

ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต คุณลักษณะของงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี Relationships between Life Long Learning, Job Characteristics and Job Performance among Professional Nurses in a Regional Hospital in Chonburi Province

ยุพเรศ มาตาพิทักษ์* อารีรัตน์ ขำอยู่** นุจรี ไชยมงคล**

Yuparej Matapituk,* Areerut Khumyu,** Nujjaree Chaimongkol**

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Burapha University, Chonburi Province

** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

** Faculty of Nursing, Burapha University, Chonburi Province

* Corresponding Author: yuparej@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต และคุณลักษณะของงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 266 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 3) แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน และ 4) แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยง การวิจัยครั้งนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.89, 0.89, 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเป็นผู้นำมี

Received: April 23, 2019; Revised: August 9, 2019; Accepted: August 28, 2019



คะแนนเฉลี่ยสูงสุด($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.47$) และด้านการสอนผู้ป่วยและญาติมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.40$)

2. คุณลักษณะของงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .65$ และ $.50$ ตามลำดับ)

ผลการวิจัย เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต และคุณลักษณะของงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

คำสำคัญ : การเรียนรู้ตลอดชีวิต คุณลักษณะของงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this descriptive correlational study were to examine job performance and the relationships between lifelong learning, job characteristics and job performance among professional nurses in Regional hospital at Chonburi province. A sample of 266 professional nurses were selected by using simple random technique. The research instruments consisted of four questionnaires including questionnaire of personal characteristics, job performance, job characteristics and lifelong learning. The content validity and reliability of all research questionnaires were reviewed by the panel of experts, Cronbach alpha coefficient were 0.89, 0.89, and 0.86, respectively. Data were analyzed using descriptive and Pearson correlation statistic.

The results indicated that:

1. The overall mean score on job performance of professional nurses were at good level ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.56$). Considering with sub-dimensions, all were at good level, especially, the mean score of leadership dimension were highest ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.47$), whereas the mean score of teaching patients and relatives dimension were lowest ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.40$).

2. Job characteristics and lifelong learning were moderate positively associated with job performance ($r = .65$, $.50$, respectively).

The findings suggested that administrators should focus on promoting the lifelong learning and job characteristics of professional nurses, to increase nurses' job performance.

Keywords : lifelong learning, job characteristics, job performance, professional nurses

ความสำคัญและความเป็นมา ของปัญหา

สถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขันกันในการเป็นผู้นำทางด้านความเจริญทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าในทางการแพทย์และการบริการทางด้านสาธารณสุข ทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการบริการอย่างกว้างขวางเป็นที่มาของการตรวจสอบตามมาตรฐาน จึงควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของผู้ป่วยในทุกกระบวนการเป็นอย่างยิ่ง¹ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาลสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ ช่วยเพิ่มความปลอดภัยและความพึงพอใจให้ผู้ป่วย ตลอดจนช่วยให้องค์กรเติบโตและมีชื่อเสียงในด้านที่ดี หากพยาบาลวิชาชีพปราศจากความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลกระทบต่างๆ มากมายกับองค์กร เช่น การร้องเรียนพฤติกรรมบริการ การร้องเรียนการบริการพยาบาลที่ผิดมาตรฐาน ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ และจากปัญหาความขาดแคลนพยาบาล ในประเทศไทยที่ต่อเนื่องยาวนาน และปัญหาการไม่มีตำแหน่งข้าราชการรองรับ ทำให้เกิดการสูญเสีย และลาออกของพยาบาลจำนวนมาก ส่งผลให้หน่วยงานต้องกำหนดให้พยาบาลปฏิบัติงานล่วงเวลามากขึ้นถึงวันละ 16 ชั่วโมง ส่งผลต่อสุขภาพของพยาบาลก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียด กระทั่งต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานผิดพลาดได้มากขึ้น²

นอกจากนี้จากรายงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว พบว่า ในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของผู้ป่วยจำนวน 1 ใน 10 คน จะได้รับผลกระทบหรืออันตรายจากข้อผิดพลาดและเหตุการณ์ความคลาดเคลื่อนอันไม่พึงประสงค์กลายเป็นปัญหาด้านความปลอดภัยแก่ผู้ป่วย ใน

ระบบการบริการทางสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุบัติการณ์เหล่านี้ได้มีแนวโน้มการเกิดสูงขึ้น ในกลุ่มประเทศที่กำลังพัฒนา ก่อให้เกิดปัญหาทางสาธารณสุขที่มีความรุนแรงมากระดับโลก³ สำหรับในประเทศไทย พบว่า มีการร้องเรียนเพื่อขอค่าชดเชยค่าบริการทางการแพทย์ โดยผู้รับบริการทางการแพทย์ที่ได้รับความเสียหายและผลกระทบจากการได้รับบริการที่ผิดพลาด ได้ยื่นคำร้องเพื่อขอค่าชดเชยเป็นจำนวน 1,112 ราย และได้รับการจ่ายค่าชดเชยเป็นจำนวนถึง 931 ราย คิดเป็นร้อยละ 83.73 ของจำนวนผู้ยื่นคำร้องขอค่าชดเชยทั้งหมด รวมเป็นจำนวนเงินมากถึง 218.44 ล้านบาท⁴

พยาบาลวิชาชีพเป็นกุญแจสำคัญต่อการพัฒนาคูณภาพองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลในประเทศไทยและมาตรฐาน JCI (Joint Commission International) จึงต้องมีการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ตามนโยบายและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ดังนั้นความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงจำเป็นต่อการพัฒนาคูณภาพบริการขององค์กร

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลตามแนวคิดของ Schwirian⁵ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้ป่วยโดยอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบของพยาบาล ที่ได้รับมอบหมายด้วยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีการติดต่อสื่อสาร และการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทร ภายใต้ขอบเขตของสถานบริการสุขภาพ ให้ประสบความสำเร็จความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีผลต่อการทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Schwirian⁵ มี 6 ด้าน ได้แก่



ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์⁶

คุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Hackman & Oldham⁷ หมายถึง กระบวนการทางพฤติกรรม เพื่อเพิ่มพูนความสำคัญของงานที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน รับรู้ถึงคุณค่าของงาน ผลของงาน และความรับผิดชอบในผลของงาน โดยจะแสดงออกถึงความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสูงขึ้น นอกจากนี้คุณลักษณะของงานที่ดี ยังช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และสามารถแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะของงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ และมีความสำคัญโดยตรงต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล และผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ การให้การพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบหลายด้าน ต้องกระทำต่อชีวิตผู้อื่นจึงผิดพลาดไม่ได้ และเพื่อป้องกันความผิดพลาด จึงต้องมีการตรวจสอบและควบคุมอย่างเคร่งครัด การที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะของงานภายในองค์การเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมี

อิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิต 3 ประการ คือ การรู้สึกว่างงานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผลลัพธ์ที่ตามมาคือระดับของความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงานที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง⁷

ส่วนการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น ตามแนวคิดของ Hojat และคณะ⁸ หมายถึง พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประกอบด้วย ความเชื่อในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและแรงจูงใจ การร่วมกิจกรรมวิชาการ การหาโอกาสเรียนรู้ การเพิ่มทักษะทางเทคนิคในการสืบค้นข้อมูล เป็นปัจจัยด้านบุคคล ในการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในตนเอง ด้วยการเรียนรู้จากการอ่านหนังสือ ตลอดจนมีการติดตามความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากเป็นการพัฒนาบุคคลมีการสนับสนุนเพื่อให้เข้าถึงความรู้ ทักษะเพื่อให้เกิดความมั่นใจ และสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน และเกิดการทำงานที่มีคุณภาพได้⁹ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย การเรียนรู้ตลอดชีวิต และคุณลักษณะของงาน ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทางการพยาบาลควรต้องนำมาศึกษาและหาแนวทาง เพื่อการบริหารจัดการให้พยาบาลควรต้องนำมาศึกษาและหาแนวทาง เพื่อการบริหารจัดการให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน เพื่อลดอุบัติเหตุการณ

ความเสี่ยงทางคลินิก และข้อร้องเรียนต่างๆ จากความไม่ปลอดภัยในการรับบริการในโรงพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ทำให้เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาล ในการที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีถูกฟ้องร้อง หรือร้องเรียนจากการบริการที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน

โรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพที่ผ่านการรับรองคุณภาพจากสถาบันมาตรฐานทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคเอกชนระดับนานาชาติ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อการธำรงรักษามาตรฐานการพยาบาลให้ยั่งยืน จึงต้องมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพการบริการที่ดี และมีประสิทธิภาพ ตอบสนองและสอดคล้องไปกับนโยบายการพัฒนาของประเทศในการรองรับบทบาทของสถานบริการในเขตเศรษฐกิจพิเศษตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของโรงพยาบาล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการบริการ และเพื่อให้ผู้ป่วยและผู้รับบริการปลอดภัย มีความพึงพอใจ จากสถิติการรายงานอุบัติการณ์ข้อผิดพลาดในการทำงานของโรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดชลบุรี มีจำนวนการเกิดอุบัติการณ์ในปี 2558 จำนวน 13,310 ครั้ง และเพิ่มขึ้นเป็น 16,623 ครั้ง ในปี 2559¹⁰

จากสภาพปัญหาการเกิดอุบัติการณ์ ความเสี่ยงทางคลินิก และข้อร้องเรียนจากความปลอดภัยในการได้รับการบริการพยาบาลในโรงพยาบาล ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ทำให้เพิ่มค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาล ที่จะต้องจ่ายค่าชดเชยกรณีถูกฟ้องร้องหรือร้องเรียนจากการบริการที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน และจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

วิชาชีพ ยังไม่พบรายงานการศึกษาในโรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการตรวจรับรองคุณภาพจากสถาบันทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยศึกษา และพบว่ามีจำนวนอุบัติการณ์ความเสี่ยงและเหตุอันไม่พึงประสงค์ ซึ่งนับวันมีแนวโน้มที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดชลบุรี และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และคุณลักษณะ ของงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และให้การสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพให้มีความ สามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

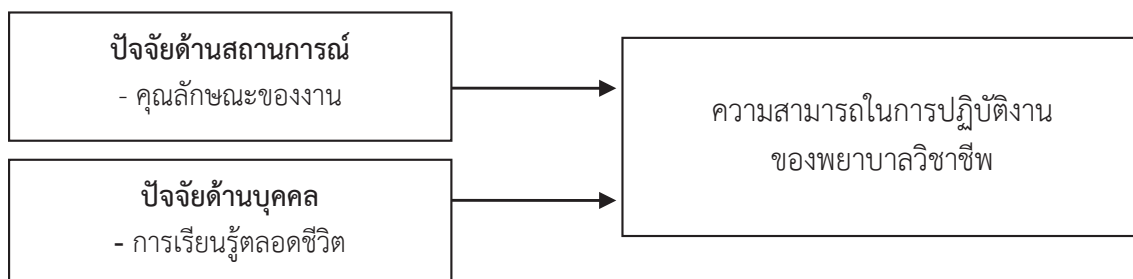
1. คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี
2. การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ในจังหวัดชลบุรี



กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แนวคิดของ Schwirian⁵ ที่ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้ป่วย โดยอาศัยทั้งความรู้ ทักษะประสบการณ์และความรับผิดชอบของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำ การดูแลผู้ป่วยวิกฤติ การสอนผู้ป่วยและญาติ การวางแผนและการ

ประเมินผลการพยาบาล การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่ง Mc Cormic & Ligen⁶ กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นจะมีความแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยด้านบุคคล และคุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์ (Correlation descriptive design)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกศัลยกรรม แผนกผู้ป่วยนอก แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกสูติรีเวชกรรม ในโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การเปิดตารางขนาดตัวอย่างประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนด Power = 0.80 ประมาณค่าอิทธิพล (Effect size) = 0.18 ระดับนัยสำคัญ = .05¹¹ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 258 คน ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 เพื่อทดแทนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้รับการตอบกลับ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 284 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่แทนที่ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละแผนกเท่ากัน แผนกละ 50 คน ยกเว้นแผนกสูติรีเวช มีจำนวนไม่ถึง 50 คน จึงเลือกมาทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติงานของ มณฑา อารัมเลิศมงคล¹² ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Schwirian⁵ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นผู้นำ 2) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ 4) ด้านการสอนผู้ป่วยและญาติ 5) ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และ 6) ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีจำนวน 45 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 38 ข้อ และเป็นข้อความทางลบ 7 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลผลความหมาย ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ รังสิมา ศรีสุพรรณ¹³ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Hackman & Oldham⁷ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน คือ 1) ด้านความหลากหลายในการใช้ทักษะในการทำงาน 2) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ด้านความสำคัญของงาน 4) ด้านความมีอิสระในงาน และ 5) ด้านผลป้อนกลับของงาน มีจำนวน 20 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลผลความหมาย คุณลักษณะของงาน คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของ ธิดานุช เพียรชูชัย¹⁴ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Hojat และคณะ⁸ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการ ด้านการหาโอกาสเรียนรู้ และด้านการเพิ่มทักษะทางเทคนิคในการสืบค้นข้อมูล มีจำนวน 19 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ การแปลผลความหมาย ระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ คะแนน 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก คะแนน 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับสูง คะแนน 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนน 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ คะแนน 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน และแบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านมาแล้ว มีค่า CVI เท่ากับ 0.90, 0.91 และ 0.91 ตามลำดับ และผู้วิจัยนำ



แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน และแบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำไปทดลองใช้ กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.89, 0.89 และ 0.86 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขอนุมัติ 03-03-2560 และของโรงพยาบาลศูนย์จังหวัดชลบุรี เลขอนุมัติ 38/60/N/q

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.90 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.00 รองลงมาอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.60 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 45.30 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 92.10 ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.90 ปฏิบัติงานที่แผนกอายุรกรรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.40 ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยหนัก คิดเป็นร้อยละ 18.00 และปฏิบัติงานที่สูตินรีเวชกรรม น้อยที่สุด ร้อยละ 10.20

จากการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะของงาน มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 (SD = 0.35) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.58) และด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 3.77$, SD = 0.62)

ส่วนด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.62 (SD = 1.08) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.24$, SD = 0.50) และด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการ ($\bar{X} = 3.20$, SD = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
(n = 266)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	Mean	SD	ระดับ
การเป็นผู้นำ	3.99	0.47	มาก
การดูแลผู้ป่วยวิกฤติ	3.87	0.48	มาก
การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล	3.84	0.48	มาก
การสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร	3.83	0.73	มาก
การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	3.81	0.70	มาก
การสอนผู้ป่วยและญาติ	3.80	0.40	มาก
รวม	3.87	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 (SD = 0.56) และพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการเป็นผู้นำ (\bar{X} = 3.99, SD = 0.47) และด้านที่มีค่าคะแนน เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสอนผู้ป่วยและญาติ (\bar{X} = 3.80, SD = 0.40)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง คุณลักษณะของงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิตกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 266)

ปัจจัย	ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
คุณลักษณะของงาน	.65	.001
การเรียนรู้ตลอดชีวิต	.50	.001

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะของงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ($r = .65$ และ .50 ตามลำดับ)

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 (SD = 0.56)

สามารถอภิปรายได้ว่า ตามแนวคิดของ Schwirian ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีผลต่อการทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Schwirian⁵ มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ ด้านการสอน



ผู้ป่วยและญาติ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่ง ความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์⁶ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.56$) สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ธิตานุช เพียรชูชัย¹⁴ และผลการศึกษาของ กรกันยา เพ็งผลา¹⁵ ที่พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกอายุรกรรม และแผนกผู้ป่วยหนัก มีการรับผู้ป่วยที่มีความวิกฤติซับซ้อน และปริมาณการรับผู้ป่วยที่ไม่สามารถจำกัดจำนวนได้ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทักษะความรู้ และความชำนาญเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และปลอดภัย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในจังหวัดชลบุรี

2.1 คุณลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) สามารถอธิบายได้ว่า ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham⁷ เป็นกระบวนการทางพฤติกรรม เพื่อเพิ่มพูนความสำคัญของงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน รับรู้ถึงคุณค่าของงาน ผลของงาน และความรับผิดชอบในผลของงาน โดยจะแสดงออกถึงความเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ

ความชำนาญที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ¹³ และ ทศนีย์ ทองรักศรี¹⁶ ที่พบว่า คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .66$, และ $.41$ ตามลำดับ)

2.2 การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .50$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) สามารถอธิบายได้ว่า ตามแนวคิดของ Hojat และคณะ⁸ เป็นพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประกอบด้วย ความเชื่อในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพและแรงจูงใจ การร่วมกิจกรรมวิชาการ การหาโอกาสเรียนรู้ การเพิ่มทักษะทางเทคนิคในการสืบค้นข้อมูล เป็นปัจจัยด้านบุคคลในการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิตานุช เพียรชูชัย¹⁴ ที่พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ปิยรัตน์ วัฒนา¹⁷ ($r = .58$, และ $.61$ ตามลำดับ) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (ร้อยละ 33.1) และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ประกอบกับเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ต้องรับผู้ป่วยที่มีอาการหนักและมีความซับซ้อน จึงต้องการพยาบาลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาล

จึงมีการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมด้านวิชาการทั้งภายในและนอกโรงพยาบาล เพื่อพัฒนาทักษะ และเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พยาบาลวิชาชีพทุกคน แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เพื่อส่งเสริมปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดภาพรวมของคุณลักษณะงานให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานยุทธศาสตร์ และกำหนดตัวชี้วัดนั้น อีกทั้งควรสะท้อนกลับผลการประเมินคุณลักษณะงานดังกล่าวแก่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ

เป็นการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพรายบุคคล

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมปัจจัยด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตแก่พยาบาลวิชาชีพโดยการจัดตั้งทีม COP ตามกลุ่มโรคสำคัญ และจัดให้มีการ KM เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการนำผลงานวิจัยมาใช้งานประจำทุก 3 เดือน

3. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนางานระหว่างกลุ่มวิชาชีพด้วยกัน เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น และควรกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ และจัดอบรมแบบ coaching โดย APN เฉพาะสาขาการพยาบาลในโรงพยาบาล โดยใช้วิทยากรจากกลุ่มงานการพยาบาลเอง

เอกสารอ้างอิง

1. WHO. Patient safety curriculum guide for health care professional. The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). 3rd ed. Dee One Book Company Limited; 2557.
2. Thailand Nursing and Midwifery Council. Ministry of public health: implementation of the strategic plan. Annual Report 2014. (in Thai).
3. World Health Organization. Fifty-fifth world health assembly; provisional agenda item 13.9; Quality of care: patient safety report. [Internet]. [cited 2016 November 20]. Available from: http://www.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA55/ea5513.pdf.
4. The establish of universal health coverage, Annual Report 2015. National Health Security Office; 2015. (in Thai).
5. Schwirian PM. Evaluation the performance of nurse: a multidimensional approach. Nursing Research 1978;27(6):347-51.
6. Mc Cormick JE, Ligen D. Industrial and organizational psychology. 3rd ed. Englewood: Printice-Hall; 1985.



7. Hackman JR, Oldham GR. Work redesign. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company; 1982.
8. Hojat M, Veloski J, Nasca T, Erdmann J, Gonnella J. Assessing physicians orientation toward lifelong learning. Journal of General Internal Medicine 2006;21(9):931-2.
9. Huggins K. Lifelong learning—the key to competence in the intensive care unit. Intensive Crit Care Nurs 2004;20(1):38-44.
10. Quality Center of Chonburi Hospital. Statistics for risk report. Chonburi; 2018. (in Thai).
11. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. Bangkok: You and I Intermedia; 2010. (in Thai).
12. Aramlertmongkol M. Factors affecting job performance of professional nurses at territory 6 regional. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Burapha University; 2006. (in Thai).
13. Srisupun R. Relationships among supervision of head nurse, job characteristics, and job performance as perceived by professional nurses at general hospitals in the Ministry of Public Health. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2004. (in Thai).
14. Phainchuchai T. Factors affecting job performance of professional nurse in hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Burapha University; 2015. (in Thai).
15. Pengphala K. Relationship between motivation and job performance of registered nurses in Mahasarakham Hospital. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Burapha University; 2012. (in Thai).
16. Thongruksri T. Relationship between personal factors, job characteristics, job empowerment of professional nurses, community hospital, Northease Region. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2001. (in Thai).
17. Wattana P. Relationships between transformational leadership of head nurses, lifelong learning, job performance of professional nurses, private hospitals, Bangkok Metropolis. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2008. (in Thai).