บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของระบบราชการให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล กำหนดให้ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ตรงตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้องค์กรภาครัฐตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคล ภายใต้แผนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และประชาชนที่มารับบริการ โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มสมรรถนะให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด ดังคำกล่าวที่ว่า "คุณภาพงานขึ้นอยู่กับคุณภาพคน" องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างมาก เพราะองค์การใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพจำนวนมากจะสามารถนำพาองค์การนั้นให้ประสบความสำเร็จอย่างสูง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร 2550 (ก): 211)

สถานบริการสุขภาพเป็นองค์กรภาครัฐ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้สอดรับกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว และตอบสนองต่อกระแสเรียกร้องของภาคประชาชนและสังคม ซึ่งมีความต้องการการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการดูแลมากขึ้น สถานบริการสุขภาพจึงต้องมีพัฒนาหน่วยงานให้มีความพร้อมที่จะได้รับการรับรองและการประกันคุณภาพของสถานบริการมากขึ้น ระบบบริการพยาบาลซึ่งเปรียบเสมือนระบบย่อยในระบบบริการสุขภาพโดยรวม และเป็นระบบที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรทุกระดับ (ทัศนา บุญทอง 2543: 65) จากความจำเป็นดังกล่าว องค์กรพยาบาลจึงตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้บริการ จึงจัดระบบการทำงาน ปรับแนวคิด ตลอดจนมีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น โดยเฉพาะพยาบาล

วิชาชีพเป็นบุคลากรที่จะรับผิดชอบและดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ตั้งแต่แรกที่เข้ามาในโรงพยาบาลจนกระทั่งหายกลับบ้าน (สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และสุภาภรณ์ อุดมลักษณ์ บรรณาธิการ 2543: 1)

การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจะต้องเน้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะทางการพยาบาลเป็นอย่างดี มีความสามารถในการให้บริการได้อย่างถูกต้องตามปัญหาความต้องการของผู้ใช้บริการ และมีความสามารถให้บริการพยาบาลภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม 2535: 37) ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ (สภาการพยาบาล 2547: 77) เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่เกิดผลลัพธ์ตามความคาดหวังขององค์กรวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของสำนักการพยาบาล (2550) ซึ่งกำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพไว้ 2 ด้าน คือ 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน จะเห็นว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพมีหลายด้านและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการให้การพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติการพยาบาลเป็นศูนย์กลาง เป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพ เป็นแก่นแท้ของวิชาชีพ และเป็นคุณค่าที่เด่นชัดของวิชาชีพ (สมจิต หนุเจริญกุล 2543: 36)

สภาการพยาบาล (2544 อ้างถึงใน พรจันทร์ สุวรรณชาต และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล 2544: 88) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลมีเป้าหมายส่งผลให้ผู้ใช้บริการมีภาวะสุขภาพที่ดีที่สุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ปัญหาสุขภาพและปัญหาที่เกี่ยวข้องได้รับการแก้ไข โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ไว้ 5 มาตรฐาน ได้แก่ 1) การใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2) การรักษาสิทธิผู้ป่วย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 4) การจัดการการดูแลต่อเนื่อง และ 5) การบันทึกและรายงาน

มาตรฐานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สภาการพยาบาลให้ความสำคัญกับกระบวนการพยาบาลมาก โดยกำหนดเป็นมาตรฐานแรก เพราะกระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงการปฏิบัติการพยาบาลในระดับวิชาชีพ เป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่มีระบบระเบียบ มีขั้นตอน และมีความเป็นพลวัต มีกลไกย้อนกลับทุกขั้นตอน (สมจิต หนุเจริญกุล และศรีนวล โอสถเสถียร 2550: 215) การใช้กระบวนการพยาบาล จะช่วยให้พยาบาลสามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของผู้ใช้บริการพยาบาล และกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เป็นอิสระของพยาบาลในการช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพร่วมกับผู้ใช้บริการ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ

ที่อาศัยความเคยชิน การลองผิดลองถูก แต่เป็นการส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลตามหลักวิทยาศาสตร์ (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ สุจิตรา ลิ้มอำนวยลาภ และวิพร เสนารักษ์ บรรณาธิการ 2550: 5)

กระบวนการพยาบาลเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับการปฏิบัติการพยาบาล แต่การนำไปใช้ยังประสบปัญหาต่าง ๆ คือ ขาดความสมบูรณ์ในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล (อวยพร ตัณมุขยกุล และบุญทิพย์ สิริธรังศรี 2544: 600) นอกจากนั้นยังพบปัญหาเกี่ยวกับการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในคลินิกในลักษณะต่าง ๆ เช่น มีการใช้ขั้นตอนการประเมินปัญหาของผู้ป่วยต่ำที่สุด ไม่ได้นำข้อมูลจากการประเมินมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล การเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาลยังไม่เป็นปัจจุบัน พยาบาลยังขาดความเข้าใจและทักษะในการกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล (สุภา สุทัศนะจินดา 2535: 22-25) พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่สามารถรวบรวมข้อมูลประกอบการวินิจฉัยทางการพยาบาล และกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลได้ครบถ้วน มีการกำหนดกิจกรรมการพยาบาล และขั้นตอนการวางแผนการพยาบาลไม่ครอบคลุมปัญหาหรือข้อวินิจฉัยที่ระบุไว้ ขาดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือแก้ไขแผนการพยาบาลให้เป็นปัจจุบัน (อวยพร ตัณมุขยกุล และบุญทิพย์ สิริธรังศรี 2544: 602-603) การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลยังไม่ถูกต้อง มักจะประเมินผลเฉพาะกิจกรรมย่อยไม่ได้ประเมินแผนการพยาบาล (กิตติพร เอี๊ยะสมบูรณ์ 2537: 64) การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลในระดับต่ำ และไม่มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลไว้ก่อน (จรรยา น้อยอ่าง 2543: 57)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลด้านการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยทั่วไปยังประสบปัญหาในทุกขั้นตอน ซึ่งรวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดนครนายก ก็ประสบปัญหาในการนำกระบวนการพยาบาลไปปฏิบัติเช่นเดียวกัน และจากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ปฏิบัติการพยาบาลของคณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เขต 3 สำนักการพยาบาล พบว่า สถานบริการพยาบาลในเขต 3 มีการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการปฏิบัติเพียงร้อยละ 60 (คณะกรรมการเครือข่ายพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เขต 3 2551) ลักษณะการให้บริการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 มีทั้งระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ซึ่งมีปริมาณงานมาก พยาบาลต้องรับภาระงานเพิ่ม จึงทำให้การทำงานไม่สมบูรณ์ ทั้งยังต้องทำการรักษาพยาบาล ที่เกินความรู้ความสามารถ จึงอาจส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาลได้ง่ายขึ้น (ทัศนา บุญทอง 2543) ประกอบกับการประกาศรับรองสิทธิผู้ป่วย

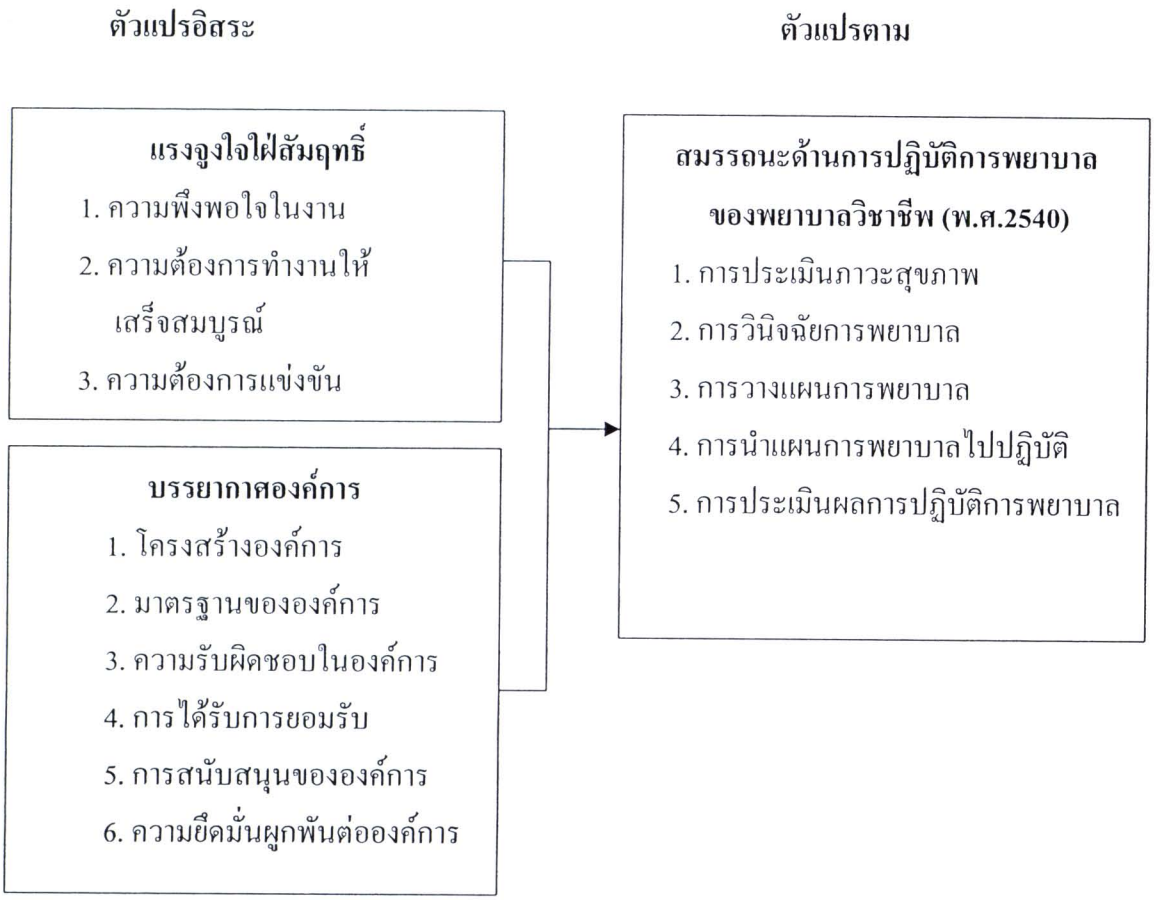
ทำให้ผู้ป่วยตระหนักในสิทธิของตนมากขึ้น เมื่อเกิดความบกพร่องหรือความผิดพลาดในการพยาบาล ผู้ป่วยอาจทำการฟ้องร้องเป็นคดีความได้ (พรจันทร์ สุวรรณชาต 2541) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะโดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับภารกิจในระบบบริการ และความคาดหวังของประชาชน โดยการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในการพัฒนาสมรรถนะให้สูงขึ้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดังกล่าว ซึ่งแมคคอร์มิคและอิลเจ็น (McCormick & Ilgen 1985) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล (Individual variables) เป็นองค์ประกอบภายในที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ ความถนัด ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นต้น และ 2) ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational variables) เป็นองค์ประกอบภายนอกที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน รูปแบบและสภาพเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดพื้นที่การทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และตัวแปรด้านองค์การและสังคม เช่น ลักษณะและนโยบายขององค์การ การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม ลักษณะการบังคับบัญชา การให้รางวัลตอบแทน และสภาพแวดล้อมทางสังคม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านสถานการณ์ คือ ตัวแปรด้านองค์การและสังคม โดยเฉพาะลักษณะขององค์การหรือบรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นลักษณะของคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ (Tagiuri 1968 cited in Stringer 2002: 8) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อสัมฤทธิ์ผลขององค์การ และแรงจูงใจของบุคลากร หากบรรยากาศองค์การดีจะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดี จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นภาวะความต้องการภายในจิตใจกระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้งานที่ตนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย แมคเคล็ลแลนด์ (McClelland 1987 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร 2545: 62) มีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะจะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน องค์การจึงต้องพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป การวิจัยครั้งนี้จึงจะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และปัจจัยด้านสถานการณ์ คือ ตัวแปรด้านองค์การและสังคม เฉพาะลักษณะขององค์การหรือบรรยากาศองค์การ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคคล พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานแล้ว การปฏิบัติการพยาบาลจะดีตามไปด้วย (พัชมน อ้นโต 2546) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลางที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ (ศิริพร ประโยค 2542: 99) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น ทำงานให้สำเร็จ หาความก้าวหน้าในอาชีพของตน มีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จเสมอ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้น สนุกสนานกับงานที่ทำ มีมานะอดทน สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ และแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ยงยุทธ เกษรสาคร 2545: 67) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจะส่งเสริมให้บุคคลสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สูงขึ้น (Dubrin 1984: 406) หากเราสามารถจัดการกับบรรยากาศองค์การได้อย่างเหมาะสม ก็จะส่งเสริมการทำงานของสมาชิกและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ขององค์การ (Stringer 2002: 1) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Steers and Porter 1991: 364) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (วิมล มาดิษฐ์ 2547: 111)

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลด้านการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารทางการพยาบาล ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลด้านการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ การสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตลอดจนการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติการพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพในองค์การเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใช้ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลให้ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังนี้

4.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

4.2 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดนครนายก จำนวน 36 แห่ง รวมทั้งหมด 3,018 คน

5.2 ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจในงาน (2) ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และ (3) ความต้องการแข่งขัน

2) บรรยากาศองค์การ ซึ่งประกอบด้วย (1) โครงสร้าง (2) มาตรฐาน (3) ความรับผิดชอบ (4) การได้รับการยอมรับ (5) การสนับสนุน และ (6) ความยึดมั่นผูกพัน

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย (1) การประเมินภาวะสุขภาพ (2) การวินิจฉัยการพยาบาล (3) การวางแผนการพยาบาล (4) การนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ และ (5) การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล

5.3 สถานที่ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ซึ่งตั้งอยู่ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย โรงพยาบาลเฉพาะทาง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

5.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม - 14 มิถุนายน พ.ศ.2552

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้

6.1.1 สมรรถนะด้านการประเมินภาวะสุขภาพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมองค์รวม การตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง การจัดข้อมูลให้เป็นระบบ และการบันทึกข้อมูลอย่างครบถ้วน โดยใช้ความรู้ในศาสตร์และทฤษฎีทางการพยาบาล ทักษะด้านสัมพันธภาพ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะในการใช้อุปกรณ์ ต่าง ๆ ทักษะในการอ่านแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ และทักษะการตัดสินใจและการแก้ปัญหา

6.1.2 สมรรถนะด้านการวินิจฉัยการพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประมวลข้อมูล วิเคราะห์แยกประเภทข้อมูลให้เป็นระบบ และแปลความหมายข้อมูล การกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลโดยระบุปัญหาหรือความต้องการทางสุขภาพของผู้ป่วยทั้งในปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการประเมินภาวะสุขภาพ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลให้ตรงกับความเป็นจริง และการจัดลำดับความสำคัญของข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล โดยใช้ความรู้ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแปลความ ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการสังเกต

6.1.3 สมรรถนะด้านการวางแผนการพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการกำหนดปัญหาจากข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลตามความ สำคัญ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาล การกำหนดเกณฑ์ประเมินผล การกำหนดกิจกรรมการพยาบาล เพื่อป้องกัน ลด หรือแก้ไขปัญหาสุขภาพ และส่งเสริมสุขภาพของผู้ใช้บริการ การเขียนแผนการพยาบาล โดยใช้ความรู้และทักษะด้านการสอน การแก้ปัญหา การเปิดเผยตนเอง การดูแล การจัดการความเครียด การปรับพฤติกรรม การทำความตกลงร่วมกัน และการใช้หลักการพยาบาล หลักการทางวิทยาศาสตร์และศิลปะ

6.1.4 สมรรถนะด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถและทักษะในการตรวจสอบแผนการพยาบาล การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลตามที่กำหนดไว้ การปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการพยาบาล และการบันทึกกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ความรู้ที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ทักษะการสนับสนุนด้านร่างกายและจิตใจ การสังเกต การสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การสอน การสร้างสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะอย่าง การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ในการปฏิบัติการพยาบาล และการเขียนบันทึกรายงาน

6.1.5 สมรรถนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความสามารถในการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งบอกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะในการรวบรวมข้อมูลการตอบสนองของผู้ใช้บริการภายหลังให้การพยาบาล ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามเกณฑ์การประเมินผล ตรวจสอบและทบทวนแผนการพยาบาลซ้ำ ระบุประเด็นที่บรรลุและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งสาเหตุที่ไม่ประสบความสำเร็จ และตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการพยาบาลใหม่เมื่อไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือการคงแผนการพยาบาลเดิม กรณีที่บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดทางการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล การตอบสนองตามปกติของผู้ใช้บริการ และทักษะด้านความคิด ด้านเทคนิค ด้านสัมพันธภาพ

6.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนมีความต้องการที่จะกระทำกิจกรรมเพื่อความสำเร็จในงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน มีความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และความต้องการแข่งขัน ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

6.2.1 ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of work) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

6.2.2 ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or mastery) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนมีความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงในการทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถด้วยตนเอง มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถสูงสำเร็จ และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

6.2.3 ความต้องการแข่งขัน (Sense of competitiveness) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนมีความต้องการที่จะทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันทั้งกับตนเองและ

ผู้อื่น โดยเพียรพยายามที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น ให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน และเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

6.3 บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) หมายถึง ลักษณะคุณภาพของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานขององค์การ ความรับผิดชอบในองค์การ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

6.3.1 โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานของบุคลากร

6.3.2 มาตรฐานขององค์การ (Standards) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความมุ่งหวังที่จะพัฒนางานของตน และความรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานที่มีคุณภาพหรือทำงานประสบความสำเร็จ

6.3.3 ความรับผิดชอบในองค์การ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับความเป็นเจ้านายตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาตรวจสอบงาน

6.3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดี และการถูกตำหนิหรือการลงโทษหากปฏิบัติงานไม่ดี

6.3.5 การสนับสนุนขององค์การ (Support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับความสนับสนุนและความไว้วางใจจากสมาชิกในทีมงาน

6.3.6 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกภาคภูมิใจของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายองค์การ

6.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

6.5 โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 หมายถึง โรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย โรงพยาบาลเฉพาะทาง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทางการพยาบาล เขต 3 นำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.2 ผลจากการวิจัยเป็นแนวทางให้ผู้บริหารตระหนักถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลด้านกระบวนการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7.3 ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลวิจัยเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการพยาบาล