



การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ
จังหวัดสมุทรสาคร

โดย
นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ
จังหวัดสมุทรสาคร

โดย
นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**JOB PERFORMANCE COMPETENCY AMONG REGISTERED NURSES IN
GOVERNMENT HOSPITALS, SAMUT SAKHON PROVINCE**

**By
Sirirak Yuyen**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Department of Psychology and Guidance

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ การปฏิบัติงานตาม
สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ” เสนอ
โดย นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พยอมรัมย์
2. รองศาสตราจารย์ลลิต กาญจนารักษ์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลนวี ประเสริฐสุข

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.นงนุช โรจนเลิศ)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศากุล ช่างไม้)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ลลิต กาญจนารักษ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พยอมรัมย์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลนวี ประเสริฐสุข)

...../...../.....

49256308 : สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน

คำสำคัญ : พยาบาลวิชาชีพ / การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ / ความภูมิใจในวิชาชีพ / การได้รับพลังอำนาจในงาน / ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น / ความต้องการความสำเร็จในงาน

สิริลักษณ์ อยู่เย็น : การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รศ.ดร.สุรพล พยอมรัมย์ , รศ.ลิขิต กาญจนารักษ์ และ ผศ.ดร.นวลฉวี ประเสริฐสุข. 143 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด 3) ศึกษาความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 168 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน
3. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและความภูมิใจในวิชาชีพ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 70.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552
ลายมือชื่อนักศึกษา.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

49256308 : MAJOR : COMMUNITY PSYCHOLOGY

KEY WORD : REGISTERED NURSES / JOB PERFORMANCE COMPETENCY / PROFESSIONAL-ESTEEM / WORK EMPOWERMENT / COLLABORATION / WORK ACHIEVEMENT/

SIRIRAK YUYEN : JOB PERFORMANCE COMPETENCY AMONG REGISTERED NURSES IN GOVERNMENT HOSPITALS, SAMUT SAKHON PROVINCE. THESIS ADVISORS : ASSOC. PROF. SURAPOL PAYOMYAM , Ph.D., ASSOC. PROF.LIKHIT KARNCHANAPORN, AND ASST. PROF. NUANCHAVEE PRASERTSUK, Ph.D. 143 pp.

The purposes of this research were 1) to study level of professional esteem, work empowerment, work collaboration, work achievement and job performance competency among registered nurses in government hospitals, Samut Sakhon Province, 2) to compare level of job performance competency among registered nurses as classified by age, working experience and educational level and 3) to determine the professional esteem, work empowerment, work collaboration, work achievement as predictors of job performance competency. Samples were 168 registered nurses in government hospitals, Samut Sakhon Province derived by stratified random sampling technique. Instruments used to collect data were questionnaires constructed by the researcher. Data were analysed for percentage (%), mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), t-test, One-way ANOVA and the Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results found that :

1) Professional esteem, work empowerment, work collaboration, work achievement and job performance competency among registered nurses were at the high level.

2) Job performance competency among registered nurses as classified by age, working experience and educational level were not statistical difference.

3) Work collaboration, work achievement and professional esteem predicted job performance competency among registered nurses at the percentage of 70.9, with statistical significance at .001

Department of Psychology and Guidance Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature

Thesis Advisors' signature 1. 2.3.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พยอมแย้ม รองศาสตราจารย์ลิขิต กาญจนภรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลฉวี ประเสริฐสุข ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาการทำวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.นงนุช โรจนเลิศ ซึ่งเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา และการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สากุล ช่างไม้ รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าพยาบาลรวมถึงพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลกระทุ่มแบนทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอรำลึกถึงในพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ที่ได้ปลูกฝังให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการศึกษา คอยห่วงใยและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมถึงคุณทองกร วิจิตร หัวหน้าฝ่ายวิชาการและกิจกรรมพิเศษ โรงพยาบาลมหาชัย คุณชุตินา เกิดปิ่น หัวหน้าแผนกศัลยกรรมและศัลยกรรมกระดูก โรงพยาบาลมหาชัยที่คอยเป็นกำลังใจและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด รวมถึงทุกกำลังใจและทุกความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้างที่มีให้กับผู้วิจัย

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มอบสติปัญญาและสิ่งดีๆ ในชีวิตให้แก่ผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้พบกับความสำเร็จตามความตั้งใจตั้งที่มุ่งหวังไว้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ปัญหาของการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	9
ขอบเขตการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	13
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.....	14
ความหมายของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและบทบาท	
หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ	
พยาบาลวิชาชีพ.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อ	
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.....	33
แนวคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ.....	38
ความหมายของความภูมิใจในวิชาชีพ.....	38
องค์ประกอบของความภูมิใจในวิชาชีพ.....	39
ความสำคัญของความภูมิใจในวิชาชีพ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภูมิใจในวิชาชีพ.....	41

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงาน.....	42
ความหมายของการได้รับพลังอำนาจในงาน.....	43
พฤติกรรมของบุคคลและองค์การที่ได้รับพลังอำนาจในงาน.....	47
ความสำคัญของการได้รับพลังอำนาจในงาน.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับพลังอำนาจในงาน.....	50
แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	52
ความหมายของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	52
แนวคิดพื้นฐานของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	53
ความสำคัญของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	54
หลักในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	56
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน.....	57
ความหมายของความต้องการความสำเร็จในงาน.....	58
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จในงาน.....	58
ลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จในงาน.....	60
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จในงาน.....	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตัวแปรที่ศึกษา.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

บทที่		หน้า
4	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร.....	77
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลตามสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการ ความสำเร็จในงาน.....	78
	ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของ พยาบาลตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด.....	79
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลตาม สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จากตัวแปร ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการ ความสำเร็จในงาน.....	82
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
	สรุปผลการวิจัย.....	87
	อภิปรายผลการวิจัย.....	89
	ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	97
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย.....	97
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	99
	บรรณานุกรม.....	100
	ภาคผนวก.....	115
	ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	116

	หน้า
ภาคผนวก ข ระดับค่าเฉลี่ยรายชื่อของแบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	138
ประวัติผู้วิจัย.....	143

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	66
2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	77
3	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	78
4	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	79
5	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล จำแนกตามอายุ.....	80
6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	80
7	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	81
8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	81
9	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด.....	82

ตารางที่

10	แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตาม สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล (Y) ความภูมิใจในวิชาชีพ (X_1) การได้รับพลังอำนาจในงาน (X_2) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_3)....	83
11	แสดงการวิเคราะห์ตัวแปรได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ (X_1) การได้รับพลัง อำนาจในงาน (X_2) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_3) และความ ต้องการความสำเร็จในงาน (X_4) ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด สมุทรสาคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญ ของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	85
12	แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับรายชื่อ ของความภูมิใจในวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง	130
13	แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับรายชื่อ ของการได้รับพลังอำนาจในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	131
14	แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับรายชื่อ ของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ของกลุ่มตัวอย่าง.....	132
15	แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับรายชื่อ ของความต้องการความสำเร็จในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง.....	133
16	แสดงผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับรายชื่อ ของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง.....	134

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเป็นองค์การประเภทหนึ่ง มีหน้าที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย และดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนประกอบด้วยบุคลากรทางสุขภาพหลายกลุ่ม เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักกายภาพบำบัด ฯลฯ ซึ่งพยาบาลจัดเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัย ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ (สุดารัตน์ เปี่ยมสินธุ์ 2543: 1) ภาวะผันแปรทางเศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพในประเทศไทยตื่นตัวในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพเป็นอันดับแรก ถ้าองค์การหรือหน่วยงานใดไม่ใส่ใจในการปรับปรุงคุณภาพปล่อยให้คุณภาพบริการตกต่ำลง ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์การ (งามจิตต์ จันทร์สาธิต 2539: 146) ในทางตรงกันข้ามหากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพจะส่งผลต่อคุณภาพของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ 2540) และในการดำเนินงานสาธารณสุขให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย กล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรเป็นอย่างมาก เพราะงานสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของประชาชน พยาบาลทำหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย พร้อมทั้งเป็นผู้นำทีมพยาบาลในการให้การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัยของประชาชน ทำให้มีภาวะความเป็นอยู่ที่ดี อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาประเทศโดยรวมอีกด้วย เพราะสุขภาพอนามัยของประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การปฏิบัติงานของพยาบาลในอดีตจะเน้นทักษะในการพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยหายจากโรค ปัจจุบันพยาบาลจะมุ่งปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพดีถ้วนหน้า การพยาบาลจึงต้องให้การดูแลบุคคลแบบองค์รวม (Holistic care) ซึ่งต้องให้การดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความรู้ ความคิด ความเชื่อ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม สภาพสังคม เศรษฐกิจและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน (สมจิต หนูเจริญกุล 2544:67)

รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในลักษณะการป้องกันและการฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้

ในปัจจุบันจะเห็นว่าองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ให้ความสำคัญกับคนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นที่ประจักษ์ชัดเจนวาองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพจำนวนมากก็จะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี ดังนั้นจึงจำเป็นที่หลายๆ องค์กรจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ตลอดจนต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การให้บริการสุขภาพจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพราะโครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไป ประชากรสูงวัยมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ระยะเวลาอยู่ในโรงพยาบาลสั้นลง ค่ารักษาพยาบาลสูงขึ้น จำนวนผู้ป่วยเรื้อรังเพิ่มขึ้น ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร ระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ ทำให้สถานบริการสุขภาพจำเป็นต้องมีการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพหรือสมรรถนะให้แก่บุคลากรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งในโรงพยาบาลที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การให้บริการการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการมากที่สุด (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2544) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินคุณภาพบริการของโรงพยาบาลนั้นส่วนใหญ่จะประเมินจากคุณภาพการบริการพยาบาลที่ผู้รับบริการได้รับ (รัชดา ตันติสารศาสน์ 2544) ซึ่งคุณภาพการบริการพยาบาลขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบของบุคลากรทางการพยาบาล ตลอดจนความสามารถ และทักษะการปฏิบัติการบริการเชิงวิชาชีพในการให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด (จันทิรา วชิราภกร 2543) ซึ่งแต่เดิมมองการพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานแบบมุ่งงาน (Job Oriented) ต่อมาได้เปลี่ยนรูปแบบเป็นการแก้ปัญหาซึ่งมุ่งผู้ป่วยเป็นแกนกลาง (Patient Oriented) โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงานและในการปฏิบัติการพยาบาลจะมุ่งเน้นอิสรภาพและเอกสิทธิ์ของวิชาชีพพยาบาล มีโอกาสตัดสินใจด้วยความรู้ความสามารถและความชำนาญเพิ่มมากขึ้น และเน้นการฝึกความเป็นผู้นำของพยาบาลพร้อมกันไป (เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ 2541: 2)

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนางานบริการพยาบาลจึงต้องมีการยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพหรือสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งหากพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะที่สูงขึ้นก็เท่ากับว่าการให้บริการพยาบาลมีคุณภาพและได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น โดยพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องมีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการ

ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี หรือในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่สามารถบูรณาการทั้งความรู้ ทักษะและพฤติกรรมบริการเข้าด้วยกัน จึงจะเป็นการแสดงถึงความมีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพในการปรับปรุงภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน การปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลแตกต่างไปจากวิชาชีพอื่น เพราะงานพยาบาลต้องมีความเกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ โดยตรง โดยมุ่งให้ผู้รับบริการมีสุขภาพที่ดี การปฏิบัติการพยาบาลมิใช่การกระทำในเชิงลองผิดลองถูก แต่จะต้องมีการพิจารณาอย่างถ่องแท้ว่าการกระทำนั้นๆ เป็นผลดีจึงจะปฏิบัติได้ โดยต้องปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ ซึ่งตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ปีพ.ศ. 2528 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) ปีพ.ศ. 2540 ได้ให้ความหมายของการพยาบาล ว่าหมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแล และการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค และการ ส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและสังคมที่เพิ่มขึ้น ลักษณะอาชีพของพยาบาลจัดว่าเป็นอาชีพที่ให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ทั้งผู้ป่วยและบุคคลทั่วไป เพื่อธำรงรักษา ดูแลฟื้นฟูสุขภาพของบุคคลเหล่านั้นให้มีความแข็งแรงสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจมากที่สุด อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่องานทางด้านสุขภาพอนามัยโดยตรง จึงจัดว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือและเห็นความสำคัญจากบุคคลทั่วไป ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานที่จำเป็น หรือเรียกว่า สมรรถนะของพยาบาลอันจะช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี (The National Council of State Boards of Nursing 1996, อ้างถึงใน สมนึก สุวรรณฤต 2548:4) ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โรงพยาบาลต่างๆ จึงสนใจในการพัฒนาศักยภาพ หรือสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อสร้างความมั่นใจในบริการที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพที่ดีต่อผู้ใช้บริการ

จากสภาวะความเจ็บป่วยที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากวิถีดำเนินชีวิตและการพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังมีเพิ่มขึ้น ขณะเดียวกันประชาชนก็มีความเชื่อว่าการดูแลรักษาสุขภาพเป็นเรื่องของเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ จึงละเลยการดูแลสุขภาพของตนเอง และเมื่อเกิดการเจ็บป่วยที่มีอาการมากหรือรุนแรงขึ้น ก็ต้องมาแสวงหาบริการในโรงพยาบาลที่มีการรักษาเฉพาะทางและเครื่องมือที่ทันสมัยเพิ่มมากขึ้น โดยที่ระบบและโครงสร้างการจัดการก็ไม่ได้มีการปรับให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับสังคมปัจจุบันเป็นยุคเทคโนโลยี การบริการและการรักษาสุขภาพมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมาก ซึ่งมีบุคลากรเพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่ใช้เป็น บุคลากรอาวุโสที่ขาดการพัฒนาตนเองมีปัญหาในการใช้เทคโนโลยี

หรือไม่สามารถจะใช้เทคโนโลยีได้ จึงมีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันในขณะที่การรักษาเทคโนโลยีมาใช้อย่างมาก จนบางครั้งละเลยความเป็นคนของผู้รับบริการ จึงขาดความตระหนักรู้ ความเห็นใจในความเป็นคน (ประคิม สุจฉายา 2545) จากปัญหาในระบบบริการสุขภาพสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนทุกระดับและทุกกลุ่มงาน จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติ ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตลอดจนสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกระดับและทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกัน การส่งเสริม และการฟื้นฟูสภาพ ทั้งบุคคล ครอบครัวและชุมชน ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความภูมิใจในวิชาชีพ (อรทัย วรากรวรวุฒิ 2530 : 3) กล่าวว่าในปัจจุบันนี้บุคคลได้เข้าทำงานในองค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตนเอง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ ศิลธรรม และทางสังคม ทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพที่ตนเองทำอยู่ และบทบาทการทำงานของคุณคนเหล่านี้ก็จะช่วยเหลือองค์กรคือ ช่วยทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ และอรุณี มิ่งประเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศในโรงพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความภูมิใจในวิชาชีพพร้อมด้วยจึงนำมาเป็นส่วนอธิบายความภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกัน โดยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานและบอกถึงความเป็นวิชาชีพ พยาบาลที่ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ เพราะความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ห่วงใยและหวังดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพในลักษณะตั้งใจ เต็มใจ จริงใจและยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ (กฤษณา ไซติชื่น 2542: 24) ความภูมิใจในวิชาชีพนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก การยอมรับและยึดมั่นในอุดมการณ์และอุดมการณ์ของวิชาชีพ อันเป็นผลให้พยาบาลมีความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพต่อไป การสร้างความภูมิใจในวิชาชีพเป็น

กระบวนการนำวิชาชีพไปสู่เป้าหมายและจะมีผลทำให้สมาชิกของวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ (กฤษณา โขติชื่น 2542: 69)

การได้รับพลังอำนาจในงานเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาอธิบาย ซึ่งพยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ซึ่งเดิมมีความสัมพันธ์ไม่ชัดเจนในการทำงานร่วมกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เป็นเพราะพยาบาลอยู่ในภาวะไร้อำนาจ อำนาจในที่นี้เป็นความสามารถที่จะชักจูง กระทำการที่มีอิทธิพลหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความมีอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็น บราวน์ (Brown 1982) ได้กล่าวว่า อำนาจมีอิทธิพลโดยตรงกับสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน พยาบาลส่วนใหญ่คิดว่าตนเองเป็นผู้ไร้อำนาจและเป็นเป้าหมายการใช้อำนาจของผู้อื่น ทำให้มีความรู้สึกว่าคุณค่าลดลง ผลที่เกิดขึ้นก็คือ พยาบาลถูกตัดออกไปจากการตัดสินใจเรื่องสำคัญๆ ในการดูแลสุขภาพ หากพยาบาลสามารถมองงานที่ทำอยู่ให้ครบถ้วนแบบองค์รวมแล้วจะเห็นว่าพยาบาลมีอำนาจอย่างมากมาที่จะจัดการกับงานของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเมื่อได้รับโอกาสและการส่งเสริม จะทำให้บุคคลก้าวหน้าและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น แรพพอร์ท (Rappaport 1984) โดยเริ่มต้นจากการที่พยาบาลเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติ มีพลังอำนาจในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์การอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลได้ เลซอลท์ (Lysolt 1973, อ้างถึงใน ญัญญิกา กุลกาญจนางิวิริน 2539: 55) กล่าวว่า พยาบาลมีอำนาจในตนเองต่อการให้บริการทางสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทั้งที่ปกติและที่เจ็บป่วย โดยที่พยาบาลสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริการได้อย่างแน่ชัด กำหนดขอบเขตวิชาชีพของตนได้ และมีความสำนึกต่อคุณค่าของวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า พยาบาลมีอำนาจในวิชาชีพของตน แต่ยังไม่สามารถใช้อำนาจของตนที่มีอยู่ให้แน่ชัด ขาดความรู้ ทักษะ ขาดมาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาล และจากงานวิจัยของจงกลณี ศรีจักร โคตร (2539: บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปมีพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ฉะนั้นพยาบาลจึงควรศึกษาให้รู้ถึงขอบเขตอำนาจของตนอย่างชัดเจน และมีความมั่นใจในการใช้อำนาจนั้นๆ

คุณภาพงานบริการขององค์การจะมีคุณภาพสูงขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกคน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ตามจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียว โดยเฉพาะปัจจุบันการให้บริการด้านสุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งในด้านทักษะ เจตคติ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและการมี

สัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นการปฏิบัติการพยาบาลจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและประสานงานกับบุคลากรหลายฝ่าย ในลักษณะการทำงานเป็นทีม (ศิริกุล จันทุม 2543) ความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ความร่วมมือของทีมสุขภาพ และการผสมผสานในการปฏิบัติการพยาบาล โดยมุ่งเน้น ผู้ป่วยเป็นหลักและให้เกิดความยุติธรรมต่อผู้รับบริการ การร่วมมือในการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ซึ่งการปฏิบัติงานนั้นย่อมต้องมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีพฤติกรรมความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อผู้ป่วยได้ถูกต้องเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ร่วมงาน และยัง (Young 1992, อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ เนตรประเสริฐ 2542:53) กล่าวว่า ถ้าองค์กรใดปราศจากวิสัยทัศน์และการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้วยสัมพันธภาพอันดี อาจทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรนั้นไร้ทิศทาง ไม่มีความร่วมมือร่วมใจกันและไม่อาจเป็นที่ยอมรับในสังคม และวิเชียร ทวีลาภ (2543) กล่าวว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกด้วยการร่วมมือ ประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พุดจาไพเราะ มีความจริงใจต่อกัน รักและชอบพอกัน ยิ้มแย้ม ยกย่องซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพการบริการ ซึ่งความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทุกคน คนส่วนใหญ่มองว่าความร่วมมือเป็นสิ่งที่ดีและสร้างสรรค์เป็นการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน เป็นความพอใจของสมาชิกในกลุ่มซึ่งต่างก็พึงพอใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือเกิดขึ้นได้เมื่อเรามีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานที่ลุล่วงไปด้วยดี ความร่วมมือเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในระดับต่างๆ ไปทุกระดับซึ่งจะพบได้ในชีวิตประจำวัน เป็นเหตุการณ์ที่ต่างฝ่ายต่างร่วมมือกันยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งร่วมกัน

ความต้องการความสำเร็จในงานหรือการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามความมุ่งหมายขององค์กรหรือตามที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีกำลังใจทำงานหรืออยากทำงาน ความสำเร็จในงานเป็นการสร้างแรงกระตุ้นหรือเสริมกำลังใจ ทำให้คนภาคภูมิใจ มีความสุข มีความพอใจในความสำเร็จหรือในผลงานที่ทำไป ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่คนทำงานทุกคนปรารถนา (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม 2534, อ้างถึงใน จิราภรณ์ วาสนาสุริยพงศ์ 2539:61) และบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีแนวโน้มจะก้าวหน้าและมีผลงานมากขึ้น เมื่อผลการทำงานเป็นไปตามความคาดหวัง บุคคลก็จะใช้ความพยายามและความสามารถที่มีอยู่กระตุ้นตนเองให้เกิดแรงจูงใจ ที่เปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า เพื่อความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ สามารถคิด ตัดสินใจและนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขสูงสุดใน

การทำงานให้ประสบความสำเร็จ แมคเคลแลนด์ (McClelland 1987, อ้างถึงใน จงรักษ์ มาลีเสน 2548:7)

ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ผู้ปฏิบัติงานเมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นด้วย (ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ 2544) ผลการศึกษาของเมย์นาร์ด (Maynard 1996, อ้างถึงใน ทศนีย์ วงศ์เกษมศักดิ์ 2551: 3) พบว่าจำนวนปีของการมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทักษะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ให้การดูแลและให้การพยาบาลผู้ป่วย ต้องเตรียมความรู้และทักษะให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้มีความรู้ใหม่ พัฒนาทักษะ เพิ่มสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน พราทอร์และเนตเทอร์ลิน (Prater&Neatherlin 2001) ส่วนระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยพัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพและความสามารถในการเป็นผู้นำและการศึกษายังส่งผลให้มีอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้บุคคลอื่นให้การยอมรับทั้งด้านแนวความคิดและการตัดสินใจ สามารถใช้สติปัญญาในการพิจารณาตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีเหตุผลมากขึ้น (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ 2542)

ในยุคโลกาภิวัตน์วิทยาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ภาวะการเจ็บป่วยเรื้อรังและซับซ้อนมากขึ้น (สมจิต หนูเจริญกุล 2537: 183-191) และในภาวะเศรษฐกิจผันแปร คนที่เคยใช้บริการโรงพยาบาลเอกชนจะย้ายมาใช้บริการของรัฐ ประกอบกับนโยบายพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันมีนโยบายจัดระบบสุขภาพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความตั้งใจที่จะทำให้ประชาชนทุกคนมีหลักประกันสุขภาพ โดยถ้วนหน้าและได้ริเริ่มนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรคขึ้น โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้ตามความจำเป็นและได้รับบริการที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงทำให้มีผู้มารับบริการในโรงพยาบาลของรัฐเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะที่โรงพยาบาลของรัฐโดยทั่วไปมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและงบประมาณ จึงทำให้มีภาระงานมาก แพทย์และพยาบาลต้องทำงานหนักมากขึ้น โดยการให้บริการด้านสุขภาพต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการให้สอดคล้องกับการพัฒนากระบวนการตรวจสอบคุณภาพระบบบริการของสถานพยาบาล (Hospital Accreditation) เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพบริการ โดยมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางของการดูแล

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพ จึงมีความสนใจศึกษาว่าปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับใด ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุดและปัจจัยซึ่งได้แก่ ความภูมิใจ

ในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยซึ่งสามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้หรือไม่ ซึ่งผลการศึกษาย่จะช่วยใ้ฝ่ายบริหารทางการพยาบาล ได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลเพื่อสนองตอบตรงความต้องการของผู้ป่วยและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังบกพร่อง ซึ่งผลประโยชน์สุดท้ายที่แท้จริงก็คือ ผู้ป่วยได้รับการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

ปัญหาของการวิจัย

1. การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับใด
2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน
4. ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่ทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ในปีงบประมาณ 2552 และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป ใน 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 232 คน (ข้อมูลจากกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรสาคร ปี 2552) และโรงพยาบาลกระทุ่มแบน จำนวน 103 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลกระทุ่มแบน ปี 2552)

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป มีจำนวน 180 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน ประกายรัตน์ สุวรรณ 2548:328) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของโรงพยาบาลและแผนก

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) จำแนกเป็น

3.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา สูงสุด

3.1.1.1 อายุ แบ่งออกเป็น

22-31 ปี

32-41 ปี

42 ปีขึ้นไป

3.1.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น

1 - 2 ปี

2ปีขึ้นไป - 3 ปี

3ปีขึ้นไป - 4 ปี

4 ปีขึ้นไป

3.1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งออกเป็น

ระดับปริญญาตรี

ระดับประกาศนียบัตรเฉพาะทาง

ระดับปริญญาโท

3.1.2 ความภูมิใจในวิชาชีพ

3.1.3 การได้รับพลังอำนาจในงาน

3.1.4 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.1.5 ความต้องการความสำเร็จในงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาล วิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยได้นิยามความหมาย
ของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รวมถึงการเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพแบ่งได้ 8 ด้านตามประกาศของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล 2552) ดังนี้

ด้านที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภค สิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป พรบ.สุขภาพแห่งชาติ พรบ.สุขภาพจิต พรบ.หลักประกันสุขภาพ พรบ.สถานพยาบาล พรบ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พรบ.ที่เกี่ยวข้องขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้งวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมและประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

ด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยบูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการสร้างเสริมคุณภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วยเฉียบพลัน จุกเฉิบวิกฤตและเรื้อรัง

ด้านที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาลเทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นต่อองค์กรวิชาชีพด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

ด้านที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ด้านที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาล โดยนำความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณา

การใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงานและการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

ด้านที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

ด้านที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยนำทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผลคำนวณ จัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล มีความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล

ด้านที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี โดยสามารถตอบสนองและปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์เป็นไปเพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพและรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ความภูมิใจในวิชาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า มีความสำคัญ ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพการพยาบาล มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล พร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติการพยาบาลในฐานะพยาบาลวิชาชีพ

3. การได้รับพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานตามความสามารถโดยใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มเติม การศึกษาดูงานและการได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

4. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยมีการร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานร่วมกันในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ แพทย์ เภสัชกร ผู้ช่วยเหลือพยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ รังสี การแพทย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน มี

การติดต่อสื่อสาร ประสานงาน ตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้
อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความต้องการความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นในการ
ปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะบากบั่น มีความต้องการความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงาน โดยการแสดงความพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศของวิชาชีพ มี
ความพยายามมากเป็นพิเศษที่จะทำกิจกรรมหรืองานที่ปฏิบัติให้ดีกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใด
สิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตนและวาง โครงการระยะยาวที่สัมพันธ์กับความต้องการ
ความสำเร็จ ต้องการปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัยตลอดเวลา

6. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่ได้รับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และการผดุง
ครรภ์ชั้นสูงหรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์หรือพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือผู้ที่ได้รับการศึกษา
หลักสูตรต่อเนื่องทางการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุง
ครรภ์ชั้นหนึ่ง และให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในโรงพยาบาล ราชวิทยาลัยสมุทราศร
ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทราศรและโรงพยาบาลกระทุ่มแบน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป

7. ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสนองตอบตรงความต้องการของผู้ป่วย
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพตาม
ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของ
พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร
4. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารของโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลได้นำผล
การวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาล
วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ป่วย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.1 ความหมายของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2 บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

การพยาบาลเป็นศาสตร์และศิลปะในการดูแล ช่วยเหลือคนทุกคนทุกเพศทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนสิ้นอายุขัย เพื่อให้คนดำรงภาวะสุขภาพที่ดี หรือช่วยให้คนปรับตัวกับความเจ็บป่วยเข้าสู่ภาวะสุขภาพดีและเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการให้บริการในระบบสุขภาพ มุ่งเน้นการปฏิบัติ มีภาระหลักในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งให้การดูแลอย่างใกล้ชิด ปัจจุบันการพยาบาลจะเน้นการให้ความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในลักษณะการป้องกันและการฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ บุคลากรพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ เป็นบุคลากรทาง

สุขภาพที่ต้องใกล้ชิดกับผู้ป่วยและต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความก้าวหน้าของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี

1.1 ความหมายของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไว้ ดังนี้ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2526) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะพยาบาลว่าเกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบส่วนบุคคลและองค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบส่วนบุคคล เป็นองค์ประกอบภายใน ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ส่วนองค์ประกอบจากสิ่งแวดล้อม คือ นโยบายการบริหารจากองค์การพยาบาล ซึ่งส่งผลให้เกิดกิจกรรมในการปฏิบัติงานต่างๆ ทั้ง 2 องค์ประกอบจะทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาลโดยเป็นไปตามแนววิชาชีพและความคาดหวังของวิชาชีพ

สำนักงานการพยาบาล (2548) ให้ความหมาย สมรรถนะพยาบาล หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ต้องการให้มี เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจขององค์การ

สภาการพยาบาล (2550) ให้ความหมายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถและเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย รับผิดชอบเป็นร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

มิลลิลีเคท (Milliken 1987, อ้างถึงใน นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ 2539: 22) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะพยาบาล หมายถึง ความรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ ศิลปะการนำศาสตร์นั้นมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ โดยต้องอาศัยทักษะที่มีหลักการ ทักษะที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน

เชมเลนเบิร์ก (Shamlenberg 1993, อ้างถึงใน สมนึก สุวรรณภูเต 2548:22) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่เป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองและมีพลังอำนาจ ส่วนสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาล คือต้องมีความรู้และทักษะเป็นอย่างดี

Registered Nursed Association of British Columbia (2003) ให้ความหมาย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่า เป็นการปฏิบัติของพยาบาลทุกคนที่มีลักษณะเฉพาะเหมือนๆ กัน โดยการประยุกต์และปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย

Australian Nursing Council Incorporation (2000) ให้ความหมาย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่า เป็นมาตรฐานความสามารถที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพที่มีอิสระในการ

ประกอบวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะและทัศนคติที่กำหนดโดยพยาบาลวิชาชีพและสะท้อนให้เห็นถึงกิจกรรมการพยาบาล

The Nursing Council of Hong Kong (2004) ให้ความหมาย สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นความสามารถที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพที่ได้มาจากการปฏิบัติซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาทางการพยาบาลในการให้การดูแลประชาชนด้วยความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความสามารถและเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย รับผิดชอบเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล ซึ่งสภาการพยาบาลได้แบ่งสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไว้ 8 ด้าน (ศิริพร ชัมภลิจิตและคณะ 2550) ดังนี้

สมรรถนะด้านที่ 1 สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย

พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ทฤษฎีและหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้บริโภคสิทธิเด็ก สิทธิผู้ป่วย หลักกฎหมายทั่วไป พรบ.สุขภาพแห่งชาติ พรบ.สุขภาพจิต พรบ.หลักประกันสุขภาพ พรบ.สถานพยาบาล พรบ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พรบ.ที่เกี่ยวข้องขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลและข้อบังคับว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขการประกอบวิชาชีพพยาบาล และการผดุงครรภ์รวมทั้งวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกทางจริยธรรม ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น มีความไวต่อประเด็นจริยธรรมและกฎหมาย มีความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และประยุกต์สู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ดังนี้

1. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อของตนเองในการตัดสินใจให้การพยาบาล โดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
2. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะของตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดผลต่อผู้ใช้บริการ และปรึกษาผู้รู้ที่เหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ (safe practice)
3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติการพยาบาลของตน (accountability)

4. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน
5. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือ ได้รับการปฏิบัติหลักคุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสม
6. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรม และกฎหมายที่ไม่ซับซ้อนในการปฏิบัติการพยาบาล และ ตัดสินใจเชิงจริยธรรม/กฎหมายและดำเนินการอย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทาง จริยธรรมและกฎหมาย
7. ปฏิบัติการพยาบาล โดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณาบนพื้นฐานของจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องปฏิบัติการพยาบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ สูงสุดของผู้ใช้บริการ (patient best interest)

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพต้องมีความตระหนักและเคารพในคุณค่า ความเชื่อ ศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติงาน และให้การพยาบาลที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อผู้ใช้บริการ มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผู้ใช้บริการเป็นสำคัญ

สมรรถนะด้านที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

พยาบาลวิชาชีพสามารถบูรณาการแนวคิด ศาสตร์ทางการพยาบาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ศิลปะ การพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลระดับพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มี ประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยใช้กระบวนการพยาบาล หลักฐานเชิงประจักษ์ จริยธรรม จรรยาบรรณและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในการสร้างเสริมคุณภาพ ป้องกันโรค ดูแล ช่วยเหลือและฟื้นฟูสภาพแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง เจ็บป่วย เฉียบพลัน ฉุกเฉิน วิกฤตและเรื้อรัง โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศ

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านการ ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล

มีความรู้ความสามารถใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อให้การพยาบาลผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดีและเจ็บป่วย เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและแก้ไขปัญหสุขภาพและความเจ็บป่วยที่สำคัญของประเทศได้อย่างเหมาะสม

1.1 ประเมินสภาพผู้ใช้บริการ โดยใช้เทคนิควิธีการประเมินสภาพที่เหมาะสมกับบุคคล วัฒนธรรม ภาวะสุขภาพ จากแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมและได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการ พยาบาลอย่างเป็นองค์รวม (กาย จิต ปัญญา สังคม)

1.2 ประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่สร้างเสริมต่อสุขภาพ ทั้งปัจจัยด้านบุคคล
สิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม

1.3 วิเคราะห์ข้อมูล และวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้กระบวนการ ใช้เหตุผลทางคลินิก
(Clinical reasoning) และหลักการวินิจฉัยทางการพยาบาลได้อย่างครบถ้วน

1.4 วางแผนการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล โดยใช้ข้อมูล ความรู้เชิง
ประจักษ์ กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้ให้บริการ/ครอบครัว/ผู้ดูแลมีส่วนร่วมในการวาง
แผนการพยาบาลอย่างเหมาะสม แผนการพยาบาลเป็นแผนที่มีความรู้เป็นไป ได้ มีความ
เฉพาะเจาะจงกับผู้ให้บริการ เหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรมของผู้ให้บริการ

1.5 ปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับข้อวินิจฉัยการพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการ
พยาบาล โดยใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และหลักการเชิงประจักษ์ ใช้เทคนิค
วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเหมาะสมกับผู้ให้บริการและครอบครัว
ใช้หลักการส่งเสริมการดูแลตนเอง หลักความปลอดภัย ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างเหมาะสม

1.6 ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับเป้าหมาย/ผลลัพธ์
ทางการพยาบาล ในระยะเวลาที่เหมาะสม ตั้งแต่ผู้ให้บริการอยู่ในความดูแลจนกระทั่งการ
ปฏิบัติการพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์หรือผู้ให้บริการสามารถดูแลตนเองได้

1.7 บันทึกทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบันตามกระบวนการ
พยาบาล

2. ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

มีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์ และวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลัง
อำนาจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและ
ความเจ็บป่วยในผู้บริการทุกวัย ทั้งสุขภาพดี เสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อดูแลและพึ่งตนเองได้ ทั้งใน
ระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน

2.1 ประเมินการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัยและครอบครัว โดยใช้
กลวิธีที่เหมาะสม รวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ วินิจฉัยภาวะสุขภาพ การ
เจริญเติบโตและการพัฒนาการ ของบุคคลแต่ละวัย ภาวะเสี่ยงต่อ โรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาของ
ประเทศได้ วางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

2.2 ใช้หลักการสร้างเสริมสุขภาพ หลักการทางสุขศึกษา หลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมการออก
กำลังกาย การรับประทานอาหาร การจัดการกับความเครียด เป็นต้น

2.3 ประเมินการเจริญเติบโตและพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย และครอบครัว โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสม รวมทั้งการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อภาวะสุขภาพ วินิจฉัยภาวะสุขภาพ การเจริญเติบโตและพัฒนาการของบุคคลแต่ละวัย ภาวะเสี่ยงต่อโรคและความเจ็บป่วยที่เป็นปัญหาของประเทศได้ วางแผนการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวและลดพฤติกรรมเสี่ยง และปัจจัยเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม

2.4 ให้ภูมิคุ้มกันโรค ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

2.5 ให้คำแนะนำในการเลี้ยงดูและส่งเสริมการเจริญเติบโตและพัฒนาการของเด็กปกติ

2.6 ประเมิน วินิจฉัย ครอบครัว กลุ่มคน ชุมชน โดยใช้เทคนิควิธีที่เหมาะสม และใช้กลวิธีดำเนินการในชุมชน ในการสร้างความเข้มแข็งและสร้างความร่วมมือของชุมชนเพื่อดำเนินการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและสร้างกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพได้

2.7 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อนำมาใช้ในการป้องกันโรคและการสร้างเสริมสุขภาพ

2.8 จัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพ/การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยแก่ครอบครัว/กลุ่มคน/ชุมชน

3. ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง

มีความรู้ทางด้านกาย จิต สังคม ของบุคคลในภาวะเจ็บป่วยและการตอบสนองของบุคคลและครอบครัวต่อการเจ็บป่วย ใช้หลักการบำบัดทางการพยาบาล ในการดูแลผู้ใช้บริการที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน นुकเงิน วิฤฤฤ และเรื้อรัง อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่รับไว้ในการดูแลจนกระทั่งผู้ใช้บริการและครอบครัวสามารถดูแลตนเองได้ หรือจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิตหรือสามารถส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

3.1 ประเมินภาวะสุขภาพ ภาวะเสี่ยง ความสามารถในการดูแลตนเอง ให้การวินิจฉัยการพยาบาลและปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยในภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน นुकเงิน วิฤฤฤ และเรื้อรังได้อย่างปลอดภัย

3.2 ใช้หลักการและเทคโนโลยีการบำบัดทางการพยาบาล (nursing therapeutic principles and technology) ในการจัดการอาการ การดูแลความสุขสบาย (comfort care) การเฝ้าระวังและการป้องกันภาวะแทรกซ้อน ความพิการ และการลุกลามของโรค รวมทั้งการส่งเสริมการฟื้นฟู ให้เหมาะสมกับความเจ็บป่วยและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้ใช้บริการ

3.3 ใช้หลักการดูแลต่อเนื่อง หลักการดูแลสุขภาพที่บ้าน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ใช้บริการและครอบครัวในการดูแลตนเองได้

3.4 ให้หลักการดูแลแบบประคับประคอง (palliative care) ในการร่วมดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย ให้ผู้ป่วยตายอย่างสงบ และสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3.5 วิเคราะห์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น แสวงหาแหล่งสนับสนุนทางสังคม มาใช้ในการดูแลผู้ใช้บริการที่มีความเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

3.6 รู้และเข้าใจบทบาทของตนเอง ในการมีส่วนร่วมในการจัดการสาธารณสุข

4. ความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์

มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีครอบครัว การเปลี่ยนแปลงทางสรีระ จิตสังคมของหญิงมีครรภ์ ในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด ระยะหลังคลอด สามารถรับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ทำคลอดปกติ ให้การพยาบาลมารดา ทารกและครอบครัวในระยะหลังคลอด ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และให้บริการวางแผนครอบครัวได้

4.1 ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลหญิงมีครรภ์และครอบครัว ในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด หลังคลอด และทารกแรกเกิด ทั้งในภาวะปกติ ภาวะเสี่ยง และภาวะแทรกซ้อนให้เหมาะสมกับภาวะสุขภาพ ตามบริบทของผู้ใช้บริการและครอบครัว

4.2 รับฝากครรภ์ คัดกรองภาวะเสี่ยง ภาวะแทรกซ้อน และส่งต่อได้อย่างเหมาะสม

4.3 ทำคลอดปกติและรู้วิธีการช่อมแซมฝีเย็บ

4.4 ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ช่วยเหลือแพทย์ในการทำสูติศาสตร์หัตถการได้

4.6 ให้บริการวางแผนครอบครัวตามขอบเขตวิชาชีพได้

4.7 สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เรื่องการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย การเตรียมความพร้อมให้การมีครอบครัว การเตรียมตัวเป็นบิดามารดา การเตรียมตัวเพื่อการคลอด และการปฏิบัติตนในทุกระยะของตั้งครรภ์และการคลอด การดูแลทารกแรกเกิด

5. หัตถการและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป

มีความรู้ความสามารถในปฏิบัติทักษะและเทคนิคการพยาบาลทั่วไป เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มวัย ทุกภาวะสุขภาพ เพื่อบรรเทาอาการ และแก้ไขปัญหสุขภาพ

5.1 การปฏิบัติหัตถการตามข้อบังคับสภาการพยาบาลฯ พ.ศ.2550 ได้แก่ การทำแผล การตกแต่งบาดแผล การเย็บแผล การตัดไหม การผ่าฝีในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกาย การถอดเล็บ การจี้หูด หรือจี้ตาปลา การผ่าตัดเอาสิ่งแปลกปลอมที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งไม่เป็นอันตรายต่ออวัยวะสำคัญของร่างกายออก โดยยึดาระงับความรู้สึกทางผิวหนัง การล้างตา

5.2 ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพต้องใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลทั้งผู้ที่อยู่ในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง ภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน นुकเงินวิกฤตและเรื้อรัง โดยให้การพยาบาลแบบองค์รวม (กาย จิต ปัญญา สังคม) มีการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้ รวมทั้งญาติสามารถให้การดูแลต่อได้เมื่อกลับบ้าน

สมรรถนะด้านที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพต้องมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบุคคล กาละ เทศะ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นต่อองค์กรวิชาชีพด้วยความรู้ ความคิดเชิงวิเคราะห์ เชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ดังนี้

1. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ

- 1.1 มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือในฐานะพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพ
- 1.2 ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง และรักษาเวลา
- 1.3 มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ และการใช้วิจารณญาณทางคลินิก (clinical judgement)
- 1.4 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ และโต้แย้งด้วยเหตุผล
- 1.5 มีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี และแสดงออกถึงความพยายามในการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของตนเอง
- 1.6 มีพฤติกรรมบริการโดยแสดงออกซึ่งความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการ
- 1.7 มีความไวทางวัฒนธรรม และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และชนชมผู้อื่น
- 1.8 ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปกป้องสิทธิที่ควรได้รับ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ

2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- 2.1 วิเคราะห์และประเมินตนเองเพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตน
- 2.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
- 2.3 ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

3.1 แสดงออกถึงความภูมิใจ มีอุดมการณ์และศรัทธาในวิชาชีพ

3.2 เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ สนับสนุน ให้ความร่วมมือและร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

3.3 มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ การดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ

3.4 รักษาประโยชน์ของส่วนร่วม องค์กรและวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพควรมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ แสดงออกให้เห็นถึงความเต็มใจ กระตือรือร้นในการบริการ มีความภูมิใจในวิชาชีพ รวมถึงหาโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร

สมรรถนะด้านที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ

พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ในทฤษฎีภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีการบริหารเบื้องต้น กระบวนการบริหารจัดการด้านสุขภาพ หลักการพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ การประกันคุณภาพและกระบวนการพัฒนาคุณภาพ สามารถใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมได้ รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ

1.1 มีคุณลักษณะของผู้นำ ใช้กลวิธีการนำในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.2 สามารถให้เหตุผลเพื่อโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดคล้อยตาม

1.3 สามารถจูงใจ เสริมแรง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.4 มีความกล้าในการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้บริการและหน่วยงาน

1.5 แสวงหาการสนับสนุน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้เกี่ยวข้อง

1.6 เจรจาต่อรองด้วยเหตุผลและประโยชน์ร่วมกันในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน

1.7 มีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กร

2. การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

2.1 มีความรู้และสามารถบริหารจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 กำหนดเป้าหมายงานที่ได้รับมอบหมาย จัดลำดับความสำคัญและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2.3 ประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานของตน และหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น

2.4 มีความรู้ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานประกันคุณภาพการพยาบาลและของหน่วยงาน

2.5 สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูล ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม

3. การทำงานเป็นทีม

3.1 มีความรู้ในหลักการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงาน

3.2 สามารถปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมการพยาบาล/ทีมสหวิชาชีพและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการให้ข้อมูล ความรู้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.3 ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์งาน มอบหมายงาน ปฏิบัติกิจกรรมของหัวหน้าทีม/หัวหน้าเวร/หัวหน้าโครงการ ในการประชุมปรึกษา การติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อชี้แนะเพื่อป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.4 ร่วมรับผิดชอบการทำงานของทีมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

4. การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4.1 จัดหา และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ พร้อมใช้

4.2 ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้ตรงตามวัตถุประสงค์และหลักวิชาการตามความจำเป็นและอย่างคุ้มค่า รวมทั้งป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

4.3 ประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่คำนึงถึงต้นทุนและการเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติการพยาบาล

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพต้องมีภาวะผู้นำ มีการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบ และหาแนวทางมาพัฒนางานให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ โดยใช้ข้อมูล ความรู้และวิธีการที่เหมาะสม

สมรรถนะด้านที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพตระหนักในความสำคัญของการทำวิจัยและการพัฒนาความรู้ มีความรู้พื้นฐานในกระบวนการทำวิจัยและการจัดการความรู้ การพิจารณาการใช้ประโยชน์จากความรู้เชิงประจักษ์ในการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความรู้กับทีมสุขภาพและสาธารณะ

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านวิชาการและการวิจัย ดังนี้

1. ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้ และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การแสวงหาความรู้
2. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นความรู้จากตำรา บทความวิชาการ และจากงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อนได้
3. สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้
4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงาน กับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ในการพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ หน่วยงานและสังคม โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัยและคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย
6. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพสามารถศึกษาการวิจัย ทำวิจัย มีการพัฒนาความรู้ เพื่อนำงานวิจัยมาพัฒนาตนเอง พัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลและพัฒนาองค์กร

สมรรถนะด้านที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะในการติดต่อสื่อสาร การนำเสนอข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมีความตระหนักในความถูกต้องของการสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในการสื่อสารและสัมพันธภาพ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร
 - 1.1 สามารถฟังอย่างเข้าใจ (empathic listening) และสรุปประเด็นจากการฟัง ได้อย่างถูกต้องชัดเจน
 - 1.2 สามารถอ่านข้อมูล ความรู้ทางวิชาการ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและสรุปประเด็นสำคัญ
 - 1.3 เขียนเอกสารทางวิชาการภาษาไทยได้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการและการอ้างอิงที่เป็นสากล
 - 1.4 สามารถให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพ แก่ผู้ใช้บริการและผู้เกี่ยวข้อง โดยเลือกใช้ถ้อยคำภาษาและสื่อที่เหมาะสม

1.5 มีทักษะในการสื่อสารเชิงบำบัด รวมทั้งการให้คำปรึกษาและการสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือเป็นฐานะพยาบาล

2. การสร้างสัมพันธภาพ

2.1 ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด และแสดงออกด้วยภาษาท่าทางรวมทั้งเสนอแนะข้อคิดเห็นที่เหมาะสม

2.2 มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยความเคารพในความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค

2.3 สามารถให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้ตามศักยภาพและความเหมาะสม

2.4 มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทีมสุขภาพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามแนวปฏิบัติในสังกัดนั้นๆ อย่างเหมาะสม

2.5 มีสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพอย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้และสามารถนำทักษะในการสื่อสารมาสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยควรยอมรับในความแตกต่างด้านความคิดของแต่ละบุคคล

สมรรถนะด้านที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมใช้งานพื้นฐานในการประมวลผลคำนวณ จัดเก็บ และการนำเสนอ การใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล ความรู้ด้านสุขภาพและการพยาบาล มีความรู้เรื่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล และการนำสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร การปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาและการวิจัย

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ดังนี้

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนกข้อมูลทางการพยาบาล

2. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน เช่น word processing โปรแกรมวิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองาน ในการประมวล จัดเก็บ และนำเสนอ ข้อมูลข่าวสาร

3. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพและการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป

4. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการพยาบาล

5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพควรมีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน เพื่อการจัดเก็บและการนำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการและองค์กร

สมรรถนะด้านที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม

พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ ต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพและสังคม

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านสังคม ดังนี้

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างสม่ำเสมอ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง
2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องได้
3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงาน ท้องถิ่น ประเทศ และองค์กรวิชาชีพ
4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
5. ดำรงและส่งเสริม ค่านิยม และวัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น วิถีชีวิต ชุมชน มีวิสัยทัศน์ในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองได้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพและองค์กรรวมถึงสังคมและระบบสุขภาพได้

จากความหมายของสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลกำหนดสรุปได้ว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม รวมถึงการเป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 รูปแบบของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง 2547, อ้างถึงใน สมนึก สุวรรณภูเต 2548:29)

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวม ที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

นอกจากสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลแล้วสมรรถนะด้านจริยธรรมทางการพยาบาลก็เป็นส่วนสำคัญ โดยเขวาลักษณ์ บรรจงปรุงและคณะ (2536, อ้างถึงใน จินตนา กล่อมศิริ 2548: 54) กล่าวว่าผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล ควรมีสมรรถนะด้านจริยธรรมทางการพยาบาลและยึดถือปฏิบัติ 11 ประการ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความผูกพัน พากเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลของการกระทำทำให้การปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความจริง ตรงไปตรงมา ทั้งกายวาจา ต่อตนเองและผู้อื่น

3. ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้จักไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย

4. ความกตัญญูกตเวที กตัญญู หมายถึง ความรู้สึกในการอุปการคุณ หรือบุญคุณที่ผู้อื่นมีต่อเรา กตเวที หมายถึง การแสดงออกและการตอบแทนบุญคุณ ดังนั้นความกตัญญูกตเวที หมายถึง การรู้บุญคุณและตอบแทนคุณต่อคนอื่นหรือสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ

5. การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมความประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสมกับกิจกรรมารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆ

6. ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา

7. ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันร่วมมือกระทำภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน

8. การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด รวมทั้งรู้จักระมัดระวังและยับยั้งความต้องการให้อยู่ในขอบเขตที่พอเหมาะพอควร

9. ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติตัวด้วยความเที่ยงตรงสอดคล้องกับความเป็นจริง และมีเหตุผล ไม่ลำเอียง

10. ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

11. ความเมตตา กรุณา เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

การปฏิบัติการพยาบาลต้องคำนึงถึงหลักจริยธรรมเป็นหลักสำคัญด้วย โดยต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีเหตุผลรู้จักไตร่ตรอง ร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยดี คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นตัวกำหนดให้พยาบาลปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตและมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งหากพยาบาลวิชาชีพขาดความรู้ ความสามารถและทักษะหลักๆ หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมในการให้บริการแล้วจะส่งผลให้คุณภาพบริการพยาบาลไม่ได้คุณภาพและมาตรฐานตามที่ต้องการได้

1.3 ลักษณะเฉพาะแบบของวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถภาพเชิงวิชาชีพดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพควรมีลักษณะเฉพาะแบบของวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ (รัตนา ทองสวัสดิ์ 2541)

1. มีความรู้กว้างขวางในด้านสังคม เศรษฐกิจ พัฒนาการและระบบการสั่งการ
2. มีความรู้ในวิชาชีพ ทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสุขภาพ สามารถให้บริการในขอบเขตของการสาธารณสุขเบื้องต้นได้
3. มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเป็นทีมเข้าใจหน้าที่ของหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีม
4. วางแผนได้ดีสามารถบริหารงานและการให้บริการในแบบผสมผสานในระดับต่างๆ
5. สามารถวางแผนและบริหารทรัพยากรได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
6. สามารถชี้ปัญหา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันกับสถานการณ์
7. มีความเข้าใจและสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารทางการสาธารณสุข รู้จักนำไปใช้เพื่อช่วยให้ประชาชน มีการพึ่งพาตนเองและการดูแลสุขภาพตนเอง

8. มีความรู้ความเข้าใจในการ และใช้ระบบประเมินผล รวมทั้งข้อบ่งชี้และใช้กระบวนการเฝ้าระวัง เพื่อการดูแลรักษาสุขภาพ
9. รู้จักนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงบริการพยาบาล
10. ดำเนินการและ/หรือร่วมค้นคว้าศึกษาวิจัย เพื่อหาเทคนิควิธีการ เพื่อกลวิธีการพยาบาลที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย

จากความหมาย การกำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและลักษณะเฉพาะแบบของวิชาชีพพยาบาล ตามที่ได้มีผู้ให้แนวความคิดต่างๆ ดังกล่าวไว้แล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ในด้านต่างๆ มากและมีความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทุกคนคงไม่สามารถแสดงบทบาทต่างๆ บทบาทได้โดยสมบูรณ์เพราะเหตุว่าแต่ละคนมีลักษณะนิสัยบุคลิกภาพ สัมพันธภาพกับสังคมรวมถึงประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องทราบถึงการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและต้องแสวงหาแหล่งสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งจากภายในตัวบุคคลและจากแหล่งภายนอก ซึ่งอาจเป็นจากหน่วยงานหรือสังคม เพื่อช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ

นอกจากการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งประกอบด้วยการให้บริการ โดยตรงแก่ผู้ป่วย ป้องกันและควบคุมสิ่งแวดล้อม และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในสาขาทางการแพทย์แล้ว พยาบาลยังมีหน้าที่เป็นผู้ผสมผสานความรู้ ศิลปวิทยาการ ความเฉลียวฉลาด ทักษะความชำนาญต่างๆ เข้าด้วยกันมาประยุกต์ เพื่อช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยให้หายจากโรคและบรรเทาความทุกข์ทรมานของผู้ป่วยพยาบาลเป็นผู้ให้การดูแลแก่ผู้ป่วยขณะอยู่ในโรงพยาบาล ทำให้ผู้ป่วยมีความสุขสบายเท่าที่ทำได้ ให้ความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมซึ่งจะช่วยให้ผู้ป่วยหายเร็วขึ้น พยาบาลเป็นผู้ที่อยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการฝึกทักษะและความรู้ด้านเทคนิคต่างๆ ฉะนั้นหน้าที่สำคัญของพยาบาล คือ การให้การดูแลผู้ป่วย โดยตรงเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความสุขสบายทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ให้หายจากโรค ป้องกันลุกลามของโรค รวมทั้งพยาบาลต้องร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในทีมสุขภาพด้วย งานพยาบาลเป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง ลักษณะของงานพยาบาลมีกิจกรรมหลายอย่างอยู่ในความรับผิดชอบ ตั้งแต่งาน ที่เกี่ยวข้อง กับพยาบาลโดยตรงและไม่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล เริ่มจากงานพยาบาลง่ายๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้หลักวิทยาศาสตร์ จนถึงการพยาบาลอย่างยากที่ต้องอาศัยความรู้หลายด้านมาประกอบการให้การพยาบาล

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

อัญชลี นวลคล้าย (2531) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย : ศึกษาเฉพาะกรณี ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 44 คน พบว่า สมรรถภาพการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกลีลาอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชยันนาท กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 124 คน พบว่าระดับของการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปิยนันท์ แสนสุข (2539) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประชาสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์และ/หรือ ได้รับรางวัลดีเด่นเฉพาะสาขาการพยาบาล การสาธารณสุข นิเทศศาสตร์และการประชาสัมพันธ์ การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์พยาบาลประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนร่วมกับนักประชาสัมพันธ์ในธุรกิจบริการรวมจำนวน 9 คน ขั้นที่ 2 นำสาระมากำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้คัดเลือกโดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประชาสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มี 4 ด้าน คือ สมรรถนะเชิงคุณลักษณะ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ สมรรถนะการติดต่อสื่อสาร และสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดี มีสมรรถนะที่มีความจำเป็นในระดับมากที่สุด 62 รายการ และจำเป็นในระดับมาก 35 รายการ

พัฒน์ นาคฤทธิ (2540) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะโดยรวมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลพบว่าสมรรถนะของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูง

นฤมล กิจงานนท์ (2540) ได้ทำการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,082 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยวิกฤติ มี 9 ตัวประกอบ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความรู้ ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบต่างๆ ด้านเทคนิคทางการพยาบาล ด้านความรู้ ความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ ด้านความเชี่ยวชาญพิเศษทางการพยาบาล ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานทางการพยาบาล ด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านการบริหาร และด้านการเฝ้าระวังอาการผิดปกติ

อรทัย บึงวงศานุรักษ์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หน่วยหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาลของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,031 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สำคัญ ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มี 9 ตัวประกอบ ได้แก่ ด้านการประเมินอาการในภาวะฉุกเฉิน ด้านภาวะผู้นำ ด้านกฎหมายจรรยาบรรณและการจัดการบริการฉุกเฉิน ด้านการปฏิบัติการพยาบาลฉุกเฉิน ด้านการปฏิบัติการพยาบาลฉุกเฉินในภาวะวิกฤติ ด้านการบริหารงานในหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ด้านการวางแผนการพยาบาลฉุกเฉิน ด้านวิชาการพยาบาลฉุกเฉินและด้านช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง

มูทิตา รัตนภาค (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐทั่วประเทศจำนวน 1,092 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลผ่าตัด มีจำนวน 8 ตัวประกอบคือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลผ่าตัด ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเทคนิคการพยาบาลผ่าตัด ด้านการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการพยาบาลผ่าตัด ด้านการบริหารจัดการทั่วไป ด้านการเตรียมผู้ป่วยผ่าตัด ด้านจรรยาบรรณและการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยและด้านการดูแลแผลผ่าตัด

นงนุช โอชะ (2545) ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ กับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 420 คน ผลการวิจัยด้านองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความสามารถทางการแพทย์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณ ด้านการบริการสุขภาพ และด้านการพยาบาลเฉพาะทาง

จินตนา ไพบูลย์ชนานนท์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทางตา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย จักษุแพทย์ กรรมการรับรองการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของสภาการพยาบาล อาจารย์พยาบาลเวชศาสตร์ปฏิบัติทางตา และพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา จำนวน 20 คน โดยใช้เทคนิค Ethnographic Delphi future research (EDFR) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะเฉพาะทางประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการพยาบาลทั่วไป และด้านการพยาบาลทางตาด้านสูง และ สมรรถนะทั่วไปประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านเป็นที่ปรึกษา ด้านการวิจัย ด้านภาวะผู้นำ ด้านจริยธรรมและคุณธรรม ด้านบริหารจัดการ และด้านการใช้เทคโนโลยี

สมนึก สุวรรณภูเต (2548) ศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาล จำนวน 18 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล ด้านการบริหารทางการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านกฎหมายและจริยธรรมทางวิชาชีพพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ ด้านองค์ความรู้ทางการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยและการพัฒนาตนเอง ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพและวัฒนธรรมและด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และมีสมรรถนะรายชื่อย่อยที่มีความสำคัญในระดับมากรวม 71 รายการ

คีชทิง (Keating et al. 2003) ศึกษารูปแบบสมรรถนะบนพื้นฐาน บทบาทที่แตกต่างกันของพยาบาลในรัฐแคลิฟอร์เนีย (California) โดยรูปแบบดังกล่าวได้มาจากการศึกษาการทำงานร่วมกันของคณะกรรมการวางแผนกลยุทธ์ทางการพยาบาลในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่ได้มาจาก 40 องค์กร เช่น อาจารย์พยาบาล สภาการพยาบาลองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่นำไปประยุกต์ใช้ของนักศึกษาพยาบาลระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีในชั้นปีสุดท้ายที่ทำงานในสถานบริการสุขภาพ โดยเฉพาะหน่วยงานอายุรกรรมและศัลยกรรมและปริญญาตรีในชั้นปีสุดท้ายมีแนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมสมรรถนะอยู่ในระดับอ่อนหัด ผลการวิจัยพบว่าร้อยละ 75 ของนักศึกษาพยาบาลมีการแสดงออกสมรรถนะในระดับอ่อนหัด ส่วนพยาบาลจบการศึกษาใหม่มีมากกว่าร้อยละ 60 ที่แสดงพฤติกรรมสมรรถนะอยู่ในระดับผู้ชำนาญการ

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวพบว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คือด้านการบริหาร ด้านการบริการ ด้านวิชาการ การติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างเสริมสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดี ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการพยาบาลเฉพาะทาง ด้านการวิจัย ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพสามารถเป็นตัว

กำหนดการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ โดยขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมีรายละเอียดดังนี้

อายุ

อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคมของแต่ละบุคคล บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล รับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้ดี (อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย 2543) สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539) ซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชัชวาท และพบว่าพยาบาลที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยทำงานด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น ไปสู่เป้าหมาย เนื่องจากอายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งเมื่อพิจารณาในเรื่อง การทำงานที่มีผลงานดีมีคุณภาพ บุคคลที่มีอายุมากขึ้น วุฒิภาวะจะเจริญตามวัย ได้ทำงานกับบุคคลหลายประเภท มองชีวิตกว้างไกลครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น (จินตนา ญาติบรรทุง 2529:9, อ้างถึงใน นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ 2539:3) เมื่อมีวุฒิภาวะสูงขึ้น ทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมีความสุขรอบคอบการทำงานจึงมีสมรรถภาพและประสบผลสำเร็จในที่สุดและวิลเลอร์ (Wheeler 1994, อ้างถึงใน ทศนีย์ วงศ์เกษมศักดิ์ 2551:32-33) พบว่าพยาบาลที่มีอายุมากมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย

ไดเออร์ (Dyer 1972:294-304, อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต 2549:25) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาล จำนวน 200 คน ในโรงพยาบาล 4 แห่ง เมืองยูทาห์ พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งการศึกษาของวันเพ็ญ ตั้งสะสม (2532:118) พบว่า อายุมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้าสถานีอนามัย โดยผู้ที่อายุระหว่าง 20-29 ปี มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ที่มีอายุ 50-60ปี เช่นเดียวกับการศึกษาของไพเราะ ไตรดิลาพันธ์ (2534:100) พบว่า อายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีความสัมพันธ์ในทางลบกับคุณภาพงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมของสถานีอนามัย ในจังหวัดฉะเชิงเทราและการศึกษาของฮอสแมนน์และคณะ (Hausmann et al. 1976:76-77, อ้างถึงใน สุพัตรา จึงสง่าสม

2541:113) ซึ่งทำการศึกษาเพื่อการสนับสนุนรูปแบบการทำนายการปฏิบัติงานของพยาบาล
สาธารณสุข พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงาน

นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สีกมีพลัง
อำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัชวาท ” กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ
จำนวน 124 คน พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลวดี อภิชาติบุตรและสมใจ ศิระกมล (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทศวิทยุมิ และตติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ
พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจากแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพ
จะมีอายุเพิ่มขึ้น มีวุฒิเพิ่มขึ้น แต่หากขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองก็ไม่อาจที่จะ
คงไว้หรือพัฒนาสมรรถนะของตนให้ดีขึ้นได้ เพราะปัจจุบันความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันส่วนใหญ่ มีผลการ
ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีอายุเพิ่มขึ้น แต่ขาดการพัฒนาสมรรถนะ ก็อาจ
ไม่ทำให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน น่าจะมีการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์
และมองปัญหากว้างขึ้นและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้ดี โรบบินส์
(Robbins 1998:45, อ้างถึงในทัศนีย์ วงศ์เกษมศักดิ์ 2551:33) กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงานมีผล
ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและสามารถใช้ทำนายผลของการปฏิบัติงานได้หรือสรุปได้ว่าบุคคลที่มี
ประสบการณ์การทำงานมากมีความสามารถและผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การ
ทำงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากมีความชำนาญมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2543:82) และการศึกษา
ของกนกวรรณ มาลานิตย์ (2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจและการศึกษาของวรดา ข่ายแก้ว (2542)
พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครและสุภวัลย์ สุวรรณสิทธิ์ (2539) พบว่า
พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพมากจะมีความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้น โดย
พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย

สมพร อธิธิเดชพงษ์ (2530:56) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาของไดเออร์และคณะ (Dyer et al. 1972 : 294-304, อ้างถึงใน สุพัตรา จึงสง่าสม 2541:57) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพยาบาล และจากการศึกษาของคออร์เนอร์ (Koernor 1981:43-44,อ้างถึงใน สุพัตรา จึงสง่าสม 2541:112) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุข และการศึกษาของฮอสแมนน์และคณะ (Haussman et al 1976:76-77, อ้างถึงใน สุพัตรา จึงสง่าสม 2541:113) ที่พบว่าประสพการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานของพยาบาลสาธารณสุขเช่นเดียวกัน และการศึกษาของปลายมาศ ขุนภักดี (2533:91) พบว่าประสพการณ์ในการทำงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคมของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติงานด้านบริการ

เขมารดี มาสิงบุญ (2534: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและพยาบาลประจำการที่มีสังกัดและประสพการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สีกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัชวาท ” กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 124 คน พบว่า ประสพการณ์ในวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัฒน์ นาคฤทธิ์ (2540) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประสพการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบนเนอร์ (Benner 1984: 20-38) ได้แบ่งระดับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพจากประสพการณ์การทำงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับอ่อนหัด คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่เริ่มปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ระดับเริ่มทำเป็น คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสพการณ์การทำงานนาน

1-2 ปี ระดับมีความสามารถหรือมีสมรรถนะ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานนาน 2-3 ปี ระดับมีความชำนาญ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานนาน 3-5 ปี และระดับเชี่ยวชาญ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ซึ่งจากการศึกษาของเบนเนอร์ (Benner 1984) พบว่าประสบการณ์ในวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการที่เบนเนอร์ได้แบ่งระดับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในแต่ละระดับของพยาบาลจะมีประสบการณ์ทางคลินิก ที่จะทำให้เกิดความรู้ ความสามารถทางคลินิก (Clinical knowledge) ในระดับที่แตกต่างกัน และการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมเป็นผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมา ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าคนที่ทำงานนานปีกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยปีกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมได้ประสบการณ์ต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2522:131-132, อ้างถึงใน นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ 2539:23) รวมทั้งประสบการณ์ในอดีตมีบทบาทอันสำคัญในการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะได้เกิดความรู้และความเข้าใจว่าอะไร เป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงและไม่ควรหลีกเลี่ยง ดีหรือไม่ดี การที่มีประสบการณ์มากมีโอกาสเผชิญกับปัญหาต่างๆ มามากทำให้กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาซึ่งการแก้ปัญหาเหล่านั้น เป็นทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะในการตัดสินใจ ช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้อย่างกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเลือกหนทางได้ถูกต้อง เหมาะสมได้อย่างรวดเร็ว

กุลวดี อภิชาติบุตรและสมใจ ศิระกมล (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทศตวรรษ และตติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ พบว่าประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจากประสบการณ์เป็นบ่อเกิดของความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การที่พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์การทำงานมาก หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีโอกาส ได้ศึกษาเรียนรู้ ทำความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบจนมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งน่าจะมีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ประสบการณ์ที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะในงานที่ทำนั้นต้องเป็นประสบการณ์โดยตรง ดังที่ลาดูค (LaDuke, 2000) กล่าวว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยหรือมีประสบการณ์ในสถานการณ์จำลองจะไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่มีความซับซ้อนได้ นอกจากนี้การเกิดสมรรถนะอาจไม่ใช่เกิดได้จากประสบการณ์แต่เพียงอย่างเดียว อาจเกิดได้จากปัจจัยอื่นด้วย

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน น่าจะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาสูงสุด

ในด้านระดับการศึกษาของบุคคล เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ทำให้เกิดความรู้ที่ทันสมัยพัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ทำให้มีโอกาสดีกัดสวบบทบาทและปฏิบัติการพยาบาลในบทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพในสถานการณ์จริง จึงทำให้เป็นพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยพัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพและความสามารถในการเป็นผู้นำ (มรกด ลีมีวัฒนา 2541)และการศึกษายังส่งผลให้มีอำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งทำให้บุคคลอื่นให้การยอมรับทั้งด้านแนวความคิดและการตัดสินใจ สามารถใช้สติปัญญาในการพิจารณาตัดสินใจอย่างถูกต้องและมีเหตุผลมากขึ้น (ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์และไพฑูรย์ สีนลรัตน์ 2542:30) การศึกษาของศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช (2546) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าผู้ป่วยและนิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2540) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่การศึกษาของแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) และนงพะงา ปั่นทองพันธุ์ (2542) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สีกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัชนาท ” กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 124 คน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจิตร อวระกุล (2539) กล่าวว่า การศึกษาย่อมทำให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจและความรู้สีกนี้กคิดต่างกันและการศึกษาช่วยให้คนมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษา และงานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีวุฒิเหมาะสมและสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลที่จะปฏิบัติงานได้ดี การศึกษามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่มีการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า

กุลวดี อภิชาติบุตรและสมใจ ศิระกมล (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ และตติยภูมิ ในเขตภาคเหนือ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี(ร้อยละ 92.30) ซึ่งได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทำให้มีความรู้และทักษะใกล้เคียงกัน จึงรับรู้ว่ามีสมรรถนะในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท(ร้อยละ 6.80) อาจได้รับมอบหมายงานอื่นในระดับที่สูงขึ้นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล จึงทำให้ไม่รับรู้ว่ามีสมรรถนะสูงขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันจะมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคาดว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน น่าจะมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากมีผู้ที่สนใจและทำการศึกษาเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพค่อนข้างน้อย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมาอธิบายร่วมด้วย ซึ่งเมื่อบุคคลเต็มใจที่จะปฏิบัติวิชาชีพ จะทุ่มเททั้งเวลา ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ด้วยความยึดมั่นและผูกพันกับงานหรือวิชาชีพนั้นๆ คงอยู่ในอาชีพได้นาน โดยไม่เปลี่ยนอาชีพ ทำให้เกิดสภาพภูมิใจในวิชาชีพ โดยสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

2.1 ความหมายของความภูมิใจในวิชาชีพ

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ โดยยึดความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมาอธิบายซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของความภูมิใจในวิชาชีพไว้หลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

มอส โควิส และสแกนแลน, อรัณยา กัสเนียร์ และแวนเนนซี (Moskowitz and Scanlan 1968, Araya Kushnia and Vanency 1986, อ้างถึงใน ชันยาภรณ์ พุทธา 2550:64) ให้ความหมายความภูมิใจในอาชีพ โดยอาศัยแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์และคณะ (Porter and Other 1974, อ้างถึงใน ชันยาภรณ์ พุทธา 2550:64) ว่าหมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพ โดยมีลักษณะดังนี้คือ

- 1) มีความเชื่อมั่น ยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ
- 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพ
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ

ซึ่งจากความหมายดังกล่าวอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีความภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะอยู่ในวิชาชีพทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพและไม่เปลี่ยนวิชาชีพ

เบคเกอร์ (Becker 1960, อ้างถึงใน เปรมทิพย์ เตยทวีเกียรติ 2544:62) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่เมื่อยึดถือวิชาชีพใดเป็นการเฉพาะแล้วจะไม่เปลี่ยนงานวิชาชีพอีก แม้ว่าจะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็ยังคงจะกระตือรือร้นที่จะยึดวิชาชีพนั้นต่อไป ซึ่งลักษณะของการให้คำมั่นสัญญาต่อตนเองว่าจะปฏิบัติหรือประพฤติตามที่ยึดถือเป็นคติอย่างมั่นคงและสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีข้อต่อรองอื่นที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม

แซนเดอร์ (Zander 1977, อ้างถึงใน กฤษณา โขติชื่น 2540:68) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นข้อตกลงว่าพยาบาลจะดูแลผู้ป่วยทุกคน ด้วยการพยาบาลที่ดีที่สุด และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นการจัดคุณค่าให้ความสำคัญกับการให้การพยาบาล

จากความหมายดังกล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ความภูมิใจในอาชีพหมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งเวลา พลังงาน กำลังกาย กำลังใจ และความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งความซื่อสัตย์ ด้วยความยึดมั่นและผูกพันกับงานหรือวิชาชีพนั้นๆ และไม่คิดที่จะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น แม้ว่าจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่าก็ตาม ซึ่งถ้าบุคคลมีความภาคภูมิใจในอาชีพแล้ว ก็จะทุ่มเททุกอย่างทั้งเวลา ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รวมถึงกำลังกาย กำลังใจให้กับอาชีพนั้นๆ และคงอยู่ในอาชีพได้นาน โดยไม่เปลี่ยนอาชีพ

2.2 องค์ประกอบของความภูมิใจในวิชาชีพ

องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งนำมาใช้ในการอธิบายความภูมิใจในวิชาชีพเนื่องจากมีความสอดคล้องกัน โดยเมื่อบุคคลยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้ว จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ เต็มใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อวิชาชีพ

เมเยอร์ ,อัลเลนและสมิท (Mayer,Allern and Smith 1993, อ้างถึงใน เปรมทิพย์ เตยทวีเกียรติ 2544:63) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับวิชาชีพทางเลือกที่มีของบุคคล และสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ โดยแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของ

บุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพไมโยกย้ายเปลี่ยนแปลงอาชีพ

3. ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปว่า เมื่อเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้ว ทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพได้เช่นกัน ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพแล้ว ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ ไม่เปลี่ยนอาชีพ รักและภาคภูมิใจในอาชีพที่ทำ

2.3 ความสำคัญของความภูมิใจในวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพอร์เตอร์ (Porter) มาใช้อธิบายเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ เพราะเมื่อบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้ว จะทำให้เกิดความภูมิใจในวิชาชีพด้วย ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพและความภูมิใจในวิชาชีพมีความสอดคล้องกันดังนี้

กฤษณา โชติชื่น (2542:69) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพการพยาบาลนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพ อันเป็นผลทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไป การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นกระบวนการนำวิชาชีพไปสู่เป้าหมายและจะมีผลทำให้สมาชิกของวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับวิชาชีพ ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้สึกจงรักภักดี มีความภาคภูมิใจ ความห่วงใย และความหวังดีต่อวิชาชีพการพยาบาล อันมีผลทำให้การแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพเป็นไปในลักษณะตั้งใจ เต็มใจ จริงใจและยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้วิชาชีพมีความเจริญก้าวหน้ารุ่งเรือง มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคมทั่วไป ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จึงเป็นตัวบ่งบอกถึงการปฏิบัติงานและบอกถึงความเป็นวิชาชีพ พยาบาลที่ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเพราะความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกจงรักภักดี ภาคภูมิใจ ห่วงใยและหวังดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพในลักษณะตั้งใจ เต็มใจ จริงใจ และยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้น จากการทบทวนเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ สามารถสรุปได้ว่าหมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่า ทุกคนให้การยอมรับมีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพการพยาบาล มีความ

เชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ พยาบาล พร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติการพยาบาลในฐานะพยาบาลวิชาชีพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภูมิใจในวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมาอธิบายเนื่องจากมีความ สอดคล้องกันกับความภูมิใจในวิชาชีพ โดยเมื่อบุคคลยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้ว จะเกิดความ ภาคภูมิใจในวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ

ปิยะธิดา ผู้พัฒนา (2539) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ทดสอบเฉพาะกรณี พยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 304 คน พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ก่อนข้างต่ำ โดยส่วนใหญ่มีลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล คือ ไม่รู้สึก ผิดหวังที่เข้ามาเป็นพยาบาล ไม่ค่อยรักในวิชาชีพพยาบาลของตนและพร้อมที่จะละทิ้งไปได้ ถ้าให้ เลือกระหว่างอาชีพพยาบาลกับอาชีพอื่นที่ได้รับเงินเดือนเท่ากันก็จะเลือกอาชีพอื่น ถ้าให้กลับไป เริ่มต้นใหม่จะไม่เลือกเป็นพยาบาล และมีความคิดอันไกลนี้ จะลาออกจากการเป็นพยาบาล นอกจากนี้พบว่า อุดมการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ การมีภาระทางบทบาทที่มากเกินไป ความเครียด ทางบทบาท และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบ โดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ของพยาบาล โดยความเครียดทางบทบาทมีผลกระทบมากที่สุด รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร

วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 304 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษณา โชติชื่น (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่น ผูกพันต่อวิชาชีพ กับความเต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอชไอวี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล วิชาชีพห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า ความ เต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอชไอวีอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ พยาบาลห้องคลอดทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่าความผูกพันต่อ วิชาชีพของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอชไอวี อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมทิพย์ เตียทวีเกียรติ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิทธิผู้ป่วยและนโยบายจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ กับการปฏิบัติการพยาบาลด้านการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วยใน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ จำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการพยาบาลด้านการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ อยู่ในระดับสูง การรับรู้นโยบายจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพรวมทุกด้านและด้านความตั้งใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่นและด้านความปรารถนาดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการปฏิบัติการพยาบาลด้วยการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วยในของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมฤดี ปองมงคล (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม กับการประสบความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความผูกพันในวิชาชีพ และการมีแหล่งประโยชน์ทางสังคม โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 58.1

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพการพยาบาลตามแนวคิดของพอร์เตอร์ (Porter 1974) ซึ่งมีความสอดคล้องกับความภูมิใจในวิชาชีพ โดยเมื่อพยาบาลยอมรับและยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้วจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ เต็มใจที่จะทำทุกอย่างเพื่อวิชาชีพพร้อมที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำความภูมิใจในวิชาชีพมาเป็นตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3. แนวคิดเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานพยาบาลเป็นงานที่มีหลากหลายรูปแบบ ถ้าไม่ได้รับพลังอำนาจในงาน ก็จะทำให้งานไม่มีคุณภาพได้ ซึ่งการให้บริการที่มีคุณภาพนั้น พยาบาลจำเป็นต้องมีพลังอำนาจในการใช้ความรู้ และทักษะที่มีอยู่ รวมทั้งได้รับบริการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับอำนาจและโอกาสในการทำงานเกิดพลังอำนาจในการประกอบวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ ทำให้พยาบาล

มองเห็นคุณค่าของตนและปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลด้วยความยินดีและเต็มใจ หากบุคคลขาดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ขาดการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้นำขององค์กร ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรพยาบาลก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องเปลี่ยนความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วย เพราะปัจจุบันพยาบาลมีความรู้และความคิดที่กว้างไกลขึ้น ต้องการจะทำงานอย่างมีอิสระแก่ตนเองมากขึ้น ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) จึงเป็นแนวทางใหม่ที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานพยาบาล เนื่องจากยังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงาน โดยเฉพาะ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาอธิบายงานวิจัยในครั้งนี้

3.1 ความหมายของการได้รับพลังอำนาจในงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มาพัฒนาเพื่ออธิบายถึงการได้รับพลังอำนาจในงาน ดังนี้

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ได้มีผู้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไว้หลายท่านสรุปได้ดังนี้

แรพพพอร์ต (Rappaport 1984) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล ชุมชนหรือองค์กร มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีการสร้างสัมพันธภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยน แบ่งปันแหล่งประโยชน์และเป็นที่กำลังใจซึ่งกันและกัน

กิบสัน (Gibson 1991) กล่าวสรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นแนวที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

แซนเลอร์ (Chandler 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกมั่นใจในตนเองและในงาน สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเอง ได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้

แคนเตอร์ (Kanter 1977) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานโดยรวมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรเป็นการทำให้พยาบาลมีสมรรถภาพในการปฏิบัติวิชาชีพ และบุคคลจะไม่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ การเสริมสร้างพลัง

อำนาจในงานของพยาบาลจะทำให้ พยาบาลใช้พลังอำนาจในงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มสมรรถนะพยาบาล และเป็นผลสะท้อนที่แสดงให้เห็น ได้โดยตรงในความสามารถทางการพยาบาล (Nursing Competency) จากการที่พยาบาลเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติ มีพลังอำนาจในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาล อันจะนำมาซึ่งคุณภาพของงานบริการในที่สุด

จินตนา ยูนิพันธ์ (2539:101) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นกระบวนการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการใช้อำนาจในการตัดสินใจสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน โดยการตัดสินใจส่วนบุคคลของบุคลากรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจ ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ท้าทายมีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตเจริญก้าวหน้าในงานของตนและให้ความเห็นวก่อนที่จะทราบความหมายและเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำเป็นต้องมีพื้นฐานความเชื่อดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ มุ่งเน้นที่การนำเอาศักยภาพทางสติปัญญาและพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องแบบครบวงจรในองค์กร
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสร้างสถานการณ์และการเริ่มต้นใหม่ที่มากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) และการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee involvement)

เกล็ดดาว จันทวีโร (2541:20) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการสร้างเสริมศักยภาพของบุคลากร และให้การสนับสนุนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจ ยึดมั่นกับงาน พร้อมที่จะสร้างงานใหม่และพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น บุคคลจึงสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แคนเตอร์ (Kanter 1977) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่าเป็นผลงานมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้สมาชิกได้เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้จะเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

คินเลอร์ (Kinlaw 1995 , อ้างถึง ในสุตารัตน์ เปี่ยมสินธุ์ 2543:30) ให้ความหมายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนา และขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและของทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวม

โรดเวล (Rodwell 1996:306, อ้างถึงใน เพ็ญศรี ฉันทาภิรมย์ 2546:38) กล่าวว่า แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ กระบวนการของความสามารถที่จะให้หรือส่งผ่านอำนาจจากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งสู่ผู้อื่น ซึ่งกระบวนการนั้น ประกอบด้วย พลังอำนาจ อำนาจหน้าที่ การเลือกและการให้อำนาจ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นอธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพเข้าใจว่าตนไม่มีอำนาจเป็นผู้ให้อำนาจและมองว่าตนเองเป็นเป้าหมายการใช้อำนาจของผู้อื่น ทักษะคติที่เป็นลบเช่นนี้ ทำให้พยาบาลต้องพึ่งพาวิชาชีพอื่น ทำให้พยาบาลต้องสูญเสียอำนาจและเอกลักษณ์ของตนไป เมื่อพยาบาลรู้สึกขาดอำนาจ พยาบาลจะขาดความเคารพต่อตนเอง ขาดความเชื่อมั่นในตนเองและทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่อาจตอบสนองความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิตและการงานได้ นั่นคือ การขาดความพึงพอใจในงานของวิชาชีพพยาบาลนั่นเอง ซึ่ง เลซอลท์ (Lysolt 1973, อ้างถึงใน ณีฎฎิกา กุลกาญจนาชีวิน 2539: 55) กล่าวว่า พยาบาลมีอำนาจในตนเองต่อการให้บริการทางสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทั้งที่ปกติและที่เจ็บป่วย โดยที่พยาบาลสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ในการบริการได้อย่างแน่ชัด กำหนดขอบเขตวิชาชีพของตนได้และมีความสำนึกต่อคุณค่าของวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า พยาบาลมีอำนาจในวิชาชีพของตน แต่ยังไม่สามารถใช้อำนาจของตนที่มีอยู่ให้แน่ชัด ขาดความรู้ ทักษะ ขาดมาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาล ฉะนั้น พยาบาลจึงควรศึกษาให้รู้ถึงขอบเขตอำนาจของตนอย่างชัดเจน และมีความมั่นใจในการใช้อำนาจนั้นๆ

สรุปได้ว่า การได้รับพลังอำนาจในงาน หมายถึง การสร้างและสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเชื่อมั่นตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกยึดมั่นในองค์การ ส่งผลให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

แคนเตอร์ (อ้างถึงใน เพ็ญศรี ฉันทาภิรมย์ 2546: 41) ได้อธิบายว่า การที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การนั้น จำเป็นต้องมีการเสริมสร้างบุคลากรดังนี้

1. โครงสร้างอำนาจในองค์การ (Power structure) เป็นความสามารถของบุคลากรในการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อภายในระบบขององค์การ การที่จะสามารถได้รับอำนาจในองค์การนั้นจำเป็นต้องได้รับอำนาจจากสิ่งต่างๆ ดังนี้

1.1 การได้รับการสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การรับรอง (Endorsement) ให้การยอมรับ (Approval) ในความสามารถหรือในความคิดพลาดต่างๆ และให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (Back up) ให้บุคคลสามารถจัดการกับภาวะเสี่ยงต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมพิเศษต่างๆ ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากงานในองค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้การสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ

1.2 การได้รับสารสนเทศ (Information) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารที่จะก่อให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ ขององค์กร (Organizational decisions) การเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กร (Change in policies) และทิศทางในอนาคตขององค์กร (Future directions) รวมทั้งยังหมายถึง ข้อมูลที่เป็นความรู้ทางเทคนิค (Technical knowledge) จากหนังสือรายงาน บทความทางวิชาการต่างๆ ข้อมูลที่จะก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในด้านกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและข้อมูลข่าวสารควรเดินเป็นสองทางเพื่อให้การสื่อสารบรรลุผล โดยออกจากผู้บริหารไปสู่สมาชิกและจากสมาชิกไปสู่ผู้บริหาร การสื่อสารที่ดี จะสร้างความเข้าใจที่ดี มีความสุขและก่อให้เกิดความพึงพอใจ

1.3 การได้รับทรัพยากร (Resource) หมายถึง การได้รับทรัพยากรต่างๆ ให้สมาชิกสามารถดำเนินงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทรัพยากรนี้ประกอบด้วยเงินทุน (funds) ขอบเขต (space) วัสดุอุปกรณ์ (material) และเวลา (time) โดย

เงินทุน ได้แก่ งบประมาณที่องค์กรให้เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก

ขอบเขต ได้แก่ การเปิดช่องว่าง หรือการขยายขอบเขตให้กว้างเพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อาคารสถานที่ ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

เวลา ได้แก่ เวลาซึ่งผู้บริหารได้เอื้อประโยชน์ให้สมาชิกสามารถใช้เวลาในการกระทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานของตนได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ทรัพยากรยังรวมถึงทรัพยากรซึ่งเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลด้วยเช่นกัน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองในแง่บวก ทักษะการรับรู้ ภาวะสุขภาพที่ดี ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญอดทน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และความยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โครงสร้างอำนาจในองค์กรเป็นความสามารถของบุคลากรในการแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจาก

ผู้บริหาร รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ก่อให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น และการได้รับทรัพยากร เช่น เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เวลา เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างโอกาสในองค์การ (Opportunity structure) หมายถึง การได้รับโอกาสในการสร้างความเจริญเติบโต (Growth) และการสร้างความเคลื่อนไหวในทางบวก (Mobility) ให้เกิดในองค์การโดยมีความสัมพันธ์กับสภาพงาน ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในองค์การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะการมีส่วนร่วมในการผลักดันงาน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในแต่ละแผนก โดยแคนเตอร์อธิบายว่า การได้รับโอกาสนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

2.1 การได้รับความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การที่ผู้บริหารส่งเสริมโอกาสในการทำงาน หรือให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างยุติธรรม รวมทั้งการมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด

2.2 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ หมายถึง การได้ทำงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องใช้ความสามารถมากจึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

2.3 การได้รับความรู้และทักษะในการบริหาร หมายถึง การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการบริหารงานโดยฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมวิชาการ ศึกษาดูงานในด้านการบริหาร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โครงสร้างโอกาสในองค์การเป็นการส่งเสริมบุคคลในองค์การให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ทำงานที่ซับซ้อนเพื่อเป็นการแสดงถึงความสามารถของบุคคล

3.2 พฤติกรรมของบุคคลและองค์การที่ได้รับพลังอำนาจในงาน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมขององค์การที่ได้รับพลังอำนาจในงาน พบว่า องค์การและบุคลากรในองค์การจะมีพฤติกรรมแสดงให้เห็นดังนี้ เทบบิทท์ (Tebbitt 1993:20-21)

1. ผลผลิตหรือบริการได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการทดลองค้นหาวិธีการใหม่ๆ มีวิธีการบริหารจัดการ หรือวิธีการปฏิบัติงาน ในช่วงของการทดลองคิดค้น และช่วงขบวนการนำไปใช้ ต้องระวังความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ทั้งในด้านบุคคลและองค์การ โดยทุกคนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต้นทุนกำไร และจะต้องเลือกวิธีที่ทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. การยอมรับความล้มเหลวในกระบวนการปรับปรุงองค์การ เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องยอมรับและให้อภัยในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยถือว่าข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ในการสร้างความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญ

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและระหว่างแผนก ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งในด้านการ

ปฏิบัติการบริหารหรือความพึงพอใจโดยให้ความสนใจในด้านความร่วมมือ การประนีประนอม และความสอดคล้องระหว่างแผน การจัดการ ข้อขัดแย้งแบบชนะ-ชนะ การเจรจาต่อรองระหว่างบุคคลและทีมงานมากกว่าที่จะสนใจสถานภาพ การควบคุมและหลักการ ทุกคนต้องรับผิดชอบ ผลผลิตขององค์การร่วมกัน

4. ความเกี่ยวข้อง ความผูกพันในองค์การจะถูกนำมาใช้ในกระบวนการความร่วมมือในองค์การ บทบาทของผู้บริหารเป็นไปในลักษณะการยินยอมให้ผู้ปฏิบัติงานปกครองตนเอง สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคคลให้เกิดขึ้นและสร้างทัศนคติ “สามารถทำได้” ให้เกิดขึ้นในองค์การ

5. ส่งเสริมการแสดงออกถึงความรู้สึกรักของตนเอง การเจริญเติบโตด้วยตนเอง และความสำนึกในตนเอง โดยผู้ปฏิบัติต้องเรียนรู้บทบาทของตน ได้รับการฝึกและพัฒนาความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง สร้างวิถีทางและโอกาสในแต่ละตำแหน่งให้เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เติบโต

6. สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและการยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นทุกระดับ ในการให้บริการแก่ผู้ป่วย บุคลากรและทีมงานจะได้รับข้อมูลข่าวสารร่วมกันทั่วทั้งองค์การ มีความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์การ

เมื่อองค์การมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะส่งผลให้ผลผลิตและการบริการดีขึ้นและเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ต้องถือว่าเป็นบทเรียนเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารต้องเข้าใจและยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นซึ่งถือได้ว่าทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน มีการส่งเสริมให้บุคคลได้แสดงความสามารถและพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและองค์การ

3.3 ความสำคัญของการได้รับพลังอำนาจในงาน

ผู้วิจัยได้นำความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาอธิบายถึงการได้รับพลังอำนาจในงาน ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาล เป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรตระหนักถึง เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ วิลสันและลาสชิ่งเจอร์ (Wilson and Laschinger 1994:40) เมื่อมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาล มีดังนี้ เจอร์มันและคลาร์ก (German and Clark 1986:129-134)

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (Increases effectiveness) การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้เขามีความสามารถ ความรู้มากขึ้น มีความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยที่อำนาจในส่วนนั้นยังคงอยู่กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลเพื่อไปเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ประชาชนผู้ป่วยนั่นเอง

พยาบาลหากได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจในงานจากองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะช่วยเพิ่มความสามารถทางการพยาบาลอันจะนำมาซึ่งคุณภาพบริการที่ดีขึ้น

2. ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น (Enables Modifying of environment) เนื่องจากการส่งเสริมพลังอำนาจในงาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อนโยบาย กระบวนการ มีการปรับโครงสร้างการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงระบบที่ยู่ยากซับซ้อนในองค์กร ทำให้พยาบาลมีทักษะในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เช่น เข้าใจถึงความเป็นไปในการจะทำการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติ ตามกระบวนการที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถเข้าถึงอำนาจและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมทั้งการเข้าถึงโอกาสในความก้าวหน้าจากการปฏิบัติ

3. มีส่วนช่วยทำให้บทบาทของวิชาชีพพยาบาลมีชัดเจน โดดเด่นยิ่งขึ้น (Helps to clarify role) เมื่อพยาบาลมีอำนาจเชิงวิชาชีพ ย่อมทำให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีจุดยืนเป็นของตัวเอง มีการทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาล ตามบทบาทของผู้ชำนาญการ บทบาทการเป็นที่ปรึกษา บทบาทการเป็นนักศึกษา ตลอดจนการเป็นนักวิจัย

4. มีความชัดเจนในเนื้องานที่เพิ่มขึ้น (Increases visibility) พยาบาลมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ตลอดจนมีการติดต่อกับวิชาชีพอื่นๆ

5. ขยายเครือข่ายของวิชาชีพ (Expand professional networks) พยาบาลมีความกล้าเสี่ยงมากขึ้น และมองหาข้อมูลข่าวสารและแหล่งประโยชน์ในการสนับสนุนการขยายเครือข่ายวิชาชีพ โดยอาจจัดในรูปของการเป็นที่ปรึกษา

6. มีความสามารถในการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน (Enables removal of barriers to Practice) พยาบาลสามารถที่จะระบุชี้ชัดถึงปัญหาและขจัดอุปสรรค ที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วย การแก้ไขปัญหา มีวิจารณญาณในการคิด (Critical thinking) และมีความรู้เกี่ยวกับองค์กร รวมถึงค่านิยม ปรัชญาขององค์กร

7. ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน (Promotes collaboration and cooperation) พยาบาลสามารถใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการจัดบริการ หรือเป็นแม่แบบ

8. การได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์และข้อมูลต่างๆ มากขึ้น (Increases access to resources and information) ด้วยการพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพและสัมพันธภาพของการเป็นที่เลี้ยง

9. การขยายสัมพันธภาพในบทบาท (Expands role relationships)

10. เป็นการส่งเสริมขวัญของผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลอยู่ในวิชาชีพมากขึ้น

ในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคลากรพยาบาลนั้น เมื่อพยาบาลรู้สึกว่าคุณเองได้รับอำนาจแล้วพฤติกรรมของพยาบาลจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น พยาบาลสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีอิสระในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดูแลผู้ป่วยและความพึงพอใจในวิชาชีพมากขึ้น

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับพลังอำนาจในงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงาน ยังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษาโดยเฉพาะ แต่มีผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานซึ่งมีความสอดคล้องกันกับการได้รับพลังอำนาจในงาน ผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาอธิบายงานวิจัยในครั้งนี้

สุพิศ กิตติรัชดา (2538:30) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์ เชียงใหม่ จำนวน 128 คน พบว่า พยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานปานกลาง และมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง รวมทั้งพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จกมลณี ศรีจักร โคตร (2539:85) ศึกษาพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก และพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 391 คน พบว่า พฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง

ณัฐฉิภา กุลกาญจนาชีวิน (2539:ก) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล และเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 352 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยของการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน คือ ความมีอิสระ การมีความสัมพันธ์ภาพที่มีความไว้วางใจ และการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง

รัตนา ลือวานิช (2539:ก) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้ จำนวน 485 คน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญ

ชานด์เลอร์ (Chandle 1992) ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางการพยาบาลที่เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน 268 คน พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการช่วยเหลือนับสนุน ข้อมูลข่าวสารและโอกาส มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

วิลสัน และลาสชิงเจอร์ (Wilson&Laschinger 1994:39) ศึกษาพยาบาลประจำการจำนวน 161 คน ในโรงพยาบาลที่มีการฝึกสอนแห่งหนึ่งเกี่ยวกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามทฤษฎีของแคนเตอร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2539:ข) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัชวาท พบว่า ระดับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ระดับของความรู้สึกมีพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน การได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลและความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานสามารถร่วมทำนายการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 49.7

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540:ก) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความเครียดในบทบาทระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สถานภาพสมรสและความเครียดในบทบาท

กุลชลี เพ็ชรรัตน์ (2544:บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง : กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับการรับรู้ความสามารถในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง และมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับสูง และพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของ แคนเตอร์ (Kanter 1977) โดยได้พัฒนาแนวคิดมาเป็นการได้รับพลังอำนาจในงาน ซึ่งกล่าวไว้ว่าพยาบาลเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีพลังอำนาจในการที่จะช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น โดยใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่ ซึ่งเมื่อพยาบาลได้รับพลังอำนาจในงานแล้ว ทำให้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำการได้รับพลังอำนาจในงานมาเป็นตัวแปร ทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่ายังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษาโดยตรง แต่มีการศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม และเนื่องจากการทำงานเป็นทีมคือ การที่บุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีการประสานการทำงานร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับการประกอบอาชีพพยาบาล ซึ่งจะต้องมีการทำงานร่วมกันในทีมสุขภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มาอธิบายงานวิจัยในครั้งนี้

4.1 ความหมายของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้ โดยสรุปดังนี้

เดวิส (Davis 1988: 123-137, อ้างถึงใน พรสรวง เกาตะกู 2550:49) กล่าวว่า ทีม หมายถึง ทีมบุคคลหนึ่งที่ทำกิจกรรมหนึ่ง โดยมีการร่วมมือประสานกันเพื่อที่จะหาทางพัฒนากิจการนั้นๆ ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อัลเบรคท์ (Albrecht 1983: 182, อ้างถึงใน พรสรวง เกาตะกู 2550:49) กล่าวว่า การที่จะทำ ให้ทีมมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

อรุณ รักธรรม (2533: 7) กล่าวว่า ทีมงาน คือ การร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของ ทีมตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีเงื่อนไข ดังต่อไปนี้ คือ

1. เป็นไปโดยระบบเปิด มีการติดต่อประสานงานกันอย่างดี มีการเฉลี่ยรางวัลหรือความดีความชอบ ซึ่งเป็นผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน
2. มีผลตอบแทนต่อทีมมากกว่าบุคคล
3. มีการปรับปรุงการทำงานให้กระตือรือร้นต่อการทำงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทีมงานจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการร่วมมือกันทำงาน โดยการกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคคลเข้าใจตรงกัน จึงจะทำให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด

จากแนวคิดของผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานร่วมกันในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ แพทย์ เภสัชกร ผู้ช่วยเหลือพยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ

รังสีการแพทย์ รวมถึงพยาบาลวิชาชีพด้วยกัน ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 แนวคิดพื้นฐานของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่สามารถดำเนินชีวิตอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการร่วมทีมเป็นหมู่เหล่าและร่วมกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของการรวมทีม (พรสวรรค์ 2550:49) โดยมีลักษณะพื้นฐานซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ทีมแต่ละทีมต้องมีคนมาร่วมกันอย่างน้อยตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. ในทีมตัวอย่างมีการติดต่อสัมพันธ์กันหรือมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกภายในทีม
3. ทีมมักมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จูงใจหรือมีความพึงพอใจให้มีการรวมทีมกัน เช่น มีจุดมุ่งหมายที่ตรงกัน
4. มีระบบพฤติกรรมที่มีแบบแผนเฉพาะที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตาม

5. มีมาตรฐานเฉพาะที่ทีมกำหนดขึ้นเอง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือควบคุมกำกับพฤติกรรมทางสังคมของทีม

6. สมาชิกมีบทบาทในความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ
7. ทีมแต่ละทีมมักมีทีมย่อยภายในไว้เป็นข่ายในการผูกพันต่อกัน และมูลเหตุในการรวมตัวของทีมนั้นประกอบด้วยมูลเหตุใหญ่ๆ 2 ด้าน คือ

7.1 ด้านธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคมไม่อาจอยู่โดดเดี่ยว มักแสวงหาการร่วมกันเป็นหมู่อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงปลอดภัย

7.2 การรวมทีมมีส่วนช่วยให้คนสามารถกระทำการหรือมีความกล้าที่จะทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บุคคลคนเดียวไม่อาจทำได้ นอกจากนี้มูลเหตุที่มีผลต่อการรวมทีมมีอีกหลายประการ เช่น

7.2.1 ความใกล้เคียงหรือความใกล้ชิดอันเนื่องมาจากแหล่งที่อยู่ที่ตั้งหรือความใกล้ชิดของสถานที่ทำงาน

7.2.2 ความสนใจและค่านิยมที่ตรงกัน

7.2.3 เหตุผลทางเศรษฐกิจ

7.2.4 ความต้องการหรือความปรารถนาส่วนบุคคล

กล่าวโดยสรุป การรวมทีมของบุคคลนั้นเป็นธรรมชาติซึ่งมีสาเหตุต่างๆ ที่หลากหลายและซับซ้อน เนื่องจากบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถทำอะไรคนเดียวได้ ต้องอาศัยการรวมกลุ่ม จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ

4.3 ความสำคัญของความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ปัจจุบันในองค์กรของรัฐและเอกชนให้การยอมรับและนำการบริหารงาน โดยยึดหลักการ ทำงานร่วมกัน มีการนำการทำงานเป็นทีมมาใช้อย่างแพร่หลาย เน้นให้บุคคลเห็นถึงความสำคัญ ของกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพได้ ประทุมวดี หงส์ประชา (2545: 34) กล่าวว่า หากขาด ความสามารถในการทำงานร่วมกันแล้ว ไม่ว่าจะตั้งวัตถุประสงค์ไว้สวยงามอย่างไร มีบุคลากรที่มี ความรู้สูงมาก มีกำลังเงินที่พร้อม แต่ความสามารถในการทำงานร่วมกันไม่มี ก็ย่อมจะไม่ประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือทำได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น

ลักษณะของปัจจัยที่ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

การทำงานร่วมกันต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจต่องาน ได้ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การ ส่งเสริมความสามารถทางด้านความคิดริเริ่มนั้นจะก่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ถึงปัจจัยที่ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ โดยนำแนวคิดของการทำงานเป็นทีมมาเป็นส่วน อธิบายงานวิจัยดังนี้

ปทุมวดี หงส์ประชา (2549:29) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบที่สำคัญด้วยกัน 10 ประการดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมที่แน่นอนชัดเจน
2. มีการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในทีม
3. บุคลากรในทีมร่วมมือร่วมใจกันทำงานไม่แข่งขัน
4. บรรยากาศของทีม
5. การสื่อข้อความในกลุ่มเป็นไปโดยสะดวก
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของทีม
7. มาตรฐานในการปฏิบัติงานของทีม
8. มีความยืดหยุ่นในการรวมทีมสูง
9. มีการกำหนดบทบาทของคนในกลุ่มชัดเจน
10. มีการทบทวนประเมินผลและแก้ไขผลงานของทีมอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลรวมกลุ่มกันในการปฏิบัติงาน ใดๆ อย่างหนึ่ง โดยการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งบุคคลในทีมจะมีหน้าที่ใน การช่วยกันดำเนินงาน มีการประสานงาน การติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ร่วมกันของทีม

4.4 หลักการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นต้องประกอบด้วยกลุ่มบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความเป็นอยู่ ความรู้ และความสามารถรวมถึงสิ่งต่างๆ มากมาย ดังนั้นหากบุคคลต้องทำงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงหลักการในการทำงานเป็นทีม ย่อมทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งแนวคิดของ วาร์นีย์ (Varney 1977: 154-155, อ้างถึงใน พรสรวง เถาะตะกู 2550: 53) ได้เสนอหลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ คือ

1. บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีม มีความเข้าใจอันดีต่อทีม
2. เข้าใจทักษะของทีมและบทบาทหน้าที่ทั้งหมดขององค์กร
3. เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ซึ่งทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ
4. มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายในทีมด้วยกัน
5. เข้าใจในกระบวนการของทีม พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในทีม เพื่อการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด
6. มีแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
7. สามารถใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์มากกว่าการทำลาย
8. มีความร่วมมือประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกันที่จะลดการแข่งขัน เพื่อเอาชนะกัน
9. การเพิ่มสมรรถภาพของทีมในการทำงานร่วมกับทีมอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
10. มีความรู้สึกที่ดีขึ้นต่อกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม

สุพัตรา สุภาพ (2536:102-103) ได้กล่าวว่า หัวใจของการทำงานเป็นทีมต้อง “รู้จักคน ” และ “รู้จักงาน ” จึงจะทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยมีลักษณะดังนี้

1. การให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน
2. มีการวางแผนงานล่วงหน้า เพื่อสมาชิกจะได้รู้ว่าต้องทำตามขั้นตอนอย่างไร
3. เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานว่าเป็นอย่างไร และต้องพยายามช่วยทำทุกอย่าง เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรนั้นสัมฤทธิ์ผล
4. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก เพื่อให้ติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ
5. แบ่งงานให้แต่ละคนรับผิดชอบเอง งานจะได้ไม่ซ้ำซ้อน
6. การให้สมาชิกร่วมตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน

7. ให้ทีมมีความผูกพัน ยึดเหนี่ยวและมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
8. แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน
9. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อทุกคนจะได้ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันหาทางแก้ไข การปฏิบัติงานจะได้ดีขึ้น
10. ให้คนมีอารมณ์เหมือนๆ กันอยู่ด้วยกันทีมจะได้มีพลัง
11. เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถ เพื่อช่วยกันทำงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ
12. สร้างแรงจูงใจให้แต่ละคนได้ถูกต้อง ไม่ว่าจะทำงานเพื่อความพอใจหรือเพื่อความมั่นคง
13. เข้าใจบทบาทของตนว่าจะต้องทำอะไรบ้างโดยไม่ก้าวก่ายผู้อื่น
14. สามารถใช้ข้อโต้แย้งในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย
15. ส่งเสริมให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันกับทีมอื่นได้
16. สนับสนุนกันและกันระหว่างสมาชิกของทีม โดยไม่ดูถูกหรือดูหมิ่นกัน

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานร่วมกันในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ แพทย์ เภสัชกร ผู้ช่วยเหลือพยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ รังสีการแพทย์ รวมถึงพยาบาลวิชาชีพด้วยกันต้องมีการวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันทั้งเป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาว มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งการให้การดูแลรักษาผู้ป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน มีการระดมความคิด ความร่วมมือและการประสานงานกันในการวางแผนการดูแลรักษาผู้ป่วย จึงต้องใช้ความรู้ความชำนาญของทีมสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันไปในแต่ละวิชาชีพ ซึ่งเมื่อประสานงานกันอย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลให้การทำงานในการให้การดูแลผู้ป่วยดำเนินไปได้ด้วยดี และส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเมื่อแต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ ความต้องการให้ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นจากโรคที่เป็นอยู่หรือหายจากภาวะไม่สุขสบายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเมื่อทุกคนตระหนักในสิ่งเดียวกันแล้ว จึงจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัย พบว่า ไม่มีผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้ศึกษานำมาอธิบายดังนี้

ชุตินา มาลัย (2538: บทคัดย่อ , อ้างถึงใน พรสวรรค์ เกาตะกู 2550: 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลในด้านการมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานร่วมกัน การสร้างความคล่องตัวในการทำงานอยู่ในระดับดี ส่วนขนาดของทีมไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล มีตัวแปรร่วมด้านพฤติกรรมผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสิทธิภาพการทำงานมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล

สมสมร เรืองวรบูรณ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ คือ การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพและความสามารถในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2547) ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาล พบว่าคะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม คะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลภายหลังได้รับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมจะอยู่ในระดับสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ดังกล่าวพบว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งบุคคลหนึ่งคนไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมาเป็นตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

5. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารข้อมูล ทฤษฎีและงานวิจัย พบว่ายังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะ มีแต่ทฤษฎีที่คล้ายคลึงกันและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ดังนี้

5.1 ความหมายของความต้องการความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน ได้มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในงาน ไว้ดังนี้

จรงค์ มาลีเสน (2548: 7) กล่าวว่าความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงผลสำเร็จในงาน ที่ยุ่งยากซับซ้อนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

สเปนซ์ (Spence 1983, อ้างถึงใน จรงค์ มาลีเสน 2548:11) กล่าวว่าความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า พัฒนา เติบโตในหน้าที่การงาน ประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว ได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะบากบั่น มีความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงความพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศของวิชาชีพ มีความพยายามมากเป็นพิเศษที่จะทำกิจกรรมหรืองานที่ปฏิบัติให้ดีกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตนและวาง โครงการระยะยาวที่สัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ ต้องการปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัยตลอดเวลา

5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จในงาน

5.2.1 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อว่า มนุษย์ไม่ได้เกิดมาพร้อมกับความต้องการ แต่ความต้องการเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้จึงมีอิทธิพลสูงใจให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเขา ความต้องการในชีวิตของคนแต่ละคนจะแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างในสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมนั้นๆ ที่ทำงาน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรม และกล่าวว่า ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน (The Need for Achievement or n Ach) คือ ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนมุ่งหวัง โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยที่เห็นว่างานนั้นไม่ยากลำบากเกินไปกว่าความสามารถที่บุคคลนั้นกระทำได้ และมีแรงจูงใจในการแสวงหาความพึงพอใจจากความสำเร็จในงานนั้นๆ ด้วย แรงจูงใจให้บุคคลในอาชีพต่างๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานที่ทำ อูทซ์ ฮิริธูโต (2531 , อ้างถึงใน จิราภรณ์ วาสนาสุริยพงศ์ 2539:39) กล่าวว่าบุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จจะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เมื่อ

สามารถเอาชนะอุปสรรคแล้วประสบความสำเร็จจะมีความสุขสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จจะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็เป็แรงจูงใจมุ่งมั่นต่อไป

รัตนา ทองสวัสดิ์ (2532, อ้างถึงใน จิราภรณ์ วาสนาสุริยพงษ์ 2539:39) กล่าวว่า แรงจูงใจแห่งความสำเร็จนี้ สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในสถานที่ทำงาน เพราะจะทำให้แต่ละบุคคลอยากเสี่ยงที่จะทำและค้นคว้าเรื่องต่างๆ โดยการจัดหารางวัลหรือให้การยกย่องในการได้ทำอะไรก็ตามที่มีผลดีเลิศ และกระตุ้นให้เขาเชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้น

ความต้องการประสบความสำเร็จถือว่ามีสำคัญโดย ความต้องการประสบความสำเร็จคือ สิ่งที่อยู่ภายในบุคคลที่จะกระตุ้นและกำกับพฤติกรรมของคนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการสอดคล้องกับ แกนนอน (Gannon 1982, อ้างถึงใน จิราภรณ์ วาสนาสุริยพงษ์ 2539:40) กล่าวว่า ความต้องการประสบความสำเร็จถือว่ามีสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สิ่งที่จูงใจบุคคลในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จนั้น เกิดจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและสร้างสัมพันธภาพซึ่งกันและกันในสังคมได้

แมคเคลลแลนด์ (McClelland 1969 , อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต 2549:56-57) ได้กำหนดหลักการซึ่งสามารถทำให้เกิดความสำเร็จในงานได้ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่เหมาะสม (Goal Setting) หมายความว่าในการทำงานอะไรก็ตาม บุคคลจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไว้อย่างเหมาะสมว่าจะทำอะไร ให้เสร็จแค่ไหนซึ่งจะต้องเป็นจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับความเป็นจริง และปฏิบัติได้เมื่อทำได้สำเร็จแล้วค่อยทำงานที่ยากขึ้นต่อไป
2. ยึดถือภาษาของผลสัมฤทธิ์เป็นตัวนำ (Language of Achievement) หมายความว่า ในการทำงาน บุคคลากรยึดถือแบบอย่างของผู้ที่ทำงานดีเป็นตัวนำความคิด หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน เสมือนการใช้ภาษาของผลสัมฤทธิ์นั่นเอง
3. กำหนดข้อสนับสนุนทางความคิด (Cognitive Supports) หมายความว่า ในการทำงาน บุคคลจะต้องรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงวิถีชีวิตและวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อจะได้พบกับความสำเร็จข้างหน้า
4. กำหนดข้อสนับสนุนของกลุ่ม (Group Support) หมายความว่า ในการทำงานควรใช้ประสบการณ์ในการเข้าร่วมกลุ่ม และการร่วมอภิปรายในกลุ่มย่อย เพื่อให้เกิดความยอมรับและเกิดกำลังใจในผลงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำเร็จในงานตามแนวคิดของแมคเคลลแลนด์ (McClelland) เกิดขึ้นได้เมื่อมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมมีการยึดถือแบบอย่างของผู้ที่ทำงานดีหรือ

ประสบความสำเร็จในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน รู้จักตนเองและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงวิถีชีวิตและวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อจะได้พบกับความสำเร็จข้างหน้า

5.3 ลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จในงาน

ลักษณะของผู้ที่ต้องการความสำเร็จในงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเดวิด แมคเคลลแลนด์ มาอธิบายดังนี้

แมคเคลลแลนด์ (McClelland 1961:207-256, อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต 2549:60-61) ได้เลือกศึกษาเฉพาะลักษณะของนักธุรกิจจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงและกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ เพื่อศึกษาว่าความต้องการสัมฤทธิ์ผลทำให้เกิดความต้องการดั่งนักธุรกิจหรือไม่ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูล ที่ระบุว่าพฤติกรรมของนักธุรกิจหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถโดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตาจะมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์สูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ แต่ต้องการงานที่ยากลำบากพอสมควรเพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตน เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้ นั้น จะนำความพอใจมาสู่ตน ซึ่งตรงข้ามกับบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำมักจะหลบเลี่ยงเพราะกลัวความล้มเหลวหรือมีฉะนั้นก็มักจะยอมเสี่ยงจนเกิดเหตุผล ทั้งๆ ที่รู้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จโดยเชื่อถือนในโชคชะตาว่าจะเข้าข้างตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ มีพลังในการกระทำ มีความวิริยะ เอาจริงเอาจังทุ่มเท และชอบกระทำการแปลกๆ ใหม่ ที่จะกระทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันขันแข็งในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งท้าทาย หรือยั่วความสามารถของตนและทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญ ลุล่วงไปแล้ว ผู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะไม่นั่งขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Results of Decision) โดยไม่ใช่ว่าเพียงการคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นเอกลักษณ์อย่างนั้นอย่างนี้ จากผู้ที่มีที่

ต้องการความสัมฤทธิ์สูงยิ่งพยายามที่จะทำตัวให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองเป็นอย่างไร

5. มีการทำนายหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นคนที่มีความระมัดระวัง เพราะเล็งเห็นผลการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลสแลนด์ เห็นว่า ควรจะมีแต่หลักฐานการค้นคว้าสนับสนุน ได้ยังไม่เพียงพอ

ลักษณะของบุคคลที่มุ่งทำงานให้เกิดความสำเร็จ (ขงยุทธ เกษสาคร 2545, อ้างถึงใน จงรักษ์ มาลี เสน 2548: 34) ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูงและปรารถนาในความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
2. บุคคลที่ตั้งความหวังอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาตนเองมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จถึงแม้ว่าความหวังนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาสก็ตาม
3. บุคคลที่มีความเพียรพยายามเพื่อความก้าวหน้าสู่สถานะที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับ
4. บุคคลที่มีความอดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานๆ ถึงแม้งานที่จะทำให้ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน จะมีความพยายามทำงานต่อไปให้สำเร็จ
5. บุคคลที่มีความรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งมีค่าที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน
6. บุคคลที่คิดคำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน เพื่อความสุขความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน
7. บุคคลที่มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก บุคคลที่พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น
8. บุคคลที่พยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่มุ่งทำงานให้เกิดความสำเร็จ จะเป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายาม ความอดทน ความมานะที่จะทำงานให้สำเร็จ แม้งานจะยากเพียงใดก็จะมุ่งมั่นทำงานเพื่อความสำเร็จ นอกจากนี้ยังเป็นบุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง และปรารถนาความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยายามวิชาชีพระมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะบากบั่น มีความต้องการ

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงความพยายามแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานอันดีเลิศของวิชาชีพ มีความพยายามมากเป็นพิเศษที่จะทำกิจกรรมหรืองานที่ปฏิบัติให้ดีกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยความสามารถเฉพาะตนและวางโครงการระยะยาวที่สัมพันธ์กับความต้องการความสำเร็จ ต้องการปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้าทันสมัยตลอดเวลา

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาพบว่ายังไม่มีผู้ที่ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะ แต่มีงานวิจัยที่คล้ายคลึงกันและมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยดังนี้

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542, อ้างถึงใน จงรักษ์ มาลีเสน 2548:7) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหาร คือ รูปแบบความเป็นผู้นำที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อความสำเร็จในอาชีพ

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544, อ้างถึงใน จงรักษ์ มาลีเสน, 2548:8) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงรักษ์ มาลีเสน (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในงานสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล กับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 122 คน พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

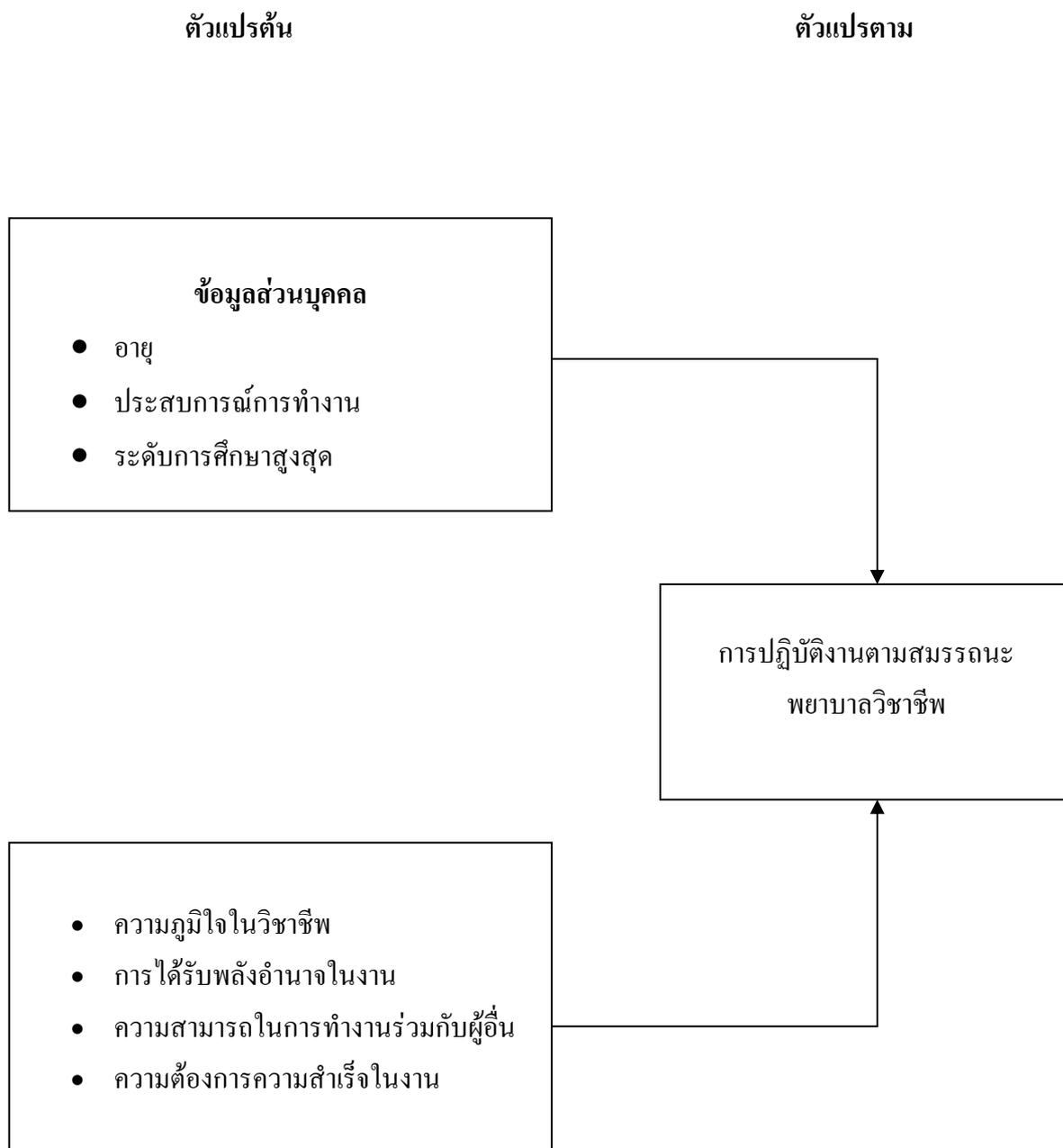
ไนท์และซานเซนรัท (Knight and Sassenrath 1965:14-17, อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต 2549:63) ได้ศึกษากลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย จำนวน 139 คน โดยใช้ข้อสอบที่ใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือ Iowa Picture Interpretation Test ส่วนผลสัมฤทธิ์นั้นวัดโดย Achievement Pretest โดยสรุปผลการศึกษาค้นพบว่าคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่ทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ทำงานเรียบร้อย ได้ใช้เวลาในการทำงานน้อยและมีความจำดีกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และไวเนอร์ (Irving B. Wiener 1965:165-168, อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต 2549:63) กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นผู้ที่มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำงานได้สำเร็จ นอกจากนี้ ชงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การจูงใจเพื่อให้

ปฏิบัติงานเต็มความสามารถเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทำให้บุคคลต้องปฏิบัติงานและทำงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้นการจงใจเพื่อให้บุคคลต้องการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นและต้องการมีขึ้นในองค์กรต่างๆ และปริยาพร วงศ์นุตรโรจน์(2535:105, อ้างถึงใน นพมาศ ศรีอนุชิต 2549:63) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะแรงจูงใจในตัวเองพนักงานเอง จะมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของแมคเคลลแลนด (McClelland) โดยกล่าวว่าการยึดถือแบบอย่างของผู้ที่ทำงานดีหรือประสบความสำเร็จในการทำงานมาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน รู้จักตนเองและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงวิถีชีวิตและวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะบากบั่น มีความต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะทำให้พบกับความสำเร็จในวันข้างหน้า ผู้วิจัยจึงนำความต้องการความสำเร็จในงานมาเป็นตัวแปรทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นพบว่า การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเพียงบางปัจจัยเท่านั้น คือ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยดังกล่าวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร และศึกษาระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครและศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล คืออายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด เพื่อให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อันจะนำมาซึ่งการดูแลผู้ป่วย การปฏิบัติกรพยาบาลและการให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ป่วย ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้ก้าวหน้ามากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการพยาบาลกับผู้ป่วยโดยตรงในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร เป็นหน่วยของการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ซึ่งในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรง (direct nursing care) ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครปีงบประมาณ 2552 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป จากโรงพยาบาลรัฐบาล จำนวน 2 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 232 คน (ข้อมูลจากกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรสาครปี 2552) และโรงพยาบาลกระทุ่มแบน จำนวน 103 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลกระทุ่มแบน ปี 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรง (direct nursing care) ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

ปีงบประมาณ 2552 และมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป จำนวน 180 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างถึงใน ประกายรัตน์ สุวรรณ 2548:328)

วิธีการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากร จำแนกตามโรงพยาบาลและแผนกและทำการจับสลากให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามโรงพยาบาลและแผนก

โรงพยาบาล	แผนก	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สมุทรสาคร	อุบัติเหตุฉุกเฉิน	24	13
	ผู้ป่วยนอก	21	11
	ไอ.ซี.ยู.	33	18
	อายุรกรรม	40	22
	ศัลยกรรม	34	18
	กุมารเวชกรรม	32	17
	สูตินารีเวช	29	16
	ห้องผ่าตัด	19	10
ระพุ่มแบน	อุบัติเหตุฉุกเฉิน	16	9
	ผู้ป่วยนอก	6	3
	ไอ.ซี.ยู.	13	7
	อายุรกรรม	20	11
	ศัลยกรรม	12	6
	กุมารเวชกรรม	15	8
	สูตินารีเวช	12	6
	ห้องผ่าตัด	9	5
รวมจำนวนพยาบาลวิชาชีพ		335	180

2. ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.1 อายุ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

22-31 ปี

32-41 ปี

42 ปีขึ้นไป

1.1.2 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม

1 - 2 ปี

2ปีขึ้นไป - 3 ปี

3ปีขึ้นไป - 4 ปี

4 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

ระดับปริญญาตรี

ระดับประกาศนียบัตรเฉพาะทาง

ระดับปริญญาโท

1.2 ความภูมิใจในวิชาชีพ

1.3 การได้รับพลังอำนาจในงาน

1.4 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการศึกษาค้นคว้า เอกสารตำราแล้วนำมาดัดแปลง ปรับปรุงและสร้างเพิ่มเติม โดยแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในด้านต่างๆ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด ทั้งหมดมีลักษณะเป็นการเลือกตอบจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ

โดยแบบสอบถามความภูมิใจในวิชาชีพ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกลุ่มตัวอย่าง เนื้อหาแต่ละข้อแสดงถึงความคิดเห็นของพยาบาลต่อความภูมิใจในวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบในข้อความที่ตรงตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาก
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปานกลาง
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย
1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน ข้อความที่แสดงถึงการมีความภูมิใจในวิชาชีพหากตอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีความภูมิใจในวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

เกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความภูมิใจในวิชาชีพสามารถแปลผลจากระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินความภูมิใจในวิชาชีพ โดยใช้วิธีการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981:179-184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความภูมิใจในวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความภูมิใจในวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความภูมิใจในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความภูมิใจในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความภูมิใจในวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงาน

โดยแบบสอบถามการได้รับพลังอำนาจในงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบในข้อความที่ตรงตามความคิดเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงาน

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด |

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความที่แสดงถึงการได้รับพลังอำนาจในงาน หากตอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ส่วนข้อความที่ตรงกันข้ามจะให้คะแนนกลับกัน (ข้อ 4) ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่าได้รับพลังอำนาจในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

เกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับการได้รับพลังอำนาจในงานสามารถแปลผลจากระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินการได้รับพลังอำนาจในงาน โดยใช้วิธีการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981:179-184) ดังนี้

- | | | | |
|-----------|-------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย | 1.00 – 1.49 | หมายถึง | การได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย | 1.50 – 2.49 | หมายถึง | การได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย | 2.50 – 3.49 | หมายถึง | การได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 3.50 – 4.49 | หมายถึง | การได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย | 4.50 – 5.00 | หมายถึง | การได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

โดยแบบสอบถามความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบในข้อความที่ตรงตามความคิดเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด |

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความที่แสดงถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหากตอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

เกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถแปลผลจากระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้วิธีการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981:179-184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน

โดยแบบสอบถามความต้องการความสำเร็จในงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบในข้อความที่ตรงตามความคิดเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาก
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปานกลาง
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย
1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความที่แสดงถึงความต้องการความสำเร็จในงาน หากตอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีความต้องการความสำเร็จในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

เกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับความต้องการความสำเร็จในงานสามารถแปลผลจากระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินความต้องการความสำเร็จในงาน โดยใช้วิธีการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981:179-184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล โดยแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียง 1 คำตอบในข้อความที่ตรงตามความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด
4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาก
3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปานกลาง
2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อย
1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนข้อความที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ หากตอบมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ส่วนข้อความที่ตรงกันข้ามจะ ให้คะแนนกลับกัน (ข้อ 25) ผู้ที่ได้คะแนนมากแสดงว่ามีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

เกณฑ์การแปลผลคะแนนระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ สามารถแปลผลจากระดับคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโดยใช้วิธีการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981:179-184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

4. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล เพื่อนำมาสร้างนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

2. สร้างข้อคำถามในการวิจัยตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร

3. สร้างแบบสอบถามความภูมิใจในวิชาชีพ จำนวน 11 ข้อ การได้รับพลังอำนาจในงาน จำนวน 12 ข้อ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ ความต้องการความสำเร็จในงาน จำนวน 12 ข้อ และการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล จำนวน 30 ข้อ

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนรวม 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงตามเนื้อหาและการหา IOC จากนั้นนำผลการตรวจสอบไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try - out) กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ Cronbach โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

ความภูมิใจในวิชาชีพ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.874
การได้รับพลังอำนาจในงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.929
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.849
ความต้องการความสำเร็จในงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.894
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	.966

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรเสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาครและโรงพยาบาลกระทุ่มแบน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาและขออนุญาตในการทำวิจัย
2. ผู้วิจัยพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าแผนกต่างๆ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและแจกแบบสอบถามไว้ให้กับบุคคลกลุ่มเป้าหมายทุกคนในแผนก จำนวน 180 คน และนัดวันเวลารับคืนแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียดของการตอบแบบสอบถามไว้ทุกตอน พร้อมทั้งแจ้งสถานที่ติดต่อของผู้วิจัยไว้ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามติดต่อได้ตลอดเวลา ถ้ามีปัญหาสงสัยในข้อคำถาม
4. ผู้วิจัยติดต่อหัวหน้าแผนกต่างๆ อีกครั้ง เพื่อรับแบบสอบถามคืนหลังจากเวลา 4 สัปดาห์ผ่านไป คือระหว่างวันที่ 14 กันยายน 2552 ถึงวันที่ 12 ตุลาคม 2552 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 168 ฉบับ และทุกฉบับมีความสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 93.33
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อประมวลผลข้อมูลและจัดทำกราฟวิเคราะห์ทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากโรงพยาบาลต่างๆ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติสำหรับการวิจัยดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ซึ่งหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะ

ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe' และเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ t – test

4. การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ” ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 168 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (%)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่มีอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ซึ่งหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe’ และเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ t – test

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Y	หมายถึง	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ
X_1	หมายถึง	ความภูมิใจในวิชาชีพ
X_2	หมายถึง	การได้รับพลังอำนาจในงาน
X_3	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
X_4	หมายถึง	ความต้องการความสำเร็จในงาน
n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลรวมของค่ากำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)
Adj R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)
R^2 change	หมายถึง	ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่เพิ่มขึ้น เมื่อเพิ่ม ตัวแปรอิสระในสมการถดถอย
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวทำนายในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
constand(a)	หมายถึง	ค่าคงที่
Over all F	หมายถึง	สถิติทดสอบ F ของการทดสอบ

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ
จังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง**

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน จำแนกตามอายุ
ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ
ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	
	คน	ร้อยละ
อายุ		
22-31 ปี	73	43.5
32-41 ปี	53	31.5
42 ปีขึ้นไป	42	25.0
รวม	168	100.0
ประสบการณ์การทำงาน		
1-2 ปี	19	11.3
2 ปีขึ้นไป - 3 ปี	3	1.8
3 ปีขึ้นไป - 4 ปี	12	7.1
4 ปีขึ้นไป	134	79.8
รวม	168	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	132	78.6
ประกาศนียบัตรเฉพาะทาง	11	6.5
ปริญญาโท	25	14.9
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 22-31 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 และจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จในงานและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
ตัวแปรอิสระ			
ความภูมิใจในวิชาชีพ	4.25	.391	มาก
การได้รับพลังอำนาจในงาน	3.80	.531	มาก
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.04	.514	มาก
ความต้องการความสำเร็จในงาน	4.11	.486	มาก
ตัวแปรตาม			
การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	4.02	.465	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.02 , 4.25 , 3.80 , 4.04 และ 4.11 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe´ และวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้สถิติ t – test ดังแสดงในตารางที่ 4 - 9

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
22-31 ปี	73	3.96	.427	มาก
32-41 ปี	53	4.03	.545	มาก
42 ปีขึ้นไป	42	4.10	.412	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มอายุ มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, 4.03$ และ 4.10 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	.544	2	.277	1.284
ภายในกลุ่ม	35.602	165	.216	
รวม	36.157	167		

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตาม
สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ใน โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1-2 ปี	19	4.03	.539	มาก
2 ปีขึ้นไป - 3 ปี	3	4.27	.157	มาก
3 ปีขึ้นไป - 4 ปี	12	4.12	.556	มาก
4 ปีขึ้นไป	134	4.00	.451	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, 4.03, 4.12$ และ 4.27 ตามลำดับ)

จากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปี มีจำนวนเพียง 19 คน , 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี มีจำนวน 3 คนและ 3 ปีขึ้นไป - 4 ปี มีจำนวน 12 คน ซึ่งแตกต่างจากประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไปมาก จึงได้กำหนดกลุ่มประสบการณ์ใหม่จากเดิมมี 4 กลุ่ม คือ 1-2 ปี, 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี , 3 ปีขึ้นไป - 4 ปี และ 4 ปีขึ้นไป เหลือเพียง 2 กลุ่ม คือ ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงาน 1-4 ปี และประสบการณ์การทำงาน 4 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	t
1-4 ปี	34	4.08	.518	.931
4 ปีขึ้นไป	134	4.00	.451	

จากตารางที่ 7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด
สมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่
แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับการปฏิบัติงานตาม
สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด
สมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
ปริญญาตรี	132	3.99	.460	มาก
ประกาศนียบัตรเฉพาะทาง	11	4.21	.450	มาก
ปริญญาโท	25	4.09	.489	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด
สมุทรสาครที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, 4.09$ และ 4.21 ตามลำดับ)

จากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดระดับประกาศนียบัตรเฉพาะทาง
มีจำนวนเพียง 11 คน และระดับปริญญาโทมีจำนวนเพียง 25 คน ซึ่งแตกต่างจากระดับปริญญาตรี
มาก จึงได้กำหนดกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดจากเดิมมี 3 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรี , ระดับ
ประกาศนียบัตรเฉพาะทางและระดับปริญญาโท เหลือเพียง 2 กลุ่ม คือ ระดับปริญญาตรีและ
ประกาศนียบัตรเฉพาะทางหรือระดับปริญญาโท ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ของ
พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับ
การศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	n	\bar{X}	S.D.	t
ปริญญาตรี	132	3.99	.460	-1.561
ประกาศนียบัตรเฉพาะทางหรือ ปริญญาโท	36	4.12	.474	

จากตารางที่ 9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด
สมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่
แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน ที่สามารถทำนายการ
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัด
สมุทรสาคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่
สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ตัวแปร ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการ
การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตาม
สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดย
ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise
Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาล
วิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
และความต้องการความสำเร็จในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ
จังหวัดสมุทรสาคร ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
 พยาบาลวิชาชีพ (Y) ความภูมิใจในวิชาชีพ (X₁) การได้รับพลังอำนาจในงาน (X₂)
 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X₃) และความต้องการความสำเร็จในงาน
 (X₄) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

ตัวแปร	ความภูมิใจ ในวิชาชีพ (X ₁)	การได้รับ พลังอำนาจ ในงาน (X ₂)	ความสามารถ ในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น (X ₃)	ความต้องการ ความสำเร็จใน งาน (X ₄)	การปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพ (Y)
ความภูมิใจใน วิชาชีพ (X ₁)	1.000				
การได้รับพลัง อำนาจในงาน (X ₂)	.605**	1.000			
ความสามารถใน การทำงานร่วมกับ ผู้อื่น (X ₃)	.621**	.699**	1.000		
ความต้องการ ความสำเร็จในงาน (X ₄)	.638**	.568**	.726**	1.000	
การปฏิบัติงานตาม สมรรถนะพยาบาล วิชาชีพ (Y)	.664**	.594**	.780**	.761**	1.000

** $p < .01$

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า
 ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ
 ความต้องการความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาล
 วิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .664, .594, .780$ และ $.761$ ตามลำดับ) โดยที่

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ($r = .780$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง พบว่า ความภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .605$, $.621$ และ $.638$ ตามลำดับ) การได้รับพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และความต้องการความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .699$ และ $.568$ ตามลำดับ) และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการความสำเร็จในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .726$)

4.2 การวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์ตัวแปร ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ (X_1) การได้รับพลังอำนาจในงาน (X_2) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_3) และความต้องการความสำเร็จในงาน (X_4) ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (Y) ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับที่ของตัวแปรที่ ได้รับการคัดเลือก	R	R ²	Adj R ²	R ² Change	b	Beta	t
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_3)	.780	.609	.607	.609	.379	.418	6.513***
ความต้องการความสำเร็จ ในงาน (X_4)	.830	.689	.685	.080	.321	.336	5.137***
ความภูมิใจในวิชาชีพ (X_1)	.842	.709	.703	.020	.227	.191	3.327***
Constant(a) = .207 S.E. = .253 Over all F = 132.939***							

*** p < .001

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของการเข้ามาสมการ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล (Y) ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_3) ความต้องการความสำเร็จในงาน (X_4) และความภูมิใจในวิชาชีพ (X_1) ทั้งนี้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X_3) ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล (Y) ได้ร้อยละ 60.9 ส่วนความต้องการความสำเร็จในงาน (X_4) ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล (Y) ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.0 และความภูมิใจในวิชาชีพ (X_1) ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล (Y) ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

โดยตัวแปรทั้งสามตัวสามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 70.9 โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares) เท่ากับ .607 , .685 และ .703 ตามลำดับ และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ .253

สมการที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของการเข้าสมการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y = .207 + .379 (X_3) + .321 (X_4) + .227 (X_1)$$

$$\text{ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z = .418 (X_3) + .336 (X_4) + .191 (X_1)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด 3) ศึกษาปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาลตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 168 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ” ในครั้งนี้ ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ

พยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด และศึกษาปัจจัยด้านความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 168 คน พบว่าส่วนมากมีอายุอยู่ในกลุ่มอายุ 22-31 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในกลุ่ม 4 ปีขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 และส่วนมากจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6

2. การศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

2.1 การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

2.2 ความภูมิใจในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$)

2.3 การได้รับพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

2.4 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

2.5 ความต้องการความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า

3.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

3.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การ

ทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

4. การวิเคราะห์ตัวแปร ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน ที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 1 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 60.9 ส่วนความต้องการความสำเร็จในงาน ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 2 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.0 และความภูมิใจในวิชาชีพ ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการเป็นลำดับที่ 3 สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสามตัว สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 70.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ส่วนมากมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.47$) ด้านการปฏิบัติกรพยาบาลและการผดุงครรภ์ อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ควบคุมดูแลและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย ($\bar{X} = 4.32$) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ปฏิบัติกรพยาบาลโดยมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ปฏิบัติงานโดยใช้หลักการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านวิชาการและการวิจัย อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย หน่วยงานและสังคม ($\bar{X} = 4.04$) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ให้อินโฟมูลข่าวสารความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพแก่ผู้ป่วยได้ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล ($\bar{X} = 3.91$) ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ตัวอย่างจากแบบสอบถามคือ ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเสมอ ($\bar{X} = 3.80$) จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.47$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความตระหนักในการปฏิบัติงานโดยยึดจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมายเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คุชฎี ชอชมรรตดี (2547:92) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล (Code of Ethics) เป็นอย่างดี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะได้รับการอบรมและถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพจากการเรียนวิชาชีพพยาบาล และยังได้มีโอกาสสังเกตการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ ทำให้เกิดการซึมซับจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงในหลักสูตรการเรียนการสอนนั้นพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะถูกสอนเกี่ยวกับจริยธรรมและกฎหมายควบคู่ไปด้วย เพราะในวิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อบุคคล ซึ่งต้องคำนึงถึงชีวิตเป็นสำคัญ ต้องปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องสมควร ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ และจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านสังคม อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.80$) อาจเป็นเพราะว่า ในลักษณะงานของพยาบาล จะเป็นงานที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพที่ได้รับการพักผ่อนน้อย จึงทำให้พยาบาลโดยส่วนใหญ่ไม่สนใจในการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถทำให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้นได้ เพราะวิชาชีพพยาบาลนั้นต้องพบ

เจอกับสิ่งที่ทำให้พยาบาลต้องเครียดอยู่ตลอด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลให้พยาบาลไม่ต้องการเพิ่มความเครียดให้กับตนเอง

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความภูมิใจในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) อธิบายได้ว่า ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อวิชาชีพพยาบาลโดยส่วนมากคิดว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณค่าและมีความสำคัญ เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ทำให้มีความเชื่อมั่น ยอมรับในคุณค่าของวิชาชีพและพร้อมที่จะคงอยู่ในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร มีความภูมิใจในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยตัวอย่างจากแบบสอบถามความภูมิใจในวิชาชีพที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ อาชีพพยาบาลมีความสำคัญต่อสังคม ($\bar{X} = 4.68$) ครอบครัวให้การยอมรับสนับสนุนให้เป็นพยาบาล ($\bar{X} = 4.55$) และตัวอย่างจากแบบสอบถามความภูมิใจในวิชาชีพที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ความมั่นใจในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.37$) ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.34$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการได้รับพลังอำนาจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการศึกษาคุณวุฒิ การศึกษาต่อเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ให้กับพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงการพิจารณาเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ได้รับพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยตัวอย่างจากแบบสอบถามการได้รับพลังอำนาจในงานที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ได้เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\bar{X} = 4.08$) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.04$) และตัวอย่างจากแบบสอบถามการได้รับพลังอำนาจในงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.43$) ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.42$) ซึ่งจากการวิจัยเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงานในครั้งนี้พบว่า ตัวอย่างจากแบบสอบถามการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากแบบสอบถามทั้งหมด อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพคิดว่าการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานยังมีความไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยความร่วมมือกับทีมสุขภาพซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ วิธีการเข้าถึงปัญหาและการตัดสินใจในการแก้ปัญหาในการวางแผนร่วมกัน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกันในการให้บริการแก่ผู้ป่วย จึงจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก โดยตัวอย่างจากแบบสอบถามความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นคือ มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.27$) ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำงานที่ยากได้ ($\bar{X} = 4.10$) ประสานงานกับทีมงานในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.08$)

1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนมากมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พยายามที่จะปรับปรุงงานของตนเองให้ก้าวหน้าตลอดเวลาและต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนมากมีความต้องการความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยตัวอย่างจากแบบสอบถามความต้องการความสำเร็จในงานคือ ทุกครั้งที่ลงมือทำงาน ท่านจะทำงานจนสำเร็จและต้องทำให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.20$) ตั้งใจทำงานใหม่ เมื่อลงมือทำงานใดแล้วเกิดความล้าเหลว ($\bar{X} = 4.18$)

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ถึง ข้อที่ 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 อายุ

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุต่างกันมีการ

ปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อธิบายได้ว่า อายุเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่อมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัยและบุคลิกภาพทั้งทางด้านความคิดและการกระทำปรับเปลี่ยนไปตามวัย ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542, อ้างถึงใน อรุณี มิ่งประเสริฐ 2547:25) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อาจกล่าวได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น มีวุฒิเพิ่มขึ้น แต่หากขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองก็ไม่อาจที่จะคงไว้หรือพัฒนาสมรรถนะของตนให้ดีขึ้นได้ เพราะปัจจุบันความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพจะมีอายุเพิ่มขึ้น แต่ขาดการพัฒนาสมรรถนะ ก็อาจไม่ทำให้มีสมรรถนะเพิ่มขึ้นได้

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อธิบายได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น หลังจากที่พยาบาลได้ศึกษาตามหลักสูตรอันเป็นการสร้างประสิทธิภาพในอาชีพในรูปแบบเดียวกัน ย่อมส่งผลให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในระดับเดียวกันได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีความชำนาญและมีความผูกพันต่ออาชีพด้วย ถึงแม้ประสิทธิภาพจะเป็นบ่อเกิดของความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การที่พยาบาลวิชาชีพมีประสพการณ์การทำงานมาก หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้ ทำความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบจนมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งน่าจะมีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ประสิทธิภาพที่จะก่อให้เกิดสมรรถนะในงานที่ทำนั้นต้องเป็นประสพการณ์โดยตรง ดังที่ลา ดูค (LaDuke 2000) กล่าวว่า พยาบาลที่มีประสพการณ์น้อยหรือมีประสพการณ์ในสถานการณ์จำลองจะไม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่มีความซับซ้อนได้

2.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างก็มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 ทั้งนี้อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างก็ไม่น่าส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะพยาบาลวิชาชีพที่ทำการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี(ร้อยละ 78.6) ซึ่งได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทำให้มีความรู้และทักษะใกล้เคียงกัน จึงรับรู้สมรรถนะในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท(ร้อยละ 14.9) อาจได้รับมอบหมายงานอื่นในระดับที่สูงขึ้นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล จึงทำให้ไม่รับรู้ว่ามีสมรรถนะสูงขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ

(Stepwise Multiple Regression Analysis) ของความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ความภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและความต้องการความสำเร็จในงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร สรุปผลการศึกษาดังนี้

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 1 มีอำนาจในการทำนายมากที่สุด โดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 60.9 แสดงว่าความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพสูง อธิบายได้ว่า ลักษณะงานพยาบาลมีความซับซ้อนยุ่งยากและไม่สามารถปฏิบัติงานเพียงคนเดียวได้ ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดย ลอ อุตางกูร (2529:4-9, อ้างถึงใน นันทนา น้าฝน 2538: 31-33) กล่าวว่า การปฏิบัติงานบริการการพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย และในการทำงานแต่ละวันผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงและเกิดภาวะฉุกเฉินได้ตลอดเวลา เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย พยาบาลจึงต้องร่วมกันปรึกษากับทีมสุขภาพซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรจากหลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกายภาพ เทคนิคการแพทย์ เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ตามแนวคิดของ แมคครอสคีย์และแมส (McCloskey and Maas 1998, อ้างถึงใน สมสมร เรืองวรบุรณ 2544 :7) กล่าวว่า การดูแลผู้ป่วยเป็นการร่วมมือของวิชาชีพที่แตกต่างกัน ทำให้มีการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่ง

สำคัญที่ขาดไม่ได้ โดยเป้าหมายเปรียบเสมือนเข็มทิศที่บอกทิศทางในการเดินทางสู่จุดหมายปลายทาง เป็นการรับรู้และเข้าใจตรงกันของบุคลากรต่อเป้าหมายว่าจะทำอะไรให้บรรลุผลสำเร็จ มีเป้าหมายร่วมกันโดยคำนึงถึงผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง ให้การดูแลผู้ป่วยให้หายจากความเจ็บป่วยโดยเร็วที่สุด 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เป็นการปฏิบัติตามบทบาท ตามความรู้ความสามารถและขอบเขตหน้าที่ของแต่ละวิชาชีพ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน 3) การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการดูแลผู้ป่วยซึ่งกันและกัน โดยการสื่อสารไม่เฉพาะแต่ภาษาเขียนและภาษาพูดเท่านั้น แต่รวมไปถึงพฤติกรรมทั้งหมด ต้องมีความชัดเจนและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน 4) การรับผิดชอบร่วมกัน เป็นการทำงานร่วมกันของแต่ละวิชาชีพซึ่งต้องยอมรับในความสามารถของกันและกัน ทำหน้าที่ในลักษณะเพื่อนร่วมงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและร่วมกันรับผิดชอบต่อผลงานของทีมสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพและ 5) การไว้วางใจ คือ การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันยอมรับในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกันรวมทั้งเชื่อมั่นในผลสำเร็จของการทำงาน การวางแผนในการดูแลรักษาผู้ป่วยจึงต้องอาศัยความร่วมมือกันในการแสดงความคิดเห็น การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ป่วยได้รับการดูแลและการบริการที่ครอบคลุม ปลอดภัยและไม่มีภาวะแทรกซ้อนเกิดขึ้น

ความต้องการความสำเร็จในงาน ถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 2 โดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.0 ผลการศึกษาครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ความต้องการความสำเร็จในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร แสดงว่าความต้องการความสำเร็จในงานมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการความสำเร็จในงาน จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพตั้งใจปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะบากบั่น ปรับปรุงงานของตนให้ก้าวหน้าทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ดังเช่นตัวอย่างแบบสอบถาม ทุกครั้งที่ลงมือทำงาน ท่านจะทำงานจนสำเร็จและต้องทำให้ดีที่สุด ($\bar{X} = 4.27$)

ความภูมิใจในวิชาชีพ ถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่ 3 โดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 ผลการศึกษาครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ความภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร แสดงว่าความภูมิใจในวิชาชีพมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความภูมิใจในวิชาชีพจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและความ

พร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพการพยาบาล เชื้อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายของวิชาชีพ ปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ดังเช่นตัวอย่างแบบสอบถาม อาชีพพยาบาลมีความสำคัญต่อสังคม ($\bar{X} = 4.68$) ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยในยามจำเป็น ($\bar{X} = 4.53$)

การได้รับพลังอำนาจในงาน เป็นตัวแปรเพียงตัวเดียวที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการการทำนาย การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีแพทย์เป็นผู้สั่งการรักษาทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าจะต้องทำงานตามคำสั่งแพทย์ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่ามีคุณค่าในตนเองลดลง เหมือนสูญเสียพลังอำนาจและมองว่างานพยาบาลเป็นงานที่หนักและต้องรับผิดชอบหลายด้านแต่กลับไม่มีอำนาจอย่างจริงจังเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ (จิตรลดา ชัยวัฒน์ 2538:35) ดังนั้นการได้รับพลังอำนาจในงาน จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล แต่องค์การพยาบาลถือเป็นอีกองค์การหนึ่งที่มีความจำเป็นต้องได้รับพลังอำนาจในงาน ซึ่งการที่พยาบาลได้รับพลังอำนาจในงานก็เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ที่มารับบริการนั่นเอง ถึงแม้ว่าการได้รับพลังอำนาจในงานจะไม่ถูกเลือกเข้าสมการการทำนาย แต่ก็ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอีกตัวแปรหนึ่งต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

จึงสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมาก จะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพมากเช่นเดียวกัน จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นการให้การดูแลรักษาผู้ป่วย ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการระดมความคิด ความร่วมมือและการประสานงานกันในการวางแผนการดูแลรักษาผู้ป่วย จึงต้องใช้ความรู้ความชำนาญของทีมสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ซึ่งเมื่อประสานงานกันอย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลให้การทำงานในการให้การดูแลผู้ป่วยดำเนินไปได้ด้วยดี และส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเมื่อแต่ละบุคคลมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ ความต้องการให้ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้นจากโรคที่เป็นอยู่หรือหายจากภาวะไม่สุขสบายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเมื่อทุกคนตระหนักในสิ่งเดียวกันแล้ว จึงจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพคำนึงถึงเป็นหลัก ส่วนความต้องการความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพคำนึงถึงเช่นเดียวกัน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็มีการนำมาปรับปรุงงานแก้ไขตลอดเวลา เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และความ

ภูมิใจในวิชาชีพก็เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพคำนึงถึงเช่นกัน เนื่องจากความภูมิใจในวิชาชีพเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อวิชาชีพการพยาบาล มีความเชื่อมั่น และปรารถนาที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ส่วนการได้รับพลังอำนาจในงาน แม้ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล แต่ก็ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะด้วยกัน 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสมรรถนะกลางที่กำหนดจากสภาการพยาบาล ซึ่งใช้สำหรับประเมินผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยเป็นการประเมินตนเอง และในการวิจัยครั้งนี้มีพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับประกาศนียบัตรเฉพาะทางและระดับปริญญาโท จึงทำให้ในการตอบแบบสอบถามมีการประเมินที่อยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจจะต้องนำสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการประเมินในระดับที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมาใช้ในการประเมิน จึงทำให้ผลการวิจัยในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลครั้งนี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่สามารถทำงานได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียว โดยเฉพาะปัจจุบันการให้บริการด้านสุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานโดยการประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ เภสัชกร กายภาพบำบัด เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อวางแผนในการให้การดูแลรักษาผู้ป่วยร่วมกันและสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

1.2.1 ควรส่งเสริมให้มีการดำเนินการของทีมนำในการดูแลผู้ป่วย (Patient Care Team: PCT) โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในทีมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร กายภาพบำบัด เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ ฯลฯ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลเกิดความเข้าใจตรงกันไม่ทำให้ผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการหรือแม้แต่

บุคคลในทีมเกิดความสับสน เมื่อพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพจึงควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนทั้งในระดับโรงพยาบาลและระดับหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนในทีมสุขภาพเข้าใจตรงกันและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยเป็นสำคัญ

1.2.2 ควรส่งเสริมให้มีการประเมินผลภายหลังการปฏิบัติงานและกำหนดให้มีการส่งเสริมการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน โดยจัดให้มีการประชุมภายหลังการปฏิบัติงาน เช่น การกำหนดนโยบายในการให้การดูแลผู้ป่วยที่เกิดแผลติดเชื้อ ให้มีอัตราการเกิดแผลติดเชื้อลดลง ซึ่งภายหลังที่ได้ดำเนินการตามเป้าหมายและแนวทางในการดูแลผู้ป่วยที่ทีมสุขภาพกำหนดแนวทางร่วมกันแล้ว ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันในทีมสุขภาพถึงผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการว่าผลของการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ และควรมีการปรับแก้ไขอย่างไรต่อไป

1.2.3 ควรส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพราะความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานของทีมให้บรรลุผลสำเร็จ โดยเน้นเรื่องความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันในการให้ความช่วยเหลือ

1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความสำเร็จในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงผลสำเร็จในงานของตนเองจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ จึงควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความมานะอดทน ตั้งใจปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การให้เข้าร่วมประชุมหรืออบรมทั้งในและนอกสถานที่ ความต้องการความสำเร็จในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.4 จากผลการศึกษาพบว่า ความภูมิใจในวิชาชีพส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาล จึงควรส่งเสริมความภูมิใจในวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจและให้การยอมรับ การเอาใจใส่ การได้รับเกียรติในสังคม ซึ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความภูมิใจในวิชาชีพแล้ว จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงผู้ป่วยเป็นสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานเฉพาะ เช่น แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยหนัก เนื่องจากมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามลักษณะงานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีความชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษากการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ เช่น พยาบาลหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เจาะจงเฉพาะกลุ่มมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโดยเปรียบเทียบระหว่าง โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษฎณา โชติชื่น. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับความ
เต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอชไอวีของพยาบาลวิชาชีพห้องคลอด โรงพยาบาล
ศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

กระทรวงสาธารณสุข. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.กองงานวิทยาลัยพยาบาล. หลักการ
พยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2542.

กนกวรรณ มาลานิตย์. “การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลตำรวจ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร)
สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค. การสร้างความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์นาโกต้า, 2546.

เกศริน จันทน์นิมิตรศรี. “ผลของการใช้โปรแกรมฝึกพฤติกรรมบริการพยาบาลต่อความพึงพอใจใน
บริการพยาบาลของผู้ใช้บริการหน่วยพักรอดูอาการผู้ป่วยนอก”. พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

เกสิดดาว จันททีโร. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระบบอำนาจกับการได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารโรงพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

กุลวดี อภิชาติบุตรและสมใจ ศิระกมล. “สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ”. พยาบาลสาร
32,4(2548):7-23.

กุลยา ดันติผลาชีวะ. ทีมการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพมหานคร, 2532.

เขมาวดี มาสิงบุญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความ
พึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาล
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.

- คมคาย พระเอก. “ปัจจัยที่มีความสำคัญกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขเขต 6.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2544.
- คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: งานพัฒนาหลักสูตรและหนังสือ ฝ่ายวิชาการกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข, 2537.
- จรงค์ มาลีเสน. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในงาน สมพันธภาพระหว่างบุคคลกับคุณค่าในการจัดการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ เขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- จุฑามาศ ปุญญปุระ. “การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชัยนาท.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.
- จิตติมา ธัญญาบาล. “การปฏิบัติของพยาบาลตามหลักจริยธรรมในการเคารพเอกลักษณ์ของผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้ป่วยและพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปในภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2547.
- จิตรลดา ชัยวัฒน์. “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์”. สรรพสิทธิเวชสาร 16 (เมษายน-มิถุนายน, 2538): 35-76.
- จินดา ธีระพันธ์. “จริยธรรมกับวิชาชีพการพยาบาล.” เอกสารประกอบการสอน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2541.
- จินตนา ยูนิพันธ์ และอรพรรณ ลือบุญชัย. กรณีศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณธรรมจรรยาแห่งวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จินตนา กล่อมศิริ. “สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2549.

- จินตนา ไพบูลย์ธนานนท์. “การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลเวชปฏิบัติทางตา.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- จิราภรณ์ วาสนาสुरิยพงศ์. “การศึกษาการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จใน
งานของพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามความคาดหวัง
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1 และ 2 .”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน
และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศรีสมมติเวช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จันทร์ สังข์สุวรรณ. “ การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานีนอนมัย สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- จันทร์ภา วชิราภกร. “การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำ
แผนกการพยาบาลสูติ-นรีเวชการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- ณัฐพร ลัทธยาพร. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลใน
โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2535.
- ณัฐิกา กุลกาญจนาชิวิน. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล
และเอกลักษณ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ. “ผลการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากรการพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

- ดวงใจ รัตนัญญา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติกรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราช นครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- คุณุณี ชอบธรรมดี. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- ถนอมศักดิ์ อิศรภาพ. “ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนเขต 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- ทัศนีย์ วงศ์เกษมศักดิ์. “ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเด็ก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.
- ทัศนยา บุญทอง. “ความต้องการมีชีวิต.” ในเอกสารการสอนชุดวิชา โน้มน้อมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชาวิทยาศาสตรสุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 285-287. กรุงเทพมหานคร: หนึ่งเจ็ดการพิมพ์, 2527.
- _____. “การพยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ.” ในเอกสารการสอนวิชา ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล, 16-27. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการพิมพ์, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2533.
- ธันยาภรณ์ พุทธา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการพยาบาลในการพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- ธนัญญา สมัย. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- นงนุช โอบะ. “องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ
พยาบาลวิชาชีพกับปัจจัยคัดสรรบางประการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2545.
- นพมาศ ศรีอนุชิต. “ความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เวชสถิติ โรงพยาบาลชุมชน ใน
ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.
- นรินทร์ สังข์รักษา. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยใน
ภาคกลาง ตามโครงการทศวรรษพัฒนาสถานีอนามัย (ทสอ.) พ.ศ.2535-2544.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- น้องนุช บ่อคำ. “การศึกษาความเบื่อหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดอุทัยธานี.”
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- นันทิยา ชุมช่วย. “ความสามารถในการบริหารงานและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- นันทนา น้าฝน. เอกลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 7. สงขลา: เทพการพิมพ์, 2538.
- นัยนา เตโชพาร. “การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- นิตยา อินกลิ่นพันธุ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สีกมีพลังอำนาจในงาน ความพึง
พอใจในปัจจัยการทำงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำ
การ โรงพยาบาลชยันนาท.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- นิภา แก้วศรีงาม. จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยราม
คำแหง, 2532.

- นฤมล กิจจานนท์. “ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- เบญจมาศ ศิริกมลเสถียร. “ความพึงพอใจของผู้ป่วยในต่อการบริการของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเดชอุดม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- บุรีรัตน์ รอดทิพย์. “ความคิดเห็นของผู้รับบริการในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพกที่มีต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- ปลายมาศ ขุนภักดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- ปรินดา วรภมร. “ปัจจัยทำนaylorการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ปิยวรรณ ประคุณคงชัย. “ความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกต่อบริการของโรงพยาบาลของรัฐ : ศึกษากรณี จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยประชากรและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- ปียนันท์ แสนสุข. “สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการประชาสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. “ตัวแบบสมมุฐานความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพพยาบาล ทดสอบเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต, 2539.
- _____. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี, 2544.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตรออฟเซต, 2535.

เปรมทิพย์ เตียวทวีเกียรติ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิทธิผู้ป่วยและนโยบายจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติการพยาบาลด้านการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วยในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

เปรมฤดี ประอมมงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

ประกายรัตน์ สุวรรณ. คู่มือการใช้โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 12 สำหรับ Windows. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอช.เอ็น. กรุ๊ป จำกัด, 2548.

ประครอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2542.

ประคิน สุจฉายาและคณะ. สถานการณ์ระบบบริการสุขภาพและวิสัยทัศน์สุขภาพไทย : มุมมองของพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

ประทุม ต้วมศรี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.

ประทุมวดี หงส์ประชา. “องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

ประพิณ วัฒนกิจ. การพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: ที พี พรินท์, 2542.

- พัฒน์ นาคฤทธิ์. “การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และ
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2540.
- พรทิพย์ อุ๋น โกมล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย
สุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทส
ไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.
- พรรณี ขาวเมฆ. “บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน
บริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.
- พรสรวง เถาตะกู. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของอาสาสมัคร
ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนเทศบาลตำบลในจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2550.
- พวงรัตน์ บุญญารักษ์. แผนการพยาบาล:ปฏิบัติการพยาบาลแนววิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:
รุ่งเรืองการพิมพ์, 2522.
- _____. การวางแผนการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองการพิมพ์, 2535.
- _____. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:
วังใหม่ บุลพรินต์, 2544.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. Quality in Nursing and learning organization. กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิท
การพิมพ์, 2547.
- เพ็ญศรี ฉันทาภิรมย์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป
จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน
ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

พัชฎาภรณ์ หมอกแก้ว. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร บทบาทที่คาดหวังของพยาบาล บทบาทที่ผู้บริหารสถานประกอบการกำหนดให้พยาบาลปฏิบัติ กับบทบาทที่ปฏิบัติจริง ของพยาบาลในสถานประกอบการ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยาศาสตร์ มหบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538.

พาริดา อิบราฮิม .กระบวนการพยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์ จำกัด, 2541.

ภาวินี นาวาพานิช. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล จุฬาลงกรณ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2537.

มณีรัตน์ แสงเดือน. “ประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหาร สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

มยุรา กาญจนางกูร. “มโนคติทางการพยาบาล” เอกสารประกอบการสอนชุดวิชามโนคติและ กระบวนการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช. 18-20. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชिरาช, 2527.

มุกิตา รัตนภาค. “การวิเคราะห์ตั้งประกอบสมรรถนะของพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

รัชดา ดันติสารศาสน์. “บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการบริหารการพยาบาล.” วารสารสงขลานครินทร์ : 57-64.

รัชณี โกศลวัฒน์. “ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหาร สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล : ประเด็นและแนวโน้ม. เชียงใหม่ : ชนบรรณการพิมพ์, 2541.

ลัดดา เชียงเห็น. “การวิเคราะห์ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพในการวินิจฉัยการพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ลาวัลย์ เพื่อกบฏ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลกับความพึงพอใจของผู้ป่วยและนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.

วรรณฤดี เขาว์ศรีกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาทและความยืดหยุ่นของทีมนักประสิทธิผลของทีมนักพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ งานห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

วิรัชญา วงศ์ประสิทธิ์. “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

วิมล มาดิษฐ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 25347.

วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล : แนวความคิด วิธีการ เทคนิคการนิเทศและการพัฒนาบุคคลสำหรับพยาบาลผู้นำทุกระดับ. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร:คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

วันดี สุทธรังสี และดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. “การรับรู้ต่อความสามารถของตนเองในการใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป 14 ภาคใต้”. วารสารพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต , 12 (มกราคม-ธันวาคม) 2541 : 67-76

วัลภา ฐาน์กาญจน์. “ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

วาสนา ความณี. “การปฏิบัติงานของพยาบาลผ่าตัดตามมาตรฐานการพยาบาลผู้ผ่าตัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

- ศิริวรรณ มีบุญ. “ศึกษาความตระหนักต่อสิทธิผู้ป่วยของพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นการเคารพสิทธิผู้ป่วยและการรับรู้ของผู้ป่วยต่อปฏิบัติการพยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- ศิริกุล จันทุม. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ศิริพร ชัมภลิจิตและคณะ. สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 6 มีนาคม 2552. เข้าถึงได้จาก www.nu.msu.ac.th/nu2007/newsin/news2008/6life.pdf.
- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. “การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมตามการรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สงวน ธาณี. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.
- สภาการพยาบาล. พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2540. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุทรไพศาล, 2540.
- สมจิตร หนูเจริญกุล. การพยาบาล:ศาสตร์ของการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: วิ.เจ. พรินติ้ง, 2543.
- สมนึก สุวรรณเกตุ. “สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนางานและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2521.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.

- สมสมร เรืองวบูรณ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าผู้ป่วย
การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : ศุภนิชการ
พิมพ์, 2539.
- สุจิตกุล แสนคำ. “การปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2551.
- สุดารัตน์ เปี่ยมสินธุ์. “การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมาย
การแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.
- สุพัตรา จึงสง่าสม. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย
บริหารงานสาธารณสุข เทศบาลเมือง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการเขียนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ธรรมนิติจำกัด, 2536.
- สุพิศ กิตติรัชดา. “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
โรงพยาบาลนครพิงค์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- สุภาพัญญา ปาณะวัฒนพิสุทธิ์. “ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรง
พยาบาลชุมชน เขต 8.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- สุมาลี เสงสุวรรณ. “ความสามารถในการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
หัวหน้างานห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

- สุมณฑา สิทธิพงศ์สกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สุเมธ ทิพย์ชาติ. “การปฏิบัติงานและการรับรู้ในบทบาทการให้บริการสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประจำสถานีอนามัยในจังหวัดพิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.
- สุรรัตน์ ปู่เต๊ะ. “ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลโรคทองอก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.
- สุรรัตน์ พรวัฒนกุล. “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนนทบุรี (ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมาย การแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516.
- โสรัส แสนศิริพันธ์. การบริหารบุคคลร่วมสมัย. แพร์ :แผนกวิชาการ โรงพยาบาลแพร์, 2527.
- หัตยา มัทยาท. “อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหาร ทัชชะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530.
- เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 8-13 . พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) , 2530.
- อรทัย ปิงวงศานุรักษ์. “ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อรทัย วรากรวรวุฒิ. “การปฏิบัติงานตามบทบาททางวิชาชีพพยาบาล : ศึกษากรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์.” วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

- อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์. “การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน
โรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- อรุณี มิ่งประเสริฐ. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาน
มิตร, 2547.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ: การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ :
แสงรุ่งการพิมพ์, 2533.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. Career development in practice. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- อำไพ ยุติธรรม. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพของการพยาบาลตามความคิดเห็นของผู้ป่วยกับ
ระดับความแตกต่างของการให้อันดับความสำคัญในกิจกรรมพยาบาลของผู้ป่วยและ
พยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.
- อัญชลี นวลคล้าย. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย : ศึกษาเฉพาะกรณี ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.

ภาษาต่างประเทศ

- Australian Nursing Council. ANCI National Competency Standards for the registered nurse
[Online] . Accessed 25 February 2010. Available from
<http://www.nursereg.nsw.gov.au/RNcomp b.htm>
- Benner, Patricia. From Novice to Expert. California: Addison-Wesley Publishing, 1984.
- Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice Hall Inc, 1981.
- Brow, J.C., & Kanter, R.M. Empowerment : Key to effectiveness. Hospital Forum, 1982.
- Chandle, G.E. The source and process of empowerment. Nursing Administration Quarterly, 1992.
- Gibson, C.H. A concept analysis of empowerment. Journal of Advanced Nursing, 1991.
- Kanter, R.M. Men and Woman of the corporation. New York, N.Y.: Basic Books, 1977.

Keating,S.B. et al. “A test of the California competency-based differentiated role model.”

Managed Care Quarterly Fredrick. Winter 11,1. (2003) : 40-49.

Maslow,A.M. Motivation and Personality. 2nd ed. New York:Harper and Row publishers, 1970

McClelland,D.C., and D.C. Winter. Motivation Ecconomic.New York : The Free Press,1969.

Potter,Beverly A. Preventing job burnout. California: Crisp, Inc.,n.d.,1974.

Schwirian.P.M. “Evaluation the performance of nurses : A multidimensional approach.” Nursing

Research 27,6.(1978):347-351.

The Nursing Council of Hong Kong. Core Competencies for registered nurses(general) [Online].

Accessed 25 February 2010. Available from

<http://www.nchk.org.hk/paper/core>.

The Registered Nurses Association of British Columbia (RNABC). Competencies required for

Nurse practitioners in British Columbia [Online] . Accessed 25 February 2010.

Available from [http://www.abc.bc.ca/publicandmedia/issue background](http://www.abc.bc.ca/publicandmedia/issue%20background)

practitioner/nurse.

Yamane, Taro. Statistics: An Introduction Analysis. Tokyo:John Wedther Hill Inc, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

คำอธิบายประกอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร” โดยสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่าน โดยขอให้ท่าน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง เพราะข้อมูลแต่ละข้อมีความสำคัญในการวิจัยนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะถือเป็นความลับและใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยและสามารถเป็นแนวทางพัฒนาเสริมสร้างการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถามนี้ ท่านสามารถสอบถามได้จากผู้ที่แจกแบบสอบถามนี้แก่ท่านและเมื่อท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว โปรดส่งคืนให้กับผู้ที่แจกแบบสอบถามนี้แก่ท่าน

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ผู้วิจัย

นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น

นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาชุมชน

ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร

รหัสข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำอธิบาย ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงใน ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

	สำหรับผู้วิจัย
1. ปัจจุบันท่านอายุเท่าไร (กรณีเศษของอายุเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี)A1
22 – 31 ปี	
32 – 41 ปี	
42 ปีขึ้นไป	
2. ท่านมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วกี่ปีA2
(กรณีเศษของประสบการณ์การทำงานเกิน 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี)	
1 -2 ปี	
2 ปีขึ้นไป – 3 ปี	
3 ปีขึ้นไป – 4 ปี	
4 ปีขึ้นไป	
3. ท่านมีการศึกษาสูงสุดระดับใดA3
ระดับปริญญาตรี	
ระดับประกาศนียบัตรเฉพาะทาง	
ระดับปริญญาโท	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ

คำอธิบาย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความภูมิใจในวิชาชีพ ซึ่งท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลจากการปฏิบัติงานต่อไปนี่ยังไง ให้ท่านประเมินตนเองแล้ว โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพตรงกับข้อความนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพตรงกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพตรงกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ข้อที่	ท่านมีความภูมิใจในวิชาชีพ ในด้านต่อไปนี้อย่างไร	ระดับความภูมิใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยในยามจำเป็น					B1
2.	อาชีพพยาบาลมีความสำคัญต่อสังคม					B2
3.	ครอบครัวให้การยอมรับสนับสนุนให้เป็น พยาบาล					B3
4.	ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงาน					B4
5.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน					B5
6.	ความมั่นใจในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลัก					B6
7.	ประสบความสำเร็จในการทำงาน					B7
8.	ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดีตามความต้องการ					B8
9.	ทุ่มเทการทำงานให้กับวิชาชีพพยาบาล					B9
10.	ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					B10
11.	ปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ					B11

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงาน

คำอธิบาย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับพลังอำนาจในงานของท่านในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อท่านประเมินตนเองแล้ว โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านได้รับพลังอำนาจในงานตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านได้รับพลังอำนาจในงานตรงกับข้อความนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านได้รับพลังอำนาจในงานตรงกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านได้รับพลังอำนาจในงานตรงกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านได้รับพลังอำนาจในงานตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ข้อที่	ท่านได้รับพลังอำนาจในงานในด้านต่อไปนี้อย่างไร	ระดับการได้รับพลังอำนาจ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					C1
2.	ได้เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานลุล่วงไปได้ด้วยดี					C2
3.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					C3
4.	ความคิดเห็นของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					C4
5.	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม					C5
6.	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					C6
7.	ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน					C7
8.	ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง					C8

ข้อที่	ท่านได้รับพลังอำนาจในงานในด้าน ต่อไปนี้อย่างไร	ระดับการได้รับพลังอำนาจ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการที่ช่วยเพิ่มความรู้ใน การทำงาน					C9
10.	มีโอกาสในการเข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ทักษะที่จำเป็นต่างๆ ในการทำงาน					C10
11.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาดู งานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่านเพื่อ นำมาปรับใช้ในการทำงาน					C11
12.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					C12

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

คำอธิบาย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของท่านในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อท่านประเมินตนเองแล้ว โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตรงกับข้อความนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตรงกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตรงกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ข้อที่	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในด้านต่อไปนี้ได้อย่างไร	ระดับความสามารถ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	แสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อตัดสินใจในการแก้ปัญหาการดูแลผู้ป่วย					D1
2.	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำงานที่ยากได้					D2
3.	ช่วยทำงานเร่งด่วนแทนเพื่อนร่วมงาน					D3
4.	พูดคุยปรึกษาหารือเรื่องการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					D4
5.	แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ทางวิชาการและวิทยาการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย					D5

ข้อที่	ท่านมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในด้านต่อไปนี้อย่างไร	ระดับความสามารถ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
6.	ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปวางแผนการรักษา					D6
7.	มีส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐานการดูแลรักษาผู้ป่วย					D7
8.	แสดงความคิดเห็นที่ทำให้ทีมงานยอมรับหรือเห็นด้วย					D8
9.	มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					D9
10.	ประสานงานกับทีมงานในการทำงานร่วมกัน					D10

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงาน

คำอธิบาย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในงานของท่านในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อท่านประเมินตนเองแล้ว โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงานตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงานตรงกับข้อความนั้นมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงานตรงกับข้อความนั้นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงานตรงกับข้อความนั้นน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงานตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด |

ข้อที่	ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงานในด้านต่อไปนี้อย่างไร	ระดับของความต้อการ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					E1
2.	ทบทวนการทำงานและปรับปรุงการทำงานใหม่ เมื่อพบว่างานที่ทำให้เกิดปัญหาในกระบวนการทำงาน					E2
3.	กำหนดแผนในการทำงานและดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน					E3
4.	เปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพขององค์กร					E4
5.	ปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ					E5
6.	ประเมินผลการทำงานและพัฒนาให้ดีกว่าเดิม					E6

ข้อที่	ท่านมีความต้องการความสำเร็จในงาน ในด้านต่อไปนี้อย่างไร	ระดับของความต้อการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7.	ทุกครั้งทีลงมือทำงาน ท่านจะทำงานจนสำเร็จ และต้องทำให้ดีที่สุด					E7
8.	ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ					E8
9.	แก้ไขผลงานให้ดีขึ้น เมื่อผลงานของท่านไม่ เป็นที่พอใจ					E9
10.	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่เสมอเพื่อพัฒนา ตนเองและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น					E10
11.	หาเทคนิคที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อช่วย ให้การทำงานมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด					E11
12.	ตั้งใจทำงานใหม่ เมื่อลงมือทำงานใดแล้วเกิด ความล้มเหลว					E12

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพประเมินตนเอง

คำอธิบาย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเมื่อท่านประเมินตนเองแล้ว โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติงานพยาบาลในเรื่องนั้นได้ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติงานพยาบาลในเรื่องนั้นได้ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติงานพยาบาลในเรื่องนั้นได้ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติงานพยาบาลในเรื่องนั้นได้ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติงานพยาบาลในเรื่องนั้นได้ระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	ท่านปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านต่อไปนี้ได้อย่างไร	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ชี้แจงและส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน					F1
2.	ให้บริการแก่ผู้ป่วยทุกเพศ ทุกวัย ทุกศาสนา ด้วยความเสมอภาค					F2
3.	ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบและจรรยาบรรณวิชาชีพ					F3
4.	สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยในการดูแลสุขภาพตนเอง					F4
5.	ควบคุมดูแลและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย					F5
6.	ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้ครอบคลุม 4 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันและการฟื้นฟูสุขภาพ					F6
7.	ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ					F7

ข้อที่	ท่านปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านต่อไปนี้ได้อย่างไร	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น เข้าร่วมประชุมวิชาการ อ่านหนังสือตำราเพิ่มเติม					F8
9.	ทุ่มเทให้กับงานและรับผิดชอบในหน้าที่ตามขอบเขตวิชาชีพ					F9
10.	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ					F10
11.	กำหนดเป้าหมายของงานและวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					F11
12.	กล้าพูด กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของผู้ป่วยและหน่วยงาน					F12
13.	ประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					F13
14.	ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน					F14
15.	ปฏิบัติงานโดยใช้หลักการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน					F15
16.	แก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดจากระบบงาน บุคลากรและสิ่งแวดล้อม					F16
17.	ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย หน่วยงานและสังคม					F17
18.	นำความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					F18
19.	แลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					F19

ข้อที่	ท่านปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในด้านต่อไปนี้อย่างไร	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
20.	ให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพแก่ผู้ป่วยได้					F20
21.	มีทักษะในการฟัง โดยฟังอย่างเข้าใจและสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากการฟังได้อย่างถูกต้อง					F21
22.	พูดคุยกับผู้ป่วยด้วยความเข้าใจชัดเจนตรงกัน					F22
23.	สร้างภาพลักษณ์เพื่อให้ผู้ป่วยเชื่อถือในฐานะพยาบาลและยอมรับคำปรึกษาจากท่าน					F23
24.	ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล					F24
25.	ไม่มีความรู้และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และไม่สามารถใช้งานได้					F25
26.	ใช้เครือข่ายการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสุขภาพได้					F26
27.	นำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					F27
28.	วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ					F28
29.	ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเสมอ					F29
30.	ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลผู้ป่วย					F30

ภาคผนวก ข

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับรายชื่อของแบบสอบถามในการวิจัย

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับรายข้อ ของ
ความภูมิใจในวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ได้ช่วยเหลือผู้ป่วยในยามจำเป็น	4.53	.700	มากที่สุด
2.	อาชีพพยาบาลมีความสำคัญต่อสังคม	4.68	.526	มากที่สุด
3.	ครอบครัวให้การยอมรับสนับสนุนให้เป็นพยาบาล	4.55	.663	มากที่สุด
4.	ผู้บังคับบัญชาพอใจในการปฏิบัติงาน	3.86	.674	มาก
5.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.98	.652	มาก
6.	ความมั่นใจในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลัก	4.37	.553	มาก
7.	ประสบความสำเร็จในการทำงาน	4.01	.594	มาก
8.	ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดีตามความต้องการ	3.99	.629	มาก
9.	ทุ่มเทการทำงานให้กับวิชาชีพพยาบาล	4.11	.642	มาก
10.	ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.34	.545	มาก
11.	ปฏิบัติงานพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.32	.551	มาก

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับรายข้อ ของ
การได้รับพลังอำนาจในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.02	.638	มาก
2.	ได้เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในหน่วยงานลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.08	.657	มาก
3.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.04	.529	มาก
4.	ความคิดเห็นของท่านมักไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.69	.833	มาก
5.	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม	3.42	.899	ปานกลาง
6.	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.43	.900	ปานกลาง
7.	ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.81	.742	มาก
8.	ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง	3.82	.799	มาก
9.	ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการที่ช่วยเพิ่มความรู้ในการทำงาน	3.91	.673	มาก
10.	มีโอกาสนในการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่างๆ ในการทำงาน	3.89	.675	มาก
11.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่านเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน	3.75	.802	มาก
12.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.79	.903	มาก

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับรายข้อ ของ
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	แสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อ ตัดสินใจในการแก้ปัญหาการดูแลผู้ป่วย	4.06	.576	มาก
2.	ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ สามารถทำงานที่ยากได้	4.10	.561	มาก
3.	ช่วยทำงานเร่งด่วนแทนเพื่อนร่วมงาน	4.08	.599	มาก
4.	พูดคุยปรึกษาหารือเรื่องการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน	4.05	.636	มาก
5.	แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ทางวิชาการและ วิทยาการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการดูแลรักษา ผู้ป่วย	3.91	.673	มาก
6.	ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปวางแผนการ รักษา	3.99	.652	มาก
7.	มีส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐานการดูแลรักษา ผู้ป่วย	3.98	.652	มาก
8.	แสดงความคิดเห็นที่ทำให้ทีมงานยอมรับหรือ เห็นด้วย	3.89	.675	มาก
9.	มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.27	.574	มาก
10.	ประสานงานกับทีมงานในการทำงานร่วมกัน	4.08	.633	มาก

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับรายข้อ ของ
ความต้องการความสำเร็จในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.20	.602	มาก
2.	ทบทวนการทำงานและปรับปรุงการทำงานใหม่เมื่อพบว่างานที่เกิดปัญหาในกระบวนการทำงาน	4.08	.609	มาก
3.	กำหนดแผนในการทำงานและดำเนินงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน	4.05	.607	มาก
4.	เปรียบเทียบผลงานกับมาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพขององค์กร	3.89	.666	มาก
5.	ปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำงานยากๆ ให้สำเร็จ	4.11	.726	มาก
6.	ประเมินผลการทำงานและพัฒนาให้ดีกว่าเดิม	4.13	.624	มาก
7.	ทุกครั้งที่ลงมือทำงาน ท่านจะทำงานจนสำเร็จและต้องทำให้ดีที่สุด	4.27	.606	มาก
8.	ใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.10	.686	มาก
9.	แก้ไขผลงานให้ดีขึ้น เมื่อผลงานของท่านไม่เป็นที่พอใจ	4.16	.613	มาก
10.	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่เสมอเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งๆ ขึ้น	4.06	.635	มาก
11.	หาเทคนิคที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อช่วยให้การทำงานมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	4.11	.657	มาก
12.	ตั้งใจทำงานใหม่ เมื่อลงมือทำงานใดแล้วเกิดความล้มเหลว	4.18	.698	มาก

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับรายข้อ ของ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	<u>ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย</u> ชี้แจงและส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้รับรู้และเข้าใจใน สิทธิของตน	4.15	.635	มาก
2.	ให้บริการแก่ผู้ป่วยทุกเพศ ทุกวัย ทุกศาสนาด้วย ความเสมอภาค	4.43	.625	มาก
3.	ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	4.47	.589	มาก
4.	<u>ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์</u> สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยในการดูแล สุขภาพตนเอง	4.30	.607	มาก
5.	ควบคุมดูแลและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ โรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย	4.32	.611	มาก
6.	ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้ครอบคลุม 4 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การ ป้องกันและการฟื้นฟูสุขภาพ	4.17	.654	มาก
7.	<u>ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ</u> ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	4.18	.593	มาก
8.	แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น เข้าร่วมประชุมวิชาการ อ่านหนังสือตำราเพิ่มเติม	4.06	.606	มาก
9.	ทุ่มเทให้กับงานและรับผิดชอบในหน้าที่ตาม ขอบเขตวิชาชีพ	4.17	.589	มาก
10.	มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ	3.99	.629	มาก
11.	<u>ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ</u> กำหนดเป้าหมายของงานและวางแผนการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.93	.658	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12.	กล้าพูด กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของผู้ป่วยและหน่วยงาน	4.00	.683	มาก
13.	ประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	.641	มาก
14.	ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน	4.01	.604	มาก
15.	ปฏิบัติงานโดยใช้หลักการการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.11	.613	มาก
16.	แก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดจากระบบงาน บุคลากรและสิ่งแวดล้อม	3.97	.651	มาก
17.	ด้านวิชาการและการวิจัย ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วย หน่วยงานและสังคม	4.04	.741	มาก
18.	นำความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	.717	มาก
19.	ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ แลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.98	.633	มาก
20.	ให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ทางการพยาบาลและสุขภาพแก่ผู้ป่วยได้	4.18	.593	มาก
21.	มีทักษะในการฟัง โดยฟังอย่างเข้าใจและสามารถสรุปประเด็นสำคัญจากการฟังได้อย่างถูกต้อง	4.03	.604	มาก
22.	พูดคุยกับผู้ป่วยด้วยความเข้าใจชัดเจนตรงกัน	4.16	.572	มาก
23.	สร้างภาพลักษณ์เพื่อให้ผู้ป่วยเชื่อถือในฐานะพยาบาลและยอมรับคำปรึกษาจากท่าน	4.14	.609	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
24.	ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล	3.91	.691	มาก
25.	ไม่มีความรู้และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับ คอมพิวเตอร์และไม่สามารถใช้งานได้	3.96	.818	มาก
26.	ใช้เครือข่ายการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ตในการ ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสุขภาพได้	3.48	.985	มาก
27.	นำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.61	.826	มาก
28.	ด้านสังคม วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อ การพัฒนาวิชาชีพ	3.67	.756	มาก
29.	ติดตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและ การเมืองเสมอ	3.80	.793	มาก
30.	ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดูแลผู้ป่วย	3.64	.822	มาก

ค่า Durbin-Watson

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.607	.29186	
2	.830 ^b	.689	.685	.26108	
3	.842 ^c	.709	.703	.25346	1.947

- a. Predictors: (Constant), averd
- b. Predictors: (Constant), averd, avere
- c. Predictors: (Constant), averd, avere, averb
- d. Dependent Variable: averf

ภาคผนวก ก
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ๒๑๕๒

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอลดลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมุทรสาคร

ด้วย นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอลดลงเครื่องมือวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยทั้งนี้ไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไปในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ทดลองเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังครู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ ๒๑๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 สิงหาคม 2552

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกระทุ่มแบน

ด้วย นางสาวศิริลักษณ์ อยู่เย็น นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยทั้งนี้ไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไปในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าวได้ขอตกลงเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกรู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3267

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระทุ่มแบน

ด้วย นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการศัลยกรรมขั้นหนึ่งและให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไปในโรงพยาบาลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพยาบาลทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบตามให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะคังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435



ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ 3268

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ด้วย นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการศัลยกรรมขั้นหนึ่งและให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยไม่รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไปในโรงพยาบาลของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้งพยาบาลทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาค้นคว้าด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสิริลักษณ์ อยู่เย็น
ที่อยู่	109 ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลมหาชัย (1) 927/43 ค. ถนนเศรษฐกิจ 1 ตำบลมหาชัย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน
พ.ศ. 2549	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพแผนกฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาชัย 1 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร