

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแข่งขันของสังคมในโลกปัจจุบันก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การค้า เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ส่งผลให้ต้องมีการปรับระบบราชการทั้งด้านแนวคิด การทำงาน การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้สามารถเผชิญและพร้อมรับกับวิกฤตและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานภาครัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลักในการทำงานให้โปร่งใส คล่องตัว รวดเร็ว เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคมและประชาชน

ในปี พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐ เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะ อย่างเต็มฤทธิ์ผล โดยระบบจำแนกตำแหน่งที่ปรับใหม่นี้ได้นำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ ในขณะเดียวกันก็ยังนำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ เช่น การสรรหา การพัฒนา และการบริหารผลงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการ: 2548) ปัจจุบันหลายองค์กรจึงกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นกลยุทธ์หลักที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการพัฒนาให้คนในองค์กรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สมศรี เพชรโชติ 2545: 147 – 167)

ในปีพ.ศ.2551 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระหลักในการปรับปรุง พ.ร.บ. 2551 ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กลไกระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและกลไกระบบพิทักษ์คุณธรรม เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ขององค์การว่าด้วย การมีข้าราชการที่มีคุณภาพ และระบุไว้ในกฎหมายเป็นครั้งแรกว่าระบบข้าราชการมีไว้เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า มีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี (มาตรา 34)

นอกจากนี้ควรแสดงเจตนาธรรมของการบริหารโดยระบบคุณธรรม ดังที่ระบุว่าราชการต้องปฏิบัติต่อข้าราชการด้วยระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ และมีความเป็นกลางทางการเมือง(มาตรา 42) ในการบริหารระบบค่าตอบแทนได้กำหนดให้มีเงินเดือนหลากหลาย แยกตามประเภทตำแหน่ง โดยคำนึงถึงราคาตลาดและการบริหารผลงานและสมรรถนะของข้าราชการแต่ละประเภท รวมทั้งสะท้อนค่างานของตำแหน่งแต่ละประเภทได้อย่างแท้จริง (มาตรา 49) ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการจึงกำหนดให้มีการประเมินผลสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (Competency) โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 สัดส่วนที่เหลือเป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ซึ่งประเมินผลตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด (สำนักงาน ก.พ. 2548)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (core competency) 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (functional competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์กรรวม และสถานะผู้นำ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาลวิชาชีพ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบหลักโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการ ส่งเสริมป้องกัน ดูแลรักษา ฟื้นฟูสุขภาพประชาชน หรือการบริการอื่นๆ ทางด้านสุขภาพที่เป็นปัญหาเฉพาะพื้นที่ เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน ดังนั้นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้สภาการพยาบาล ในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (พ.ศ. 2540) ไว้ว่าพยาบาลต้องมีความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยมีความรู้ในหลักการ กลยุทธ์และกลวิธีในการสร้างเสริมสุขภาพ การสร้างเสริมพลังอำนาจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและความเจ็บป่วยในผู้ป่วย ผู้ใช้บริการทุกวัยมีสุขภาพดี ทั้งที่อยู่ภาวะเสี่ยงและเจ็บป่วย เพื่อให้สามารถดูแลพึ่งตนเองได้ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน สำนักงานการพยาบาล (2548) จึงได้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรพยาบาล เพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะของพยาบาล

วิชาชีพในแต่ละระดับให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งของรัฐ โดยได้นำสมรรถนะของข้าราชการ 10 สมรรถนะ มากำหนดเป็นสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและผู้บริหารการพยาบาล

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้นุคคลสามารถสร้างผลงานได้อย่างโดดเด่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ต้องการให้มี เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร (สำนักงานการพยาบาล 2548) สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่แมคคลีแลนด์ (McClelland อ้างถึงในสุกัญญา รัศมิธรรมโชติ 2548 หน้า 17) ได้อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะ เจตคติ นุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ การมีสมรรถนะส่งผลให้นุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน รูปแบบสมรรถนะอาจมีหลายแบบ ซึ่งเพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2547: 19 - 24) ได้เสนอว่า รูปแบบของสมรรถนะที่เหมาะสมกับการประยุกต์ใช้กับลักษณะงานของโรงพยาบาล คือ รูปแบบของแมคคลีแลนด์ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะเชิงเทคนิค การมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ย่อมส่งผลให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ลดภาวะวิกฤต ลดภาระค่าใช้จ่าย ลดเวลาในการอยู่โรงพยาบาล ลดสิ่งที่ไม่เกิดคุณค่าในการพยาบาล และเพิ่มคุณค่าในการรักษา รวมทั้งทำให้ผู้ป่วยเกิดความพึงพอใจ

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสุขภาพของรัฐ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง โดยใช้การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ และสำนักงานการพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานการพยาบาล 2554) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามกรอบโมเดลของข้าราชการพลเรือนไทยประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรมและความร่วมแรงร่วมใจ และสมรรถนะประจำกลุ่มงานและผู้บริหารการพยาบาลอีก 5 สมรรถนะ คือ การพัฒนาศักยภาพคน การดำเนินงานเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม และภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามการประเมินผลบุคลากรประจำปีนั้นยังมีข้อจำกัดในเรื่องการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพราะข้อมูลการประเมินผลนั้นไม่สามารถนำมาเปิดเผยได้ จึงทำให้ยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาล เช่น ความผิดพลาดจากการบริหารยา การเกิดแผลกดทับ เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ

อยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากปัญหาดังกล่าวในจังหวัดสุรินทร์ที่พบว่า มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม การให้บริการของบุคลากรสาธารณสุขปีละ 40-50 เรื่อง

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามที่กำหนด จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรพยาบาลให้สูงขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดังกล่าว แมคคอร์มิก และอีลเจ็น (McCormick & Ilgen, 1985) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล เป็นองค์ประกอบภายในที่แสดงความเป็น เอกลักษณะเฉพาะบุคคลส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนต่างกัน ได้แก่ ความถนัด ความเชื่อ แรงจูงใจ อายุ เพศ และอื่นๆ 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์เป็นองค์ประกอบภายนอกที่เกิด จากสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคลมีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน นโยบายขององค์กร เป็นต้น รวมทั้ง โบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) กล่าวว่าไว้ว่าผลงานที่ดีเลิศขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของ ปัจจัย 3 ประการ คือ บุคคล งาน และองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคน ควรมีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับ ความต้องการในบทบาท ภารกิจหน้าที่กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย บรรยากาศและวัฒนธรรม ขององค์กร และความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 ประการ สามารถทำนายผลลัพธ์ขององค์กรได้

การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้ แนวคิดของโบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) เป็นกรอบในการคัดเลือกตัวแปรร่วมกับองค์ความรู้ที่ได้ จากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ปัจจัยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ บรรยากาศองค์กร ในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland) เนื่องจากแนวคิดนี้อธิบายถึงการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความ ต้องการความสำเร็จ โดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการ ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ได้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจ ไว้ เมื่อพยาบาลวิชาชีพทำอะไรได้สำเร็จจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป นอกจากนี้ได้ เลือกศึกษาบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่สะท้อนให้เห็นลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพของนโยบายต่างๆ ขององค์กร (Stringer, 2002: 9) ตามที่โบยาซีสท์ (Boyatzis, 1982) กล่าวว่าไว้ ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์เป็นอย่างไร

2.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์หรือไม่

2.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ได้หรือไม่

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

3.3 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

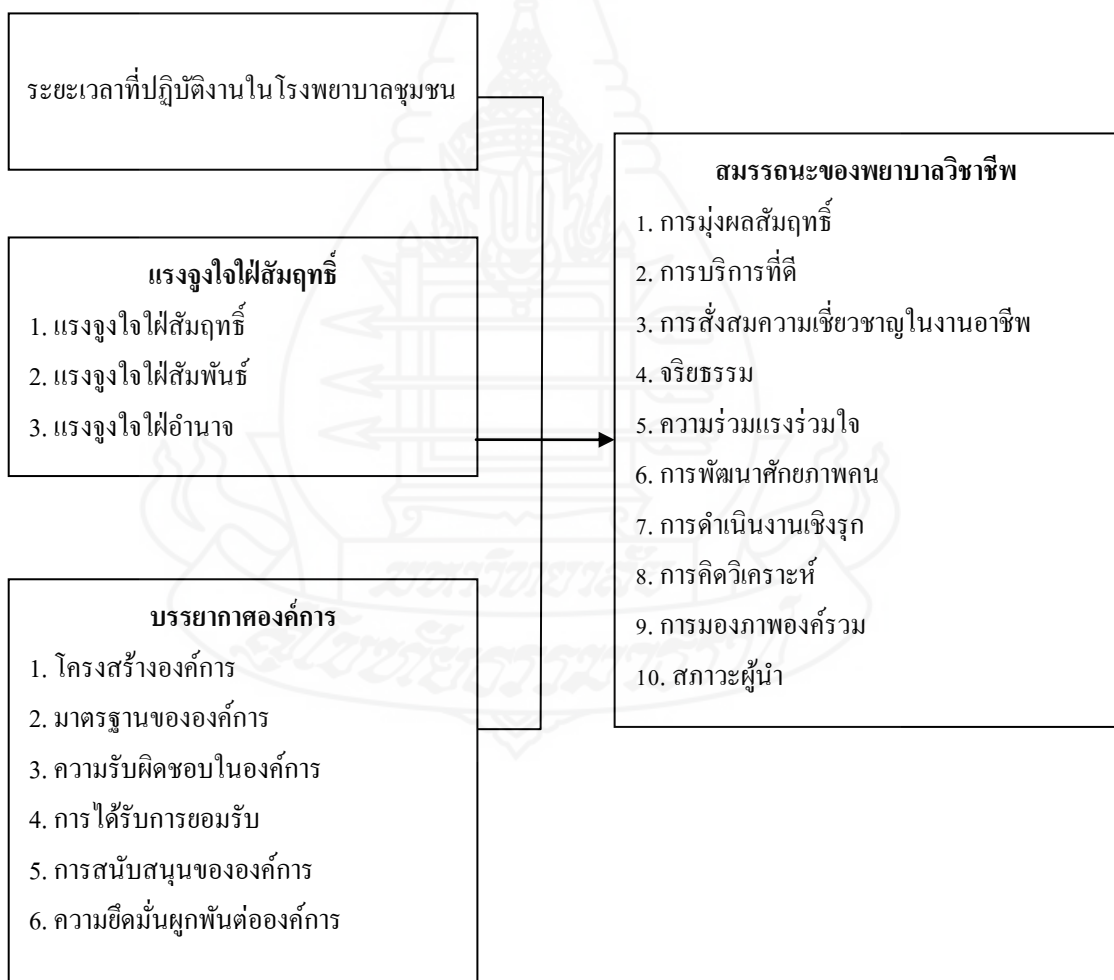
4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

4.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ โบยาซิส (Boyatzis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่าผลงานที่ดีเลิศขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย 3 ประการ คือ บุคคล งาน และองค์การ ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่วิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถหรือสมรรถนะของแต่ละคน ซึ่งควรมีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในบทบาท ภารกิจหน้าที่กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วยบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ในการคัดเลือกตัวแปรเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของโบยาซิส (Boyatzis, 1982) ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรต้นจากงานวิจัย ซึ่งสรุปตัวแปรที่คัดเลือกได้ คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศขององค์การ และตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เป็นตัวแปรในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 ประชากร ประชากรในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 777 คน

6.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

6.2.1 ตัวแปรต้น

- 1) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3) บรรยากาศองค์การ

6.2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

6.3 สถานที่ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ (1) โรงพยาบาลปราสาท (2) โรงพยาบาลสังขะ (3) โรงพยาบาลศีขรภูมิ (4) โรงพยาบาลรัตนบุรี (5) โรงพยาบาลท่าตูม (6) โรงพยาบาลลำดวน (7) โรงพยาบาลจอมพระ (8) โรงพยาบาลกาบเชิง (9) โรงพยาบาลชุมพลบุรี (10) โรงพยาบาลสนม (11) โรงพยาบาลลำโรงท่า (12) โรงพยาบาลบัวเชด (13) โรงพยาบาลพนมดงรัก

6.4 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล วันที่ 1 - 30 พฤษภาคม พ.ศ.2556

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานวันแรกจนถึงปัจจุบัน ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี

7.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีความสุขสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว ประกอบด้วยแรงจูงใจ 3 ลักษณะ (McClelland, 1987) ดังนี้

7.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ แรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลนั้นกระทำการต่างๆ อย่างเต็มที่และดีที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย(goal) ซึ่งเป็นบันไดให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จและการประสบความสำเร็จ (Accomplishment) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคล ไม่ใช่เป็นเพียงรางวัลแห่งชีวิตเท่านั้น

7.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motivation) หมายถึงบุคคลย่อย มีความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลที่ขาดการเข้าสังคมจะมีปัญหาทางสุขภาพกายและจิตใจ สำหรับบุคคลที่มีความต้องการใฝ่สัมพันธสูงนั้นมักใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้าร่วมกลุ่มและต้องการเป็นที่รักของคนอื่น

7.1.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น

7.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานขององค์การ ความรับผิดชอบในองค์การ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Stringer, 2002 : 10-11) ดังนี้

7.3.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบและงานของบุคลากร

7.3.2 มาตรฐานขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความมุ่งหวังที่จะพัฒนางานของตน และความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานที่มีคุณภาพหรือทำงานประสบความสำเร็จ

7.3.3 ความรับผิดชอบในองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความเป็นเจ้านายตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาตรวจสอบงาน

7.3.4 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดี และการถูกตำหนิหรือการลงโทษ หากปฏิบัติงานไม่ดี

7.3.5 การสนับสนุนขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับความสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงาน

7.3.6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายองค์การ

7.4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของพยาบาลที่เป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ความสามารถหรือทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes)

อื่นๆ ที่ต้องการให้มี เพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร (สำนักการพยาบาล: 2548) ประกอบด้วย

7.4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงความพยายามในการทำงานให้ดี สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่มีใครทำ มาก่อน สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

7.4.2 บริการที่ดี หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงความเต็มใจในการให้บริการ สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ เต็มใจช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการ ให้บริการที่เกินคาดหวังในระดับทั่วไป แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก สามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ สามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ

7.4.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ

7.4.4 จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีสัจจะเชื่อถือได้ ยึดมั่นในหลักการ ชำรงความถูกต้อง อุทิศตนเพื่อผดุงความยุติธรรม

7.4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง คุณลักษณะในการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนร่วมทีมอื่น ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

7.4.6 การพัฒนาศักยภาพคน หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ สอนงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหตุผลประกอบการสอน/แนะนำผู้อื่น และให้การสนับสนุนบุคคลอื่น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งตรวจสอบว่าผู้รับการสอนมี ความเข้าใจ ให้โอกาสผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง ให้คำติชมผลการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรโดยรวม

7.4.7 การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการเห็นโอกาสหรือปัญหาในระยะสั้นและลงมือดำเนินการ จัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤต ลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น เตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว รวมทั้งเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน

7.4.8 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการแตกปัญหา / งาน ออกเป็นส่วนย่อยๆ เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขึ้นพื้นฐานของส่วนต่าง ๆ ของปัญหา / งาน เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหาที่ซับซ้อนของส่วนต่างๆ ของปัญหา/งาน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานจากความเข้าใจความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ กำหนดแผนงาน / ขั้นตอนการทำงานของการศึกษาวิเคราะห์ในขั้นต่าง ๆ เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน / แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

7.4.9 การมองภาพองค์รวม หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการใช้กฎพื้นฐานทั่วไปประยุกต์ประสบการณ์ ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน อธิบายปัญหา / งานในภาพองค์รวมคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่

7.4.10 สภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการบริหารการประชุมได้ดี และคอยแจ้งข่าวสาร ความเป็นไปอยู่เสมอ เป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม ให้การดูแลและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ แสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อผู้ได้บังคับบัญชา

7.5 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์ เป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป

7.6 โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ (1) โรงพยาบาลปราสาท (2) โรงพยาบาลสังขะ (3) โรงพยาบาลศีขรภูมิ (4) โรงพยาบาลรัตนบุรี (5) โรงพยาบาลท่าตูม (6) โรงพยาบาลลำดวน (7) โรงพยาบาลจอมพระ (8) โรงพยาบาลกาบเชิง (9) โรงพยาบาลชุมพลบุรี (10) โรงพยาบาลสนม (11) โรงพยาบาลลำโรงท่า (12) โรงพยาบาลบัวเชด (13) โรงพยาบาลพนมดงรัก

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้

8.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไปใช้คัดกรองบุคคลที่มีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้

