

บทความวิจัย

ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติ ในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

รัชนิกร ศรีหวาด*

สุทธิพร มุลศาสตร์**, วันเพ็ญ แก้วปาน***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ในการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์เบิร์ตเป็นกรอบแนวคิด กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 157 ราย สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.97-1.00 ค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.96-0.99 ระยะเวลาเก็บข้อมูล เดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2566 ทำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.94 , SD = .40) บรรยายภาคองค์กร สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติ และตำแหน่งงานในปัจจุบันสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ร้อยละ 47 (Adjusted R² = .470) โดยบรรยายภาคองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสามารถในการทำนายสูงที่สุด รองลงมาคือสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนและตำแหน่งงานในปัจจุบัน

คำสำคัญ: สมรรถนะ/บรรยายภาคองค์กร/ความพึงพอใจ/พยาบาลเวชปฏิบัติ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วันที่รับบทความ: 11 ธันวาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 10 กุมภาพันธ์ 2569; วันที่ตอบรับบทความ: 15 สิงหาคม 2569

*นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**ผู้ประพันธ์บรรณกิจ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช E-mail:

sutteeporn@yahoo.com

*** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Factors Predicting Job Satisfaction among Nurse Practitioners During the Transfer of Subdistrict Health Promoting Hospitals in Si Sa Ket Province

Ratchaneekorn Sriwad*

Sutteeporn Moolsart**, Wonpen Keawpan***

ABSTRACT

This predictive research aimed to examine nursing practice satisfaction among nurse practitioners working in Subdistrict Health Promoting Hospitals and to determine the extent to which personal characteristics, motivational factors, and hygiene factors predicted nursing practice satisfaction during the transfer of Subdistrict Health Promoting Hospital responsibilities. Herzberg's Two-Factor Theory was used as the conceptual framework. The sample consisted of 157 nurse practitioners working in Subdistrict Health Promoting Hospitals in Si Sa Ket Province, selected using stratified random sampling. Data were collected using rating-scale questionnaires, with content validity indices ranging from 0.97 to 1.00 and Cronbach's alpha coefficients ranging from 0.96 to 0.99. Data collection was conducted from November to December 2023. The data were analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that the overall level of nursing practice satisfaction among nurse practitioners during the transfer of Subdistrict Health Promoting Hospital responsibilities was high (Mean = 3.94, SD = 0.40). Organizational climate, nurse practitioner competency, and current job position jointly predicted nursing practice satisfaction among nurse practitioners working in Subdistrict Health Promoting Hospitals, accounting for 47.0% of the variance (Adjusted $R^2 = .470$). Organizational climate was the strongest predictor, followed by nurse practitioner competency and current job position.

Key Words: Competency/ Organizational climate/ Satisfaction/ Nurse practitioner/ Subdistrict Health Promoting Hospitals

Article info: Received: December 11, 2024 Revised: February 10, 2026, Accepted: August 15, 2026

* Students in Master of Nursing Science Program in Community Nurse Practitioner, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

**Corresponding Author, Associate Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand E-mail: sutteeporn@yahoo.com

*** Associate Professor, Department of Public Health Nursing, Faculty of Public Health, Mahidol University

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานมากกว่า 25 ปี โดยคณะกรรมการกระจายอำนาจ ซึ่งมีหน้าที่จัดทำแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมีการปรับปรุงแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ให้ไปขึ้นอยู่กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการถ่ายโอนสถานีนอนามัยครั้งแรก พบว่าการถ่ายโอนภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากมีการปฏิรูปสถานีนอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การปฏิรูประบบราชการ ตลอดจนทั้งพระราชบัญญัติสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 ซึ่งมีความสำคัญต่อการศึกษาและเข้าใจบริบทของการถ่ายโอนระบบสุขภาพ¹ ส่งผลกระทบในหลากหลายมิติรวมถึงการบริหารจัดการอัตราากำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและระบบบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ เพราะภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทักษะงานใหม่ที่มีความต้องการจากบุคลากรที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เปลี่ยนไป และยังพบว่ายังมีข้อจำกัดด้านการจ้างบุคลากร ความมั่นคงทางตำแหน่งของบุคลากรทางสุขภาพ อัตราการจ้างงานระยะยาว ความก้าวหน้าเกี่ยวกับตำแหน่งงาน และ

ความสามารถในการหางบประมาณมารองรับและยังพบว่าขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพเมื่อเทียบกับภาระงานและอัตรากำลังซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด⁴ นับเป็นจุดเปลี่ยนในการพัฒนาระบบสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชนทุกภาคส่วนภายใต้ธรรมนูญ

พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนเป็นบุคลากรหนึ่งซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในทีมสุขภาพเพราะเป็นบุคลากรที่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้เชี่ยวชาญสาขาเฉพาะทางการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นตามความซับซ้อนและความรุนแรงของปัญหาสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป โดยใช้ความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล² การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติในบริบทการดูแลสุขภาพปฐมภูมิเป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดและปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยบริการ ร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพตามขอบเขตของวิชาชีพ มีการจัดลำดับการทำงานร่วมกับทีม การเยี่ยมบ้านเพื่อการดูแลต่อเนื่อง ค้นหาประเด็นสุขภาพร่วมกับเครือข่ายแกนนำในชุมชนและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน นอกจากนี้ยังสร้างบริการสุขภาพใหม่ ๆ ในหน่วยบริการจากโครงการนวัตกรรมสำหรับชุมชน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง³

ปี 2565 จังหวัดศรีสะเกษมีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลครั้งแรก

ร้อยละ 46.25 และยังพบว่าในขณะที่เดียวกัน ร้อยละ 3 ของบุคลากรที่มีการโยกย้ายและลาออกเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁵ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านบุคลากร ทั้งในส่วนของสถานบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในจังหวัดศรีสะเกษพบว่ายังไม่มีการศึกษาถึงผลกระทบจากการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขในกลุ่มของพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการและมีทักษะเฉพาะด้านในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนในชุมชน

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์เบอร์ก ซึ่งทฤษฎีนี้เสนอว่าสิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเอง จากการทำงานนั้น ๆ และปัจจัยค้ำจุน (hygiene) เป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้ แต่ไม่ใช่ปัจจัยแท้จริงแต่จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารอัตรากำลังของพยาบาลเวชปฏิบัติและกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

วัตถุประสงค์การวิจัย

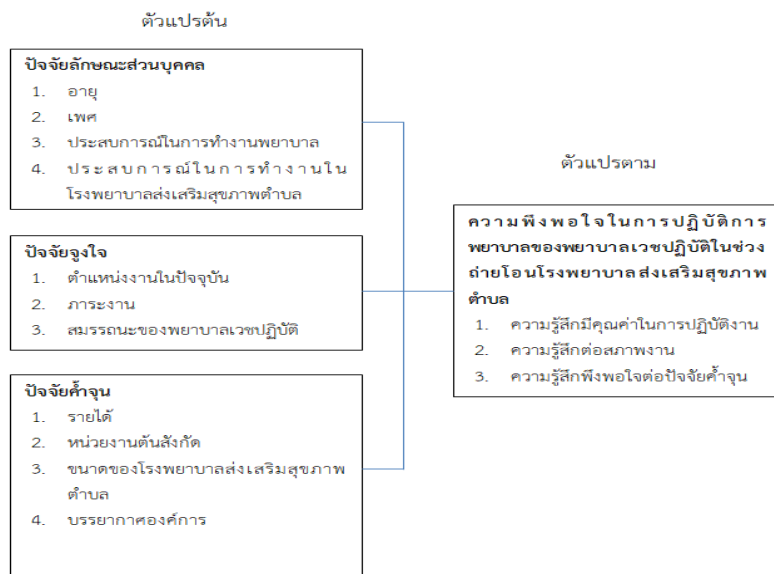
1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาความพึงพอใจใช้แนวคิดแรงจูงใจของเฮิร์เบอร์ก ซึ่งทฤษฎีนี้เสนอว่าสิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นกับตัวเอง จากการทำงานนั้น ๆ และอีกกลุ่มเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้แต่ไม่ใช่ปัจจัยแท้จริงแต่จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการ 2 กลุ่มนั้น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene) ดังกรอบแนวคิดดังภาพ



วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงทำนายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (อายุ, เพศ, ประสบการณ์ในการทำงานพยาบาล, ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ปัจจัยจิตใจ (ตำแหน่งงานในปัจจุบัน, ภาระงาน, และสมรรถนะของพยาบาลเวชปฏิบัติ) และปัจจัยคำจูน (รายได้, หน่วยงานต้นสังกัด, ขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, และบรรยากาศองค์กร) ในการทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรเป็นพยาบาลเวชปฏิบัติที่มีวุฒิปัฒนผ่านการอบรมหลักสูตร 4 เดือนและ

ปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในรอบปีงบประมาณ 2567 จำนวน 261 คน

2. กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษในรอบปีงบประมาณ 2567 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.4 กำหนดขนาดอิทธิพล คือ .39 ค่าความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบประเภทที่ 1 ที่ระดับ .01 และกำหนดอำนาจการทดสอบที่ระดับ .99 โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 120 ราย กำหนดเพิ่มอีกร้อยละ 30 เพื่อป้องกันข้อมูลไม่ครบถ้วน กลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดไว้จำนวน 160 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ SPPH

2023 - 204 และได้รับอนุญาตจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จึงเก็บข้อมูลโดยใช้แจ้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บข้อมูล ลงนามยินยอมและสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมหรือถอนตัวได้ ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และเผยแพร่ในภาพรวมเท่านั้น

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ, เพศ, สถานภาพสมรส, ศาสนา, ระดับการศึกษาสูงสุด, รายได้, โรคประจำตัว, ประสบการณ์ในการทำงานพยาบาล, ประสบการณ์ในการทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, ตำแหน่งปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ภาระงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้ระดับการปฏิบัติงานตามกรอบโครงสร้างหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ¹เป็นแนวทาง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนประกอบด้วย ปฏิบัติงานนั้นน้อยมาก = 1, ปฏิบัติงานนั้นน้อย = 2, ปฏิบัติงานนั้นปานกลาง = 3, ปฏิบัติงานนั้นมาก = 4, ปฏิบัติงานนั้นมากที่สุด = 5 จำนวน 24 ข้อ ค่าดัชนีความตรงเนื้อหา (content validity index: CVI) เท่ากับ 1.00 และมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.960

ส่วนที่ 3 สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาขอบเขตและสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงของสภาการพยาบาล ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 16 ง ลงวันที่ 30

มกราคม พ.ศ. 2552 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นประกอบด้วย ระดับสมรรถนะที่ท่านมีน้อยที่สุด = 1, ระดับสมรรถนะที่ท่านมีน้อย = 2, ระดับสมรรถนะที่ท่านมีปานกลาง = 3, ระดับสมรรถนะที่ท่านมีมาก = 4, ระดับสมรรถนะที่ท่านมีมากที่สุด จำนวน 51 ข้อ ค่าดัชนีความตรงเนื้อหา (content validity index: CVI) เท่ากับ 1.00 และมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.988

ส่วนที่ 4 บรรยายกาองค์กร แบบสอบถามส่วนนี้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินบรรยายกาองค์กรในโรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพของสุกิจ ย่าพรหม ครอบคลุมองค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 4 ข้อ องค์ประกอบด้านมาตรฐานขององค์กร จำนวน 3 ข้อ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบในองค์กร จำนวน 3 ข้อ องค์ประกอบด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ องค์ประกอบด้านการสนับสนุนขององค์กร จำนวน 4 ข้อ องค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นประกอบด้วย น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4, มากที่สุด = 5 จำนวน 20 ข้อ ค่าดัชนีความตรงเนื้อหา (content validity index: CVI) เท่ากับ 1.00 และมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.960

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติ แบบสอบถาม

ส่วนนี้ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองโดยใช้แบบทดสอบ ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานต่อพยาบาลของ มินตรา รวงผึ้ง ผจงจิต ไกรถาวรและกมลรัตน์ กิตติพิมพ์ นนท์⁵ เป็นแนวทาง ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การ ให้คะแนนระดับความพึงพอใจ ประกอบด้วย น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4, มากที่สุด = 5 จำนวน 30 ข้อ ค่าดัชนีความ ตรงเนื้อหา (content validity index: CVI) เท่ากับ 0.97 และมีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.964

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการระหว่างเดือน พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2566 โดยทำ หนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูลจากสถาบันการศึกษาถึง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด พร้อมโครงการ วิทยานิพนธ์ และตัวอย่างแบบสอบถาม เพื่อขอ อนุญาตเก็บข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ส่งแบบสอบถามให้กับผู้รับผิดชอบในสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอด้วยตนเอง พร้อมชี้แจง วัตถุประสงค์และรายละเอียดการวิจัย รวบรวม แบบสอบถามที่ส่งกลับคืน 157 ฉบับ (ร้อยละ 98.12) ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำมา วิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 157 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบเป็น

ขั้นตอน ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นพบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีการกระจาย ปกติ มีความเป็นอิสระต่อกัน Durbin-Watson เท่ากับ 1.762 ความแปรปรวนของค่า คลาดเคลื่อนมีความคงที่ (homoscedasticity) และไม่มี outlier ภาพการกระจาย (scatter plot) มีความสมมาตรและค่าอยู่ระหว่าง -1.96 ถึง +1.96 และไม่พบปัญหาพหุสัมพันธ์ร่วม (multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.071–1.332 และค่า tolerance อยู่ระหว่าง .751–.933

ผลการวิจัย (Results)

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย 41.25 ปี ($SD = 9.28$) เพศหญิงเป็น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.60) รายได้เฉลี่ย 37,666.62 บาทต่อเดือน ($SD = 13,482.60$) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานพยาบาล 15 ปี (ร้อยละ 14.60) และมีประสบการณ์ใน การทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 10-12 ปี (ร้อยละ 21.60) ส่วนใหญ่เป็นพยาบาล วิชาชีพชำนาญการ (ร้อยละ 83.4) และมีหน่วยงานต้นสังกัดคือกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 57.3)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติการพยาบาลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในการ ปฏิบัติการพยาบาลระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = 0.40$) (Table 1)

Table 1: Mean, standard deviation, and level of job satisfaction of practicing nurses classified by area (n = 157)

side	Mean	SD	level
1. Feeling of value in working	4.26	0.43	high
2. Feelings about work conditions	3.73	0.50	high
3. Feeling satisfied with the supporting factors	3.84	0.47	high
Job satisfaction	3.94	0.40	high

3. ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพบว่า บรรยากาศองค์กร สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนและตำแหน่งงานในปัจจุบันสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 47 โดยปัจจัยที่มี

อิทธิพลมากที่สุดคือ บรรยากาศองค์กร รองลงมาคือ สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนและตำแหน่งงานในปัจจุบันสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้
 ความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาล = $.693 + .469 (\text{บรรยากาศองค์กร}) + .181 (\text{สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน}) + .206 (\text{ตำแหน่งงานในปัจจุบัน})$ (Table2)

Table 2: Stepwise multiple regression statistics of factor predicting satisfaction with nursing practice of practical nurses during mission transfer at Subdistrict Health Promoting Hospital (n=157)

Predictor Variables	b	SE	Beta	t	p-value
Organization climate	.469	.054	.563	8.635	<.001
Competency	.181	.056	.219	3.262	.001
Current job position	.206	.065	.192	3.175	.002
Constant = 0.693; R ² = .480; Adjusted R ² = .470; F = 10.078; SE = .292; P-value = <.001					

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Conclusion and Discussion)

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในช่วงถ่ายโอน

ภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ($M = 3.94$, $SD = 0.40$) โดยเฉพาะความรู้สึกรักมีคุณค่าในการ

ปฏิบัติงาน ($M = 4.26$, $SD = 0.43$) รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน ($M = 3.84$, $SD = .47$) และความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน ($M = 3.73$, $SD = 0.50$) ซึ่งผลการศึกษากฎหมายได้ดังนี้

1.1 ความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน

การที่พยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลทุกคนถูกปลูกฝังให้ตระหนักและปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบ พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติให้ได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ใฝ่รู้พัฒนาแนวคิดให้กว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะที่ใช้ประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้เฉพาะทางในสาขาต่างๆ ในการตัดสินใจ วางแผนเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ช่วยฟื้นฟู สร้างเสริมสุขภาพได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของการพยาบาลและเป็นวิชาชีพที่คอยสนับสนุนดูแลให้ผู้ป่วยหรือประชาชนได้มีสุขภาพที่ดีทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกตัวเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อผู้อื่น สอดคล้องกับการศึกษาของมินตรา รวงผึ้ง, ผจงจิต ไกรถาวร, กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์⁵ ซึ่งพบว่าพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมีความพึงพอใจต่อการมีคุณค่าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของรัชตวรรณ ศรีตระกูล, และชนิษฐา นันทบุตร² ซึ่งพบว่าวุฒิการศึกษามีผลต่อความรู้สึกของการมี

คุณค่าในตนเองของพยาบาลเวชปฏิบัติ นโยบายในการบริหารจัดการของหน่วยบริการ การสนับสนุนของหัวหน้าหน่วยบริการมีผลต่อการทำงานอย่างมาก

1.2 ความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน

การที่พยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นและเป็นข้าราชการซึ่งมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีประสบการณ์ด้านการทำงานในวิชาชีพและประสบการณ์การทำงานในชุมชน บุคคลเหล่านี้มีวุฒิทางอารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความสามารถในการเรียนรู้ มีแนวคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ มีเป้าหมายในชีวิตที่แน่นอน มีความต้องการความมั่นคงในชีวิตซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์จะถูกกระตุ้นให้เติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานในลำดับต้นๆ ก่อนที่จะพัฒนาความต้องการในลำดับถัดไป มีการเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอกและความแตกต่างระหว่างบุคคล พฤติกรรมต่างๆ มักเกิดขึ้นจากความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของมินตรา รวงผึ้ง, ผจงจิต ไกรถาวร, กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์⁵ ซึ่งพบว่าพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมีความพึงพอใจต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับการศึกษาของ

เอริน เค. เอเธย์, เมรี ซากาตี เลสลี และคณะ⁶ ซึ่งพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิที่มีความเป็นอิสระในการทำงานสูง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานระดับมาก

1.3 ความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน

การที่พยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความรู้สึกพึงพอใจความรู้สึกต่อสภาพการทำงาน อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานด้านบริการสาธารณสุขต้องทำงานเป็นทีมไม่สามารถกระทำได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ถึงแม้ว่าการกิจด้านสาธารณสุขจะถูกถ่ายโอนอำนาจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุคลากรในหน่วยงานก็ยังเป็นทีมสหวิชาชีพกลุ่มเดิมซึ่งมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้การได้รับมอบหมายงานอย่างยุติธรรมตรงตามความสามารถ ได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ก็เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ที่กล่าวว่า 1) ปัจจัยการจูงหรือตัวจูงใจเป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการทำงานซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ขัดขวางการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวคือปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและ

การบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, สภาพงานหรือเงื่อนไขการทำงาน, รายได้, ความรู้สึกมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สภาพงานหรือเงื่อนไขการทำงาน, รายได้, ฐานะและความมั่นคง จากการศึกษาพบว่าพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ มีประสบการณ์ในการทำงานสูงและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมินตรา รวงผึ้ง, ผจงจิต ไกรถาวร, กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์⁵ ซึ่งพบว่าพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของโปโกสยาม ลูชิน, หลิว เจียนฟาง, และคณะ⁷ ซึ่งพบว่า พยาบาลมีแนวโน้มมีความพึงพอใจกับงานของตนมากขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุนจากองค์การและสอดคล้องกับการศึกษาของลูชิน โพธิ์ยาน, ศุภกร เกื้อโหมลเดช, เจียน ฟางหลิว และคณะ⁸ ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจกับงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารเพิ่มขึ้นความพึงพอใจก็อยู่ในระดับดีขึ้นตาม

2. อิทธิพลของปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ผลการศึกษาพบว่าบรรยาการองค์กรสมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการปฏิบัติการ

พยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษ ได้ร้อยละ 47 (Adjust $R^2 = .470$) อภิปรายได้ดังนี้

2.1 บรรยายการศอกคร สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดศรีสะเกษได้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีความชัดเจนด้านนโยบายและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความสามารถและบุคลากรมีอิสระในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานสามารถใช้ความคิดวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อพัฒนางานตลอดทั้งได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร บุคลากรและงบประมาณ มีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์กที่กล่าวว่า 1) ปัจจัยการจูงหรือตัวจูงใจเป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการทำงานซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น ความก้าวหน้าความสำเร็จ การยกย่อง การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยค่าจูง เป็นองค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ขัดขวางการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง ปัจจัยเหล่านี้จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรงประกอบด้วย นโยบายและ

การบริหาร, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, สภาพงานหรือเงื่อนไขการทำงาน, รายได้, ฐานะและความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลุดพี สะมะแอ และแสงอรุณ อิศระมาลัย⁹ ซึ่งพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับลูซิน โปธิยาน, ศุภกร เกื้อโกมลเดช, เจียน ฟางหลิว และคณะ⁸ ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจกับงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารเพิ่มขึ้นความพึงพอใจก็อยู่ในระดับดีขึ้นตาม

2.2 สมรรถนะพยาบาลเวชปฏิบัติ สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลเวชปฏิบัติเป็นบุคคลที่มีองค์ความรู้เฉพาะทางในสาขาต่างๆ ได้รับประสบการณ์และการฝึกฝนทักษะที่จำเป็นกับชีวิตทุกด้าน และเป็นที่ต้องการของหน่วยบริการสุขภาพโดยเฉพาะหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ซึ่งเป็นหน่วยบริการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด¹⁰ ในสถานการณ์ที่ขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข พยาบาลเวชปฏิบัติเป็นบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการรับผิดชอบดูแลสุขภาพของประชาชนเนื่องจากมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใช้บริการและเพื่อนร่วมงาน และยังพบว่าค่าใช้จ่ายในการผลิตพยาบาลต่ำกว่าการผลิตแพทย์¹¹ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอุมาพร ใจยังยืน, วราภรณ์ คุ่มสุข, สนิพร ยืนยง¹² ซึ่งพบว่า เมื่อสมรรถนะของ

พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนอยู่ในระดับสูงขึ้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนก็สูงตาม และสอดคล้องกับกิจกรรม เอื้อตรงจิตต์, อรสา พันธภักดี, และอภิญญา ศิริพิทยาคุณกิจ¹³ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน ($r = .24, p < .01$) และสอดคล้องกับรัชตวรรณ ศรีตระกูล, และชนิษฐา นันทบุตร² ซึ่งพบว่าแรงจูงใจด้านการพัฒนาคุณภาพงานซึ่งเป็นผลจากเกณฑ์การกำหนดคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานเป็นปัจจัยทางบวกที่ผลักดันให้เกิดการทำงานแข่งขันกับหน่วยบริการข้างเคียง

2.3 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลเวชปฏิบัติส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง เป็นตำแหน่งที่มีความท้าทาย มีรายได้ ค่าตอบแทนสูงขึ้นส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นตาม¹⁴

2.4 อายุ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน พยาบาล ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อาจเป็นเพราะพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในช่วงวัยทำงานมีทั้งเพศหญิงและเพศชายมีสิทธิเท่าเทียม มีความเสมอภาค เป็นข้าราชการมีความมั่นคง

ด้านการงาน รายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยาวนาน ซึ่งกลุ่มนี้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ส่งผลให้มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลุดฟี สะมะแอ และแสงอรุณ อิศระมาลัย⁹ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้านสิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาของมินตรา รวงผึ้ง, ผจงจิต ไกรถาวร, กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์⁵ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้านสิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านภาระงาน ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อาจเป็นเพราะการพยาบาลในบริบทที่เปลี่ยนไปตามความต้องการของผู้รับบริการและสถานบริการสุขภาพซึ่งมักจะมอบหมายให้พยาบาลเวชปฏิบัติมีการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้าง¹⁵ นอกจากนี้ยังพบว่าองค์กรที่มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรผลการทำงานมองเห็นได้ชัด บุคลากรจะเห็นความสำคัญต่อตัวงานและวิธีการปฏิบัติงานมากกว่า จึงไม่เกิดแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความท้าทายในงาน การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติในบริบทการดูแลสุขภาพปฐมภูมิเป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนด ตามภารกิจของ

หน่วยบริการ รับผิดชอบให้บริการสุขภาพตาม ปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการและ ชุมชน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ตามขอบเขต ของวิชาชีพ ร่วมกันทำงานเป็นทีม ใช้การเยี่ยม บ้านเพื่อจัดการดูแลต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่น ช่วงเวลาการให้บริการตามความเหมาะสม ค้นหา ประเด็นปัญหาสุขภาพร่วมกับเครือข่ายแกนนำ ชุมชนแม่นยำขนาดของหน่วยบริการ หน่วยงานต้น สังกัดจะมีความแตกต่างกันแต่ภารกิจก็ยังเป็นอัน เดียวกัน² ซึ่งสอดคล้องกับมินตรา รวงผึ้ง, ผจงจิต ไกรถาวร, กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์⁵ ซึ่งพบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r = .160, p < .05$)

2.6 ปัจจัยคำจวนด้านรายได้ หน่วยงาน ต้นสังกัดและขนาดของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ไม่สามารถทำนายความพึงพอใจ ในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลเวชปฏิบัติ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้อาจเป็น เพราะ พยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในช่วงวัยทำงาน เป็นข้าราชการมีความ มั่นคงด้านการงาน รายได้เฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลยาวนาน ซึ่งกลุ่มนี้มีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่งผลให้ มีระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง กับมินตรา รวงผึ้ง, ผจงจิต ไกรถาวร, กมลรัตน์ กิตติพิมพานนท์⁵ ซึ่งพบว่าขนาดของหน่วยบริการ และการถ่ายโอนอำนาจไม่มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ในหน่วยบริการปฐมภูมิ

จุดแข็งของงานวิจัย

การศึกษานี้มีจุดแข็งที่สำคัญคือ ยังไม่พบว่ามีการศึกษาแบบเดียวกันในจังหวัด ศรีสะเกษมาก่อน ซึ่งอาจเป็นแนวทางให้ผู้สนใจ นำรูปแบบการศึกษานี้เป็นต้นแบบปรับใช้ในการ กำหนดภารกิจของหน่วยงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรภายในหน่วยงาน

จุดอ่อนของงานวิจัย

การศึกษานี้มีจุดอ่อนที่สำคัญคือ ประการแรก การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบ ภาคตัดขวาง จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิง เหตุและผลระหว่างปัจจัยทำนายกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลได้ ประการที่ สอง ข้อมูลทั้งหมดได้จากการตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเอง จึงอาจมีความคลาดเคลื่อนจาก การรายงานของผู้ตอบ (self-report bias) ประการที่สาม กลุ่มตัวอย่างมาจากจังหวัดศรีสะเกษเพียงจังหวัดเดียว จึงควรระมัดระวังในการนำ ผลการศึกษาไปอ้างอิงกับพยาบาลเวชปฏิบัติใน พื้นที่อื่น และระยะเวลาในการศึกษาวิจัยอยู่ใน ช่วงแรกของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลจากกระทรวงสาธารณสุข ไปยังกระทรวง มหาดไทย ข้อมูลที่ได้จึงเป็น ข้อมูลที่อยู่ในระยะต้นของการปรับเปลี่ยน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบระยะเวลาใน ถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในช่วงเริ่มถ่ายโอนและหลังถ่ายโอนไปแล้ว เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนา

2. ควรขยายการศึกษาวิจัยในบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เพื่อพัฒนารูปแบบการกำหนดภารกิจของหน่วยงาน

3. ควรนำผลการศึกษาไปพัฒนารูปแบบโปรแกรมสร้างเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

Reference

1. Royal Gazette, Volume 126, Special section 16, January 30, 2009:29.

2. Sritragool R, Nuntaboot K. The practice of nurse practitioners In the context of primary health care Thailand. *Res Dev health Syst J*. 2021; 4(2): 265-279. (in Thai).

3. HSRI. Results of a study of policy proposals for health manpower management during mission transfer subdistrict health promoting hospital to the provincial administrative organization. [internet] 2024. Available from: www.hfocus.org/content/2024/07/31008

4. Human Resource Management, Sisaket Provincial Public Health Office, 2023.

5. Ruangpung M, Kraithaworn P, Kittippimpanon K, Factors related to Job satisfaction among nurses in primary care units of Service Health Region 4. *J Nurs Scie Christian Univ Thailand* 2022; 9(2): 1-18. (in Thai)

6. Athey EK, Leslie MS, Briggs LA, Park J, Falk NL, Pericak A, et al How important are autonomy and work setting to nurse practitioners' job satisfaction. *J. Am Assoc of Nurse Practitioner*. 2015. 28(6), 320-326.

7. Poghosyan L, Liu J, Shang J, D'Aunno T. Practice environments and job satisfaction and turnover intentions of nurse practitioners Implications for primary care workforce capacity. *Health Care Manage Rev [Internet]* 2017. Available from <https://journals.lww.com/hcmrjournal>

8. Poghosyan L, Kueakomoldej S, Liu J, Martsolf G. Advanced practice nurse work environments and job satisfaction and intent to leave: Six-state cross sectional and observational study. *J Adv Nurs* 2022. 78(8), 2460-2471.

9. Samael L, Isaramalai S. Correlation factors between Job operational characteristics and Job Satisfaction of nurses in primary care units: Service Area 12, Thailand. *Princess Naradhiwas Univ J* 2020; 12(3): 155-174. (in Thai).

10. Junprasert S. Community practice nurses and primary health care in Thailand. [internet]. 2014 Available from: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/apnj/article/view/120449/92000>

11. Hanucharoenkul S. Nurse practitioners and the development of primary care services. Thai J Prim Care and Fam Med 2009; 39-42.

12. Jaiyungyuen U, Khumsuk W, Uenyong S. Competencies and job satisfaction of nurse practitioners working in primary health care units. J Boromrajonani Coll Nurs Suphanburi 2018; 1(2): 28-38. (In Thai).

13. Ueatrongchit K, Panpakdee O, Siripitayakunkit A. Factors related to job satisfaction advanced nurse practitioner. Thai J Nurs Coun 2012; 27(2): 5-16. (in Thai)

14. Kaensamrong P. Academic articles: Job satisfaction. [internet] 2015. Available from: www.acn.ac.th

15. Atthachaiwat A. Roles and duties of professional nurses. Bangkok: Tawan Media Publishing House; 2018. (in Thai)