

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย (Predictive research) เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1.1.3 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 13 โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของสำนักงานการพยาบาล ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เท่ากับ 0.820, 0.948 และ 0.995 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล และประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของ

โรงพยาบาลทั้ง 13 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย การแจกและการรับแบบสอบถามคืน โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 325 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation) และสถิติการถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Multiple regression)

1.3 ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.06 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.08 ปี) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 43.7) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 96.6) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน (คิดเป็นร้อยละ 42.8) มีตำแหน่งงานพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ ร้อยละ 91.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 70.8 (เฉลี่ย 12.03 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.34 ปี)

1.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แรงจูงใจใฝ่อำนาจซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.59)

2) บรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.64) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานองค์การ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบในองค์การ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.58)

3) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นการมองภาพองค์กรรวม ซึ่งอยู่ในระดับ

ปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{X}=3.98$, S.D. = 0.77) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X}=3.87$, S.D. = 0.76) และด้านการมองภาพองค์กรรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.42$, S.D. = 0.81)

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงงูใจไฟัสมฤทธิั บรรยาการศอการั กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัศสุรินทั

แรงงูใจไฟัสมฤทธิั และบรรยาการศอการั มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัศสุรินทั โดยแรงงูใจไฟัสมฤทธิัมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .310$) บรรยาการศอการัมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .284$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ัม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัศสุรินทัอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.4 อำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงงูใจ ไฟัสมฤทธิั บรรยาการศอการัต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัศสุรินทั

ตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัศสุรินทั ได้ คือ แรงงูใจไฟัสมฤทธิัและบรรยาการศอการั โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .115 ($R^2 = .115$)

สมการทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำปัจจัยทุกด้านเข้าสมการในรูปคะแนนดิบเป็นดังนี้

$$\hat{Y} = 1.488 + .352 (\text{แรงงูใจไฟัสมฤทธิั}) + .299 (\text{บรรยาการศอการั})$$

สมการถอดอยของกลุ่มตัวอย่างในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .221 (\text{แรงงูใจไฟัสมฤทธิั}) + .164 (\text{บรรยาการศอการั})$$

จากสมการจะสรุปได้ว่า ถ้าคะแนนแรงงูใจไฟัสมฤทธิัและบรรยาการศอการัสูงขึ้น 1 หน่วย ก็จะทำให้คะแนนสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนสูงขึ้น .352 และ .299 หน่วยในรูปคะแนนดิบ และ .221 และ .164 ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานตามลำดับ

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ อภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยายการองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น อธิบายได้ดังนี้

1) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** อภิปรายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (อายุเฉลี่ย 35.06 ปี) ซึ่งเป็นวัยที่มีวุฒิภาวะ และมีอายุการทำงานมานานกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หรือเป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์มาก มีความเข้าใจในสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง (Benner: 1984) สามารถทำงานอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานที่ยากหรืองานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ และมักจะประสบความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเนื่องจากองค์การมีมาตรฐานคุณภาพหลายด้าน เช่น มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (HA) มาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของ อุบลวรรณ เศวตเสถณี (2552) ซึ่งพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อยู่ในระดับสูงทุกด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และด้านความต้องการแข่งขัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นอายุเฉลี่ย 37.57 ปี เช่นเดียวกัน และเป็นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง ต้องทำงานให้ดีที่สุด ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้รับบริการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับฉันทะพร ขนิณรัตน์กุล และสุดีทองวิเชียร (2551) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ บรรยายการองค์การกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ส่วนแรงจูงใจใฝ่อำนาจอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในระดับต่ำสุด

2) **แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ** อภิปรายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธในระดับสูง อธิบายได้ว่าลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่นค่อนข้างมาก ลักษณะการทำงานต้องติดต่อ ประสานงานกับผู้ป่วยและญาติ บุคลากรอื่นๆ หลายระดับ และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก จึงมีทักษะและเห็นความสำคัญของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จ จึงทำให้การให้คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ อยู่ในระดับสูง ดังเช่น ญัฐพร ยศนิรันดร์กุล และสุลธิ ทองวิเชียร (2551) ซึ่งที่ได้อภิปรายผลการศึกษาว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นคิดว่าการทำงานร่วมกับคนอื่นแม้จะเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่การได้รับความร่วมมือในการทำงานจากบุคลากรทุกระดับก็เป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น จึงให้ความสำคัญต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อต้องการให้ตนนั้นเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

3) **แรงจูงใจใฝ่อำนาจ** อภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากโครงสร้างการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนนั้น บทบาทของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจ ลักษณะการทำงานเป็นการรับมอบหมายงานจากแพทย์ผู้บังคับบัญชา และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ซึ่งมักจะได้รับการปลูกฝังทางด้านวัฒนธรรมมาจากการให้ความสำคัญกับเพศชาย บางครั้งการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำงานอาจไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร จึงทำให้ไม่รู้สึกมั่นใจในพลังอำนาจของตนเอง ไม่มีความสุขกับการได้มาซึ่งอำนาจ พยาบาลจึงรู้สึกที่อำนาจไม่ใช่สิ่งที่ตัวเองแสวงหาในชีวิต แรงจูงใจใฝ่อำนาจจึงมีน้อยกว่าด้านอื่น นอกจากนี้ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นไม่มีความแตกต่างกับระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารด้วยเช่นกัน ดังเช่น ญัฐพร ยศนิรันดร์กุล และสุลธิ ทองวิเชียร (2551) กล่าวว่า การที่จะใช้อำนาจในการควบคุมผู้อื่นไม่ได้เป็นผลดีเสมอไป ซึ่งนับเป็นปรากฏการณ์ที่ดีที่ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ซึ่งทำงานอยู่ในระบบทหารที่มีระเบียบวินัยและการบังคับบัญชาเข้มงวดยังให้ความสำคัญต่ออำนาจต่ำกว่าความสำเร็จของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งจะช่วยผ่อนคลายบรรยากาศของผู้ร่วมงาน

2.1.2 บรรยายาทองค้การ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบในองค์การ

พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากที่สุด เพราะพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันในระบบราชการเป็นพื้นฐาน หวังผลตอบแทนด้านสวัสดิการและความมั่นคงด้านอาชีพ จึงให้คะแนนบรรยากาศองค์การในด้านความยึดมั่นผูกพันสูง บุคลากรเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่คิดจะย้ายหรือลาออก มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งทุกคนมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ทำให้รู้สึกผูกพันต่องานและความสำเร็จที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ พอร์เตอร์ สตีเยร์ และบาวเรียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1979) ที่กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามี ลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งเป็นความศรัทธาและภูมิใจที่บุคคลมีต่อองค์การ เชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ 2) มีความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ 3) มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

นอกจากนี้ พยาบาลยังรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานขององค์การ ด้านการประเมินผลการทำงาน ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนได้ใช้ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งประกาศใช้ทั่วประเทศเหมือนกัน จึงมีความชัดเจนการดำเนินงานนำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ มีการปรับปรุงคุณภาพ มาตรฐานของงานให้เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานมีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลด้านต่างๆ เช่น มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ของสถาบันรับรองและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ด้านโครงสร้างองค์การได้ถูกกำหนดตามกฎหมายระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ นโยบายและโครงสร้างขององค์การ ได้ถูกกำหนดโดยการศึกษาและปรับปรุงให้มีความชัดเจนและเหมาะสมต่อการทำงาน มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และการมอบหมายงานในแต่ละตำแหน่งชัดเจน นอกจากนี้การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2551 ทุกคนรับรู้และมีความชัดเจน เหมาะสมและเป็นประโยชน์กับบุคลากรและองค์การ พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้บรรยากาศองค์การในด้านนี้สูง

ส่วนด้านความรับผิดชอบในองค์การ พยาบาลวิชาชีพทราบว่าบรรยากาศองค์การในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีทั้งบทบาทอิสระและไม่อิสระควบคู่กันไป บางบทบาทหน้าที่ต้องอยู่ภายใต้คำสั่งและการบริหารงานของแพทย์ ต้องได้รับการควบคุมจากแพทย์ หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้แล้วพยาบาลส่วนใหญ่ ร้อย

ละ 91.4 เป็นพยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลประจำการ ไม่ได้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน จึงมีความรู้สึกลัว ความรับผิดชอบต่อการงานในองค์กรจึงไม่ใช่ของตนเองแต่เพียงผู้เดียว จึงทำให้รับรู้บรรยาย กาศด้านนี้ในระดับปานกลาง

2.1.3 สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด สุรินทร์ พบว่าสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมองภาพองค์รวม เท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายผลตามลำดับของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1) พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด จาก การศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยพยาบาลวิชาชีพ มีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในการทำงาน อุทิศร่างกาย แรงใจ ผลักดันให้ ภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความเสียสละ ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ นอกจากนี้การ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ยังมีการควบคุมกำกับโดยองค์การวิชาชีพ คือ สภาการพยาบาล ซึ่งได้กำหนดข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไข ในการประกอบอาชีพและการ รักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ (สภาการพยาบาล 2553) จึงส่งผลต่อการมีสมรรถนะในด้านจริยธรรม สูงกว่าด้านอื่น

2) ความร่วมแรงร่วมใจ เพราะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการ ทำงานเป็นทีม จึงต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อน ร่วมทีมเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ การทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพถูกพัฒนาและฝึกฝนมาทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานเป็นทีมได้อย่างดี มี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับชั้น

3) การบริการที่ดี ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นงานที่ให้การ บริการจึงต้องมีการให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ และเต็มใจ บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี ให้ คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารบริการ และแก้ไขปัญหาด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ทำความเข้าใจ ปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงสิทธิผู้รับบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความ พึงพอใจ และสร้างความประทับใจ

4) การพัฒนาศักยภาพคน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นพี่ต้องสอน รุ่นน้อง นักศึกษาและผู้รับบริการสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน ให้โอกาสให้ผู้อื่นเสนอแนะวิ ธีการใหม่ๆ ในการพัฒนางาน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานที่รับผิดชอบ สามารถ

ทุกทั้งสิ่งที่ไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพ จึงต้องพัฒนาศักยภาพตนให้สูงขึ้นตลอดเวลา

5) *สภาวะผู้นำ* พยาบาลวิชาชีพทุกคน ไม่ว่าจะเป็นระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ ต้องมีทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ การดูแลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดี เป็นที่ปรึกษาให้เพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเหลือปกป้องเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งชื่อเสียงขององค์กร เป็นแบบอย่างในการดำรงตนให้กับผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน

6) *การดำเนินงานเชิงรุก* โรงพยาบาลชุมชนต้องดำเนินงานเชิงรุก เน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค สมรรถนะการบริการเชิงรุกจึงเป็นสมรรถนะหลักอันหนึ่งในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พยาบาลวิชาชีพ จึงมีความรู้ในการกำหนดแผนงาน โครงการ การมองเห็นความสำคัญของพลังศักยภาพของคนในการพัฒนาองค์ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร มองเห็นโอกาส ปัญหา และคาดการณ์ล่วงหน้าได้ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะ หรือเหตุการณ์วิกฤตได้ทันการณ์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการบริการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

7) *การมุ่งผลสัมฤทธิ์* วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูง มีมานะอดทน ขยันหมั่นเพียร มีมาตรฐาน ระบบการทำงานเป็นระบบระเบียบ ความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ และมีการปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการพัฒนาระบบขั้นตอน การทำงานอยู่เสมอ สามารถบริหารจัดการ ตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มานะอดทน เอาใจใส่ เพื่อให้งานได้มาตรฐาน กระบวนการทำงานชัดเจน ตามกระบวนการพยาบาล จึงก่อให้เกิดการมีสมรรถนะด้านนี้สูง

8) *การคิดวิเคราะห์* สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพไม่จำเจ ผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พยาบาลวิชาชีพได้ทักษะการคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงอาการสาเหตุของปัญหาของผู้รับบริการไปสู่การวินิจฉัย แยกแยะและจัดระดับประเด็นของปัญหาได้ ระบุมุมมองเป็นเหตุเป็นผลของปัญหา จัดเรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วน เชื่อมโยงปัจจัยที่ซับซ้อนที่สามารถนำไปสู่เหตุการณ์อื่นได้ วางแผนแก้ไขปัญหา กำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน สามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา การดำเนินโครงการต่างๆ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะด้านนี้สูง

9) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการปฏิบัติงานไม่เป็นเวลา ทำให้ความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ การประยุกต์ทฤษฎีหรือหลักวิชาการที่ยุ่ยากซับซ้อน จึงกระทำได้น้อยไม่มากเท่าที่ควร และคะแนนการรับรู้สมรรถนะในด้านนี้ต่ำกว่า 8 ด้านดังกล่าวมาแล้ว

10) การมองภาพองค์กรรวม พยาบาลรับรู้สมรรถนะของตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้อจำกัดในด้านเวลา ภาระงานที่มาก การประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี และองค์ความรู้ที่ซับซ้อนในมุมมองที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างนวัตกรรมและความรู้ใหม่ ๆ ยังไม่เพียงพอ และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งกระบวนการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการเรียนการสอนเพื่อความรู้ความเข้าใจ การวิเคราะห์ การนำไปใช้ ยังขาดการเน้นการสังเคราะห์ และการประยุกต์ใช้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งการเรียนในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎีและความซับซ้อนทางทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในงานนั้น มักจะเน้นในการศึกษาระดับปริญญาโท จึงทำให้การรับรู้สมรรถนะในด้านนี้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุริพร ดวงสุวรรณ และคณะ (2553) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ผลการวิจัย พบว่า ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความมีจริยธรรม ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมองภาพองค์กรรวม ระดับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของสมบัติ นนท์ขุนทด (2549) ที่ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงงูใจไฟ สัมฤทธิ์ บรรยายาสองการกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจไฟ สัมฤทธิ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบุคลากรที่มีแรงงูใจไฟ สัมฤทธิ์สูง จะมีสมรรถนะสูง เพราะบุคลากรเหล่านี้มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ขวนขวายหาความรู้ พัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดสมรรถนะเหล่านี้ ดังเช่นการศึกษาของวิไล รัชกิจจานุกิจ (2552) ที่พบว่าแรงงูใจไฟ สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพมี

ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อุบลวรรณ เสวตเสริม (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 รวมทั้ง การศึกษาของพัชมน อ้นโต (2546) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

อยู่ในระดับต่ำและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากบรรยากาศองค์การรายด้านเกือบทุก ด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านความรับผิดชอบในองค์การ การจัดการกับบรรยากาศองค์การอย่าง เหมาะสม จะส่งเสริมการทำงานของสมาชิกและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ (Stringer 2002) ดังนั้น บรรยากาศที่ดีขององค์การจึงมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับยุพิน พรสมุทรสินธุ์ (2545) ที่พบความสัมพันธ์ ในระดับปานกลางระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง และการศึกษาของเดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ที่ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลา นครินทร์และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผลการศึกษพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งการศึกษาของ อุบลวรรณ เสวตเสริม (2552) ดังกล่าวแล้ว

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนกับ

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำและไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 70.87 ($\bar{X} = 12.03, S.D. = 8.34$) และทุกคนจะมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอผ่านโครงการต่างๆ ของ โรงพยาบาล เช่น การประเมินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (HA) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH) โรงพยาบาลสายใยรักแห่งครอบครัว เป็นต้น ซึ่งทุกโรงพยาบาลต้องมีกิจกรรมการพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้พยาบาลวิชาชีพในทุกกลุ่มอายุงาน ทุกระดับ ได้พัฒนา สมรรถนะในการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน

ดังนั้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจึงไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

ผลการศึกษาสอดคล้องนี้กับ การศึกษาของปริมล ถัมสุทธาวรพงศ์ (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 ซึ่งพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน รวมทั้ง การศึกษาของ ขวัญใจ ต้นวิวัฒน์จินดา (2552) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

2.3 อำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การกับปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ ได้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน รองลงมา คือ บรรยากาศองค์การ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพจัดเป็นปัจจัยภายในซึ่งมักจะมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยภายนอกซึ่งได้แก่บรรยากาศองค์การ ดังทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นแรงขับให้พยาบาลกระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังสิ่งตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อได้ผลสำเร็จก็จะกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป องค์การที่ได้ทั้งบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก องค์การก็จะเจริญเติบโตรวดเร็ว

ผลการศึกษาสอดคล้องกับศิริบุญ รุ่งหิรัญ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี และพบว่าแรงจูงใจด้านโอกาสได้รับผิชอบงาน ด้านความสำเร็จ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ทำนายได้ร้อยละ 34.5 และการศึกษาของเดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านโครงสร้างองค์การ และวุฒิการศึกษาสามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 18.5

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนให้มีประสิทธิภาพได้

3.1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไปใช้คัดกรองบุคคลที่มีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมองภาพองค์กร รวมทั้งควรกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้นด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษานี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) และสำนักงานการพยาบาลกำหนด ซึ่งมีสมรรถนะ 10 ด้าน ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาสมรรถนะที่เป็นการเฉพาะเจาะจงในหน้าที่ หรือหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเฉพาะงาน

3.2.2 นอกจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การแล้ว การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เช่น การเสริมพลังอำนาจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ฯลฯ เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

3.2.3 การศึกษาครั้งนี้เป็นการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาครั้งต่อไป ควรออกแบบการวิจัยให้มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสะท้อนภาพสมรรถนะที่แท้จริงของพยาบาลวิชาชีพ