



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟ้สัมผัสกับบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ที่สรุปได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจไฟ้สัมผัสและบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

1.1.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไฟ้สัมผัส และบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระแก้ว จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดนครนายก จำนวน 36 แห่ง และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) โดยจำแนกเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทาง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จากนั้นสุ่มเลือกโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบง่าย โดยวิธีจับฉลากเลือกโรงพยาบาลในแต่ละชั้นได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 18 แห่ง สุ่มเลือกพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานและหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลแต่ละแห่งโดยการสุ่มแบบง่าย ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานและหอผู้ป่วยแต่ละแห่ง ให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550 (ข): 207) จำนวน 353 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และผ่านการตรวจสอบคุณภาพมาแล้ว ประกอบด้วย แบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมข้อความ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์การ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ ส่วนที่ 4 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือขออนุญาตทำการวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล หลังจากได้รับอนุญาตแล้วประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 18 แห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืน กำหนดการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ และทวงถามเมื่อพ้นกำหนดการส่งแบบสอบถามคืน 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 332 ฉบับ มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.08 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

1.3 ผลการวิจัย จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.57 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.85 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 30-39 ปี ร้อยละ 46.8 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 60.1 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 93.1 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 39.6 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.32 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.13 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.4

1.3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.42) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ

ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการแข่งขัน ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.51)

2) บรรยายการองค์การของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การเกือบทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านมาตรฐานขององค์การ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.15$, S.D.= 0.54)

1.3.3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

กลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเท่ากัน คือ ด้านการประเมินภาวะสุขภาพ ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.45) และด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.52)

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.572$ และ $r = 0.484$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การเกือบทุกด้านมีความความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ($r = 0.486$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานขององค์การ ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อ ด้านโครงสร้างองค์การ และความรับผิดชอบในองค์การ ($r = 0.477$, 0.443, 0.407 และ 0.392 ตามลำดับ) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($r = 0.245$) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านมีความความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ

ปานกลางกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ($r = 0.448$) ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านความต้องการแข่งขัน ($r = 0.371$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ($r = 0.365$)

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.38) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รายด้านทุกด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และความต้องการแข่งขันอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.42, $\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.49 และ $\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.51 ตามลำดับ) ทั้งนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น อายุเฉลี่ย 37.57 ปี วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยที่มีวุฒิภาวะ สามารถทำงานอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการเรียนรู้ ตระหนักรู้ในความต้องการหรือเป้าหมายชีวิตของตน ต้องการสร้างหลักฐานความมั่นคง มีงานอาชีพที่มั่นคง มีความสำเร็จ มีชื่อเสียง ทั้งในด้านหน้าที่การงาน ส่วนตัวหรือครอบครัว จึงทำงานด้วยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร ความสำเร็จในอาชีพการงานช่วยให้เกิดความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจ (ทัศนาศา นุญทอง 2544) จึงมีความพึงพอใจในงานสูง และกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.32 ปี และร้อยละ 26.4 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี การมีประสบการณ์ในการทำงานนานจะทำให้มีความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานสูง (Meretoja, et al. 2004 อ้างถึงใน นุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2550 (ก): 189) จึงมีความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งเป็นสถานบริการระดับตติยภูมิและตติยภูมิ ถึงร้อยละ 61.6 ต้องให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหายุ่งยาก ซับซ้อน และมีความต้องการการดูแลรักษาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีทักษะและความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีขั้นสูง พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนอยู่เสมอ และพยายามทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อให้เกิดโอกาสของ

ความสำเร็จและการบรรลุผลสำเร็จของงานมากขึ้นกว่าเดิม ต้องแข่งขันกับตนเอง และแข่งขันกับผู้อื่นสูง มีความพึงพอใจในความสำเร็จของตน จึงเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (Atkinson 1966: 51) อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร 2545: 66) และสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และจะเอาใจใส่งานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544: 131) การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของพัชมน อินโต (2546) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง เนื่องจากปัจจุบันมีการปฏิรูประบบราชการ ภายใต้แผนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจ่ายค่าตอบแทนให้ตามผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง สอดคล้องกับการศึกษาของรสนา ถนอมเกียรติ (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีระบบการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

2.1.2 บรรยายการองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จาก

การศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.40) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้บรรยากาศองค์การรายด้านเกือบทุกด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มาตรฐานองค์การ โครงสร้างองค์การ การสนับสนุนขององค์การ และความรับผิดชอบในองค์การ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.56, $\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.52, $\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.58, $\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.54 และ $\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.55 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D.= 0.54) ทั้งนี้เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 61.6 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและโรคพยาบาลศูนย์ เขต 3 ซึ่งมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล ตามแนวทางมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลของสำนักงานการพยาบาล (2547) ซึ่งกำหนดให้กลุ่มการพยาบาลทุกโรงพยาบาลของเขต 3 ต้องกำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาลที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งที่มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และมีอิสระในการปรับปรุงพัฒนาบริการพยาบาลตามแนวทางการประเมินคุณภาพภายในของสำนักงานการพยาบาล (2547) จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ซึ่งสตริงเจอร์ (Stringer 2002) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ คือ ความชัดเจนของโครงสร้างองค์การ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง มาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การ การ

ได้รับการสนับสนุนจากทีมงาน การเป็นที่ยอมรับเมื่อสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิมล มาดิษฐ์ (2547) ซึ่งพบว่า ระดับบรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกอง โรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เนื่องจากระบบการให้รางวัลและการลงโทษของหน่วยงานภาครัฐ มีหลักเกณฑ์ชัดเจน แต่หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ยังไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ประกอบกับงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐมีจำกัด การให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายมีจำกัดไปด้วย และสังคมไทยไม่นิยมการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลไม่ยอมรับ ก่อให้เกิดผลด้านลบกับผู้ที่ถูกลงโทษและองค์กร จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลตามแนวทางที่กำหนดขององค์กร ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากทีม จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง จึง ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับดี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ ใจหนักแน่น (2547) ซึ่งพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เช่นกัน

2.2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ

เขต 3 จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.45) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลในการใช้กระบวนการพยาบาลอยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาลรายด้านทุกด้าน คือ ด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ ด้านการประเมินภาวะสุขภาพ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.49, $\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.45, $\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.50, $\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.50 และ $\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.52 ตามลำดับ) ทั้งนี้เพราะสำนักงานการพยาบาล (2551) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ.2551-2555 กำหนดเป้าหมายให้องค์กรพยาบาลทุกแห่งผ่านเกณฑ์การประเมินระบบบริการพยาบาลที่เป็นเลิศ จากองค์กรภายนอก โดยพัฒนาระบบบริการพยาบาลให้ได้มาตรฐาน ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานบริการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น และเกณฑ์ข้อหนึ่งในการประเมินคุณภาพบริการพยาบาล คือ

องค์กรพยาบาลมีระบบสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนใช้กระบวนการพยาบาลครบ 5 ขั้นตอนในการพยาบาลแบบองค์รวม ดังนั้นองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จึงมีการกำหนดระบบการบริหารการพยาบาลที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาสมรรถนะการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวม เนื่องจากการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการกระทำกิจกรรมการพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ทั้งภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย ต้องตระหนักถึงคุณภาพของการปฏิบัติทุกขั้นตอน พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการนำกระบวนการมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการพยาบาล (อวยพร ตันมยุขกุล และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี 2544: 596) นอกจากนี้ยังมีการกำหนดเนื้อหาเรื่องกระบวนการพยาบาลไว้ในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 93.1 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จึงได้เรียนรู้และฝึกฝนการใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการตั้งแต่เป็นนักศึกษา จนกระทั่งเป็นพยาบาลประจำการก็ยังใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 26.4 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จึงมีความสามารถในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติเป็นอย่างดี ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาล การมีประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานสูง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ (Meretoja et al. 2004 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร 2550 (ก): 189) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของดาร์ณี จันฤาไชย (2550) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการพยาบาล ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาล และด้านการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติการพยาบาล ตามลำดับ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาลรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติเป็นการแก้ปัญหาให้ผู้ป่วยโดยตรง โดยเฉพาะโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ผู้ป่วยที่เข้ามาได้รับการรักษาพยาบาลจะมีอาการวิกฤติและเจ็บปวดล้น ประกอบกับการปฏิบัติการพยาบาลเป็นกิจกรรมที่พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติเป็นประจำตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 26.4 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป เป็นผู้ชำนาญการที่มีความสามารถในการปฏิบัติการทางคลินิกสูง สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี

ในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้สมรรถนะด้านการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยการใช้ทักษะสร้างสัมพันธภาพขณะปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลจนผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.58) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกุลวดี มุทุมม (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ รับรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจาก สมรรถนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลรายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้นการใช้กรอบแนวคิดทางการพยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.61) เพราะว่าการใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเป็นเรื่องที่ต้องให้พยาบาลทุกคนในทีมการพยาบาลยอมรับ ทั้งยังต้องมีการพัฒนาทีมการพยาบาลให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหา แบบฟอร์มการประเมินแนวทางการปฏิบัติ ตลอดจนผลลัพธ์ของการพยาบาลให้ชัดเจนและตรงกัน นอกจากนี้ต้องทำให้พยาบาลเห็นคุณค่าของการใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีในการประเมินผลทางการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม 2546: 31) จึงจะทำให้มีการนำกรอบแนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล และเกิดความมั่นใจในการนำกรอบแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของนงพงา ปั่นทองพันธุ์ (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความสามารถในการประเมินผลการพยาบาลอยู่ในระดับดี

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3

2.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมมีความความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.484$) กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รายด้านทุกด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ และความต้องการแข่งขัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และจะเอาใจใส่งานมากขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544: 131) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการและแรงผลักดันของบุคคลที่จะกระทำการกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ (Atkinson 1966: 51 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร 2545: 66) แม้จะต้องเผชิญกับ

ปัญหาอุปสรรค หรือความยากลำบากก็สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หรือศักยภาพของคนเพื่อให้งานสำเร็จอย่างดีด้วยใจที่รักงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในที่สุด และผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความต้องการก้าวไปข้างหน้า และจะพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ (ยงยุทธ เกษสาคร 2545: 63, 67) นอกจากนี้ยังมีความภาคภูมิใจ มีความสุขและพึงพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ และพยายามแข่งขันกับผู้อื่น เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูง ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้ดีที่สุดเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.53) ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยมีความสุขและพอใจที่จะปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D.= 0.57) และความต้องการแข่งขันเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.57) ผลการศึกษารุ่นนี้ไม่อาจเปรียบเทียบกับการศึกษาอื่นได้โดยตรง เนื่องจากไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรง แต่พบการศึกษาที่ใกล้เคียง คือ การศึกษาของพัชมน อินโต (2546) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของศิริพร ประโยค (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของหัวหน้างานระดับกลางในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.320$)

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาครัฐ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.572$) เนื่องจากบรรยากาศองค์การรุดด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านการได้รับยอมรับจะอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศที่ดีและเหมาะสม จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่มีอยู่เพื่อแสดงผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ (Harris & Desimon 1994: 254) การจัดการกับบรรยากาศองค์การอย่างเหมาะสม จะส่งเสริมการทำงานของสมาชิกและผลสัมฤทธิ์ขององค์การ (Stringer 2002: 1) ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ดีจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ แรงจูงใจของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของ

องค์การ ดังที่สติงเจอร์ (Stringer 2002: 11-12) กล่าวว่า การรับรู้ถึงความชัดเจนของโครงสร้างองค์การ หน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ความรู้สึกภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์การ และปฏิบัติงานที่มีคุณภาพจนทำงานประสบความสำเร็จ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาตรวจสอบงาน และแก้ปัญหาทางานด้วยตัวเอง ต้องการได้รับการชื่นชม หรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี และการลงโทษหรือคำตำหนิ หากปฏิบัติงานไม่ดี การได้รับการสนับสนุนจากทีม และเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน การศึกษาครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยภูมิใจที่จะประกาศให้ผู้อื่นทราบว่าตนเป็นสมาชิกของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.67) บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานองค์การทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้คุณภาพตามมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.56) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยหน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงาน (Job description) ของบุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.70) บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนขององค์การทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.61) บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในองค์การเกือบทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.63) และบรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานจะได้รับรางวัลหรือคำชมเชยเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.71) ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวิมล มาดิษฐ์ (2547) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.553$) กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข และการศึกษาของบุพิน พรสมุทรสินธุ์ (2545) ซึ่งพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.33$) กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยเฉพาะในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้องค์การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แก่บุคลากรพยาบาลให้อยู่ในระดับสูง เพื่อให้มีสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล ดังนี้

3.1.1 เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ให้อยู่ในระดับสูง

โดยเฉพาะการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการแข่งขัน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อความพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญมากปัจจุบันเนื่องจากองค์การมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ถ้าผู้บริหารไม่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและปฏิบัติงานไปตามแนวทางมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนด จะทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ไม่มีการเทียบเคียงผลการปฏิบัติงานกับผู้อื่น โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการนำระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในองค์การภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นการส่งเสริมความต้องการแข่งขันของบุคลากรให้มีความพยายามทำงานให้ดีขึ้น โดยเทียบเคียงกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี จะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของตนเองตลอดเวลา เพื่อให้มีผลสำเร็จของงานเช่นเดียวกับผู้อื่น โดยการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีระบบและแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนเห็นถึงสำคัญ และมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรคำนึงถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการแข่งขันของพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระดับสูงขึ้นตลอดเวลา

3.1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การที่ดีเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้สูงขึ้น ดังนี้

1) ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล ให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าการวิจัยจะพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วน

หนึ่งของหน่วยงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจกับงานอยู่ในระดับสูงก็ตาม ผู้บริหารก็ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลตลอดเวลา โดยเฉพาะการทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากปัจจุบันมีภาวะขาดแคลนพยาบาล จึงมีผลให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น จึงต้องจัดสภาพแวดล้อมหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมความสุข รวมทั้งต้องมีนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก และสามารถแบ่งเบาภาระงานที่หนักได้ จัดอัตราค่าจ้างให้มีความสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการให้โอกาสศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถนะแก่พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรพยาบาลตลอดไป

2) ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับให้สูงขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยกำหนดรูปแบบการให้รางวัล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่หน่วยงานต้องการ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น การให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกำหนดแนวทางการให้รางวัล ความก้าวหน้าในอาชีพ และระบบการลงโทษที่ชัดเจน มีความโปร่งใส ยุติธรรม เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับจะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย

3.1.3 ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการใช้กระบวนการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และการจัดให้มีระบบการสอนแนะภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะควรมีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการปฏิบัติการพยาบาลทุกครั้ง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทราบจุดบกพร่องของตน และสามารถที่จะแก้ไขปรับปรุงจุดบกพร่องนั้นได้ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 ซึ่งกล่าวถึงสมรรถนะการใช้กระบวนการพยาบาล 5 ขั้นตอน แต่ปัจจุบันสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะการใช้กระบวนการพยาบาลเพิ่มอีก 2 ขั้นตอน ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาสมรรถนะการใช้

กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพตามที่สภาการพยาบาลกำหนดใน พ.ศ.2552 ได้แก่ การประเมินปัจจัยเสี่ยงและปัจจัยที่ส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยด้านบุคคล สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม และการบันทึกทางการพยาบาล ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเอง บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามการประเมินของผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อเปรียบเทียบกับการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

3.2.4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา การศึกษาครั้งต่อไปควรจะใช้การวิจัยกึ่งทดลองโดยนำปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ