

บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Organization climate affecting the professional competency performance of practical level nurses at a tertiary hospital in the Northeast of Thailand.

เชษฐกิตต์ บุนนพสิฐ โสธิน¹, ชนะพล ศรีฤชา²

Chedhakitd Bunnaphasithasothin, Chanaphol Sriruecha

(Received: July 10,2020; Accepted: August 8,2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในปีงบประมาณ 2562 ที่ปฏิบัติงานใน 12 แผนกการพยาบาลผู้ป่วยใน ของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 343 คนคัดเลือกโดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ทุกข้อ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.97 กับข้อมูลระหว่างวันที่ 19 พฤษภาคม ถึงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาค่าสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.=0.41) และสมรรถนะเชิงวิชาชีพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.38) และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.517$, $p\text{-value} < 0.001$) ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถรวมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ได้แก่บรรยากาศองค์กร ในด้านมิติความอ่อนหนึ่งอันเดียวกัน มิติความรับผิดชอบ มิติความอบอุ่นและมิติสนับสนุน ร้อยละ 39.3 ปัญหาที่พบส่วนใหญ่มาจากมิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน จึงควรเพิ่มมาตรการในการป้องกันการเฝ้าระวังกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ : พยาบาลวิชาชีพ, สมรรถนะเชิงวิชาชีพ, บรรยากาศองค์กร

ABSTRACT

This is a cross sectional descriptive research aimed to study organizational climate affecting the professional competency performance of practical level nurses at a tertiary hospital in the Northeast of Thailand. The population was registered nurses in 12 departments of In Patient Department (IPD) of the hospital. The questionnaire was collected for quantitative data from 343 samples obtained from stratified random sampling technique and in-depth interview for quantitative data from 12 key informants. The content validity of the questionnaire was evaluated by 3 experts yielding IOC value more than 0.50 in every question. The Cronbach's alpha

¹ นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² รองศาสตราจารย์ ดร.มหาวิทยาลัยขอนแก่น

coefficient of the questionnaire was 0.97. Data was collected during 19th May to 19th June 2020 and analyzed by a computer program to acquire the descriptive and inferential statistics with statistical significance level of 0.05.

The results showed that the organizational climate was found at high level ($= 4.26$, S.D. $= 0.41$). and the professional competency of the registered nurses at a tertiary hospital in northeast was found at medium level ($= 4.15$, S.D. $= 0.38$). The organizational climate has moderately correlation to the professional competency of the registered nurses at a tertiary hospital in the northeast ($r = 0.517$, p -value < 0.001). The variables which predicted the professional competency of practical level nurses at the significantly level 0.05 were the dimension of identity, responsibility, warmth and dimension of support. The 4 factors could predict the professional competency of practical level nurses at 39.3 percent.

Keyword: Registered nurse, Professional competency, Organizational climate

บทนำ

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายบริบททางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ประชากรและเทคโนโลยี เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ปี พ.ศ. 2558 ที่มีความสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ในนโยบายมุ่งสู่การเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพครอบคลุม และปลอดภัย ประกอบกับองค์การอนามัยโลกให้ความสำคัญกับบุคลากรสาธารณสุข โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่เปรียบเสมือนเป็นหัวใจสำคัญในระบบบริการสุขภาพซึ่งในอดีตประเทศในเครือ สหราชอาณาจักรเป็นผู้ริเริ่มให้ความสำคัญกับ “สมรรถนะของบุคลากรด้านสุขภาพ” เนื่องจากการประสบปัญหาอัตราการล้มที่มีจำนวนจำกัดและไม่เพียงพอต่อผู้ใช้บริการ จึงได้ร่วมกันหาช่องว่างที่จะสามารถพัฒนาและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเบื้องต้นของระบบบริการสุขภาพ⁽²⁾ ต่อมาเกิดการเปลี่ยนแปลงของภาวะสุขภาพประชาชนที่มีการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มขึ้น ปัญหาสุขภาพมีความซับซ้อน กับเทคโนโลยีใหม่การรักษาพยาบาลจึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลต้องเพิ่มความรู้ เพิ่มขีดความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งทักษะด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลให้ได้คุณภาพ⁽¹⁾

ปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนอัตราการล้มที่มากที่สุด หรือเป็นกระดูกสันหลังของระบบสาธารณสุข ตั้งแต่เข้าสู่ระดับผู้เริ่มต้น (Novice) มาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลเพิ่มขึ้นไป จนถึงผู้เรียนรู้ (Advanced Beginner) หรือระดับ

ปฏิบัติการ⁽⁴⁾ ซึ่งในระดับมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับต้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงานปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพยาบาลวิชาชีพภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และต้องการฝึกฝนในเรื่องการตัดสินใจ จะต้องการได้รับการแนะนำการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพ การอบรม การสัมมนา ทั้งด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมบริการ เพื่อโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพในระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับอื่นๆต่อไป⁽³⁾ จากสถานการณ์ปัจจุบัน การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล ทั้งระยะเฉียบพลัน ชุกเฉิน และโรคเรื้อรัง รวมทั้งการฟื้นฟูสภาพ พบว่ามีปัญหาและปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ฉะนั้นการจัดการศึกษาและการวิจัยตลอดจนด้านกฎหมายและองค์ความรู้วิชาชีพกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการเตรียมตัวเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ⁽⁵⁾ เพื่อให้บริการได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหา ดังนั้นจึงเกิดการพัฒนาให้บริการสุขภาพระบบใหม่ ซึ่งเป็นการให้บริการเชิงรุกที่สามารถทำให้ประชาชนเข้าถึงได้มากขึ้นในทุกะดับอย่างมีคุณภาพ การพยาบาลจึงมีวิวัฒนาการขึ้นมาเป็นวิชาชีพตามมาตรฐานสากล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลให้มีพระราชบัญญัติวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้สามารถควบคุมและพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาลและผดุงครรภ์ให้อยู่ในจริยธรรม มาตรฐาน คุณภาพ รวมถึงผู้รับบริการปลอดภัย สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและ

ประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้⁽⁶⁾

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล(Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ กองการพยาบาลสาธารณสุข (2554)⁽⁷⁾ กล่าวว่า ความสำเร็จของบุคคลที่แสดงออกมา อันเป็นผลจากการมีความรู้ ความเชื่อ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การปฏิบัติการพยาบาล ในการดูแลภาวะสุขภาพทั้งระดับบุคคลและระดับครอบครัว พยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตามความเหมาะสมของสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้าน⁽⁸⁾

สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพไว้ในตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 จนถึงที่สุดเมื่อวันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2552 คณะกรรมการสภาการพยาบาลได้ลงความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 4/2552⁽⁹⁾ สภาการพยาบาลได้ประกาศสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพขึ้นใหม่เพื่อให้การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องทั้งหมด 8 สมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 8) สมรรถนะด้านสังคม รวมทั้งหมด 96 รายการ สำหรับสมรรถนะทางการพยาบาลนั้นเมื่อปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนดจะต้องได้รับการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานและสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การพยาบาลของโรงพยาบาลทุกระดับส่วนใหญ่จึงได้นำสมรรถนะดังกล่าวนี้ไปเป็นแนวทางในการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้⁽³⁾

ผู้ปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ ควรมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ในด้านต่าง ๆ โดยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้กำหนดไว้ 7 ด้านคือ 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ 2) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพและการบริการด้วยใจ 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 4) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 5) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 6) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ 7) สมรรถนะด้านสังคม ดังนั้นการปฏิบัติการพยาบาลโดยบุคลากรทางการพยาบาล จำเป็นต้องมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานที่มีความยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในอนาคต และลดความเสียหายต่อความเสียหายที่อาจเกิดจากการทำงานผิดพลาด ขณะเดียวกันก็เพิ่มโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง⁽⁷⁾

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทางการพยาบาล หรือทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการทำงาน คือ บรรยากาศองค์กร ซึ่ง Litwin & Stringer (1968)⁽¹⁴⁾ กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรในด้านความคาดหวัง การจูงใจและบทบาทของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งการรับรู้บรรยากาศองค์กรของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศแต่ละองค์กร ฉะนั้น บรรยากาศองค์กรจึงเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจและการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ส่งเสริมการดำเนินงานในองค์กร ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ (สมยศ นาวิการ, 2545) จากการทบทวนงานวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อป้องกันการ

ขัดแย้งภายในองค์กร และการมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจ หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร บรรยายภาพองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือสร้างบรรยากาศในการทำงานของสมาชิกในองค์กร อันจะประกอบด้วย 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความอบอุ่น 3) มิติความรับผิดชอบ 4) มิติสนับสนุน 5) มิติให้รางวัล 6) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) มิติความเสถียรในการปฏิบัติงาน 8) มิติความขัดแย้ง 9) มิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน หากบรรยากาศองค์กรในการทำงานเปรียบเสมือนผลลัพธ์ทางจิตวิทยาบุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันในงานและเพื่อนร่วมงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร จะทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจและเต็มใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะส่งผลให้กิจการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร⁽⁶⁾ บรรยายภาพองค์กร จึงมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์กรบุคลากรก็จะไม่ไว้วางใจในองค์กรมีการทำงานด้วยความไม่เต็มใจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่ได้ดีเช่นกัน⁽¹⁸⁾

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงมากกว่า 1,500 เตียง มีบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล 1,400 คน 16 แผนกการพยาบาล และ 45 หอผู้ป่วยในให้บริการการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคที่ซับซ้อนในระดับตติยภูมิ ซึ่งมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศการรับรองคุณภาพและมาตรฐาน Advance HA ปี พ.ศ. 2563-2564 โดยโครงสร้างสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามลักษณะการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. สมรรถนะหลัก (core competency) 2. สมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุน (functional competency) และ 3. สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (professional competency) ซึ่งในสมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไป (common professional nurse competency) สำหรับผู้ปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเป็นตัวกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการ

พยาบาล⁽⁷⁾ จากสถิติ 3 ปีที่ผ่านมา ได้แก่ ปี พ.ศ. 2560, 2561, 2562 ดังนี้ (1521; 2,800; 4,624 ราย) จะเห็นได้ว่าปี พ.ศ. 2562 มีผู้มารับบริการสูงมากเป็น 2 เท่า⁽¹¹⁾ ประกอบกับปัจจุบันจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ทำให้ภาระงานการพยาบาลที่เพิ่มมากขึ้น เกิดความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลทำให้เกิดความเครียดความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่าย ความคล่องตัวในการให้บริการลดลง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศในองค์กรและการทำงานนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา⁽¹³⁾ รวมถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการกระจายอำนาจและเสริมสร้างความรู้สึกลงในคนให้กับผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ตลอดจนระบบการสนับสนุนระบบการบริหารจัดการ ค่าตอบแทนและแรงจูงใจบุคลากรในการทำงานลดลง⁽¹²⁾

จากสถานการณ์ดังกล่าว พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรพัฒนาตนเอง ความรู้และทักษะ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญทางด้านพยาบาลวิชาชีพให้มีสมรรถนะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแห่งนี้ให้บรรลุเป้าหมายองค์กรตามนโยบายภาครัฐ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมเทคโนโลยี และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเพื่อปฏิบัติในหน่วยงาน ความคาดหวังของสังคมผู้ใช้บริการและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

2.1 บรรยายภาพองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในปีงบประมาณ 2562 ปฏิบัติงานใน 12 แผนกการพยาบาลผู้ป่วยในคือแผนกกุมารเวชกรรม แผนกจักษุ-โสต แผนกบำบัดพิเศษ แผนกผู้ป่วยระยะพิเศษ 1-2 แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกบริการพิเศษ 1-2 แผนกศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวช แผนกอายุรกรรมและแผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 620 คน (จำนวนบุคลากรพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง, 2562) ⁽³⁾

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลที่ศึกษา โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นเพื่อทดสอบสมมติฐานของ โคลเฮน Cohen (1988) ⁽⁶⁾ ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรเป็นชั้นภูมิตามแผนกการพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายๆ กันมากที่สุด ⁽²⁰⁾ มาคำนวณหาค่าสัดส่วนขนาดตัวอย่างแต่ละแผนกการพยาบาลตามสูตรการจัดสรรตัวอย่าง จำนวน 343 คนการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายไปยังพยาบาลวิชาชีพระดับ

ปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลที่ศึกษาเมื่อระยะเวลาเปลี่ยนแปลงไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือขึ้นจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่สอดคล้องกัน โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้ชุดแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณและมีการกำหนดชุดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรแต่ละตัวในรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลและการบริหารสาธารณสุขจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและให้คำปรึกษาโดยในแต่ละข้อคำถามจะมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ⁽⁵⁾ ทดลองใช้ (Try out) ในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน และได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ซึ่งจะต้องมีค่าความเที่ยง 0.97 และได้รับการพิจารณาจริยธรรมจากกรรมการจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE 631188 ลงวันที่ 18 พฤษภาคม 2563

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยด้านมิติโครงสร้างองค์กร มิติความอบอุ่น มิติความรับผิดชอบ มิติสนับสนุน มิติการให้รางวัล มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มิติการจัดการความขัดแย้ง และมิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับ 3 การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพและการบริการด้วยใจ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านสังคม โดยลักษณะของส่วนที่ 1-3 เป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ⁽⁶⁾

ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษาลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดโดยให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษาเพื่อ 얻ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ แผนกการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรมใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

ระดับบรรยาการองค์การและระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน(Inferential Statistics)

ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามนั้นจะต้องมีระดับการวัดไม่ต่ำกว่าช่วงสเกล หรืออัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรโดยตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์จับคู่กับตัวแปรตามทีละตัว การแปลผล ระดับค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด โดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนเป็นตัวกำหนด⁽²¹⁾

สรุปและอภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 87.8 โดยมีอายุเฉลี่ย 30.73 ปี สถานภาพโสดร้อยละ 55.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 91.0 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย ร้อยละ 10,432.89 บาท มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาลที่ศึกษา ไม่เกิน 5 ปี

ร้อยละ 84.0 การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 94.0 และในจำนวนที่เคยได้รับการอบรม ส่วนใหญ่ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 65.3

ระดับบรรยาการองค์การในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อพิจารณาพบว่า ระดับบรรยาการองค์การของการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณารายมิติแล้วพบว่า มิติมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.36 (S.D.= 0.53) รองลงมา คือ มิติการให้รางวัลค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.= 0.61) และ มิติความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.= 0.58) มิติสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D.= 0.54) มิติโครงสร้างองค์การค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D.= 0.56) มิติความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.23 S.D.= 0.66) มิติความอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D.= 0.56) มิติการจัดการความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.= 0.70) มิติความอบอุ่นค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.= 0.55) ตามลำดับ

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษาเมื่อพิจารณา ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณารายมิติ

บรรยาการองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษา ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ บรรยาการองค์การ กับตัวแปรตามคือ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่ศึกษาผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์หาคออยพหุคูณแบบขั้นตอนดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ใน
โรงพยาบาลที่ศึกษา

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² Adj.	R ² Change
1.มิติตามอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.200	0.296	6.369	<0.001	0.466	0.217	0.215	0.217
2.มิติตามรับผิดชอบ	0.190	0.290	6.223	<0.001	0.588	0.346	0.342	0.129
3.มิติตามอบอุ่น	0.102	0.148	3.020	<0.001	0.615	0.378	0.372	0.032
4.มิติตามสนับสนุน	0.101	0.145	2.882	<0.001	0.627	0.393	0.386	0.015
ค่าคงที่= 1.634, F= 47.682, p-value<0.001, R= 0.627, R ² =0.393, R ² _{adj} =0.386								

สรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวได้แก่บรรยากาศองค์กร มิติตามอันหนึ่งอันเดียวกัน มิติตามรับผิดชอบ มิติตามอบอุ่น และมิติตามสนับสนุน มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 39.3

บรรยากาศองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.517, p\text{-value}<0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์กรรายด้านพบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ มิติ โครงสร้างองค์กร ($r=0.329, p\text{-value}>0.001$) มิติตามอบอุ่น ($r=0.497, p\text{-value}>0.001$) มิติตามรับผิดชอบ ($r=0.466, p\text{-value}>0.001$) มิติการสนับสนุน ($r=0.419, p\text{-value}>0.001$) มิติการให้รางวัล ($r=0.400, p\text{-value}>0.001$) มิติมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ($r=0.405, p\text{-value}>0.001$) มิติตามเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน ($r=0.318, p\text{-value}>0.001$) มิติตามขัดแย้ง ($r=0.334, p\text{-value}>0.001$) มิติตามอันหนึ่งอันเดียวกัน ($r=$

$0.466, p\text{-value}>0.001$) จากผลการศึกษา จะเห็นว่าส่วนใหญ่ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน อาจกล่าวได้ว่า การ ปฏิบัติงานด้านใด ๆ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สิ่งที่จะช่วยให้ งานเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ สิ่งที่สำคัญคือ การ สร้างบรรยากาศองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะเชิงวิชาชีพในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.517, p\text{-value}<0.001$) ส่วนสมรรถนะเชิงวิชาชีพ รายด้านพบว่าทุก ด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้าน การปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ($r=0.467, p\text{-value}<0.001$) ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพและการบริการด้วยใจ ($r=0.467, p\text{-value}<0.001$) ด้านภาวะผู้นำการจัดการและการ พัฒนาคุณภาพ ($r=0.467, p\text{-value}<0.001$) ด้านวิชาการและ การวิจัย ($r=0.467, p\text{-value}<0.001$) ด้านการสื่อสารและ สัมพันธภาพ ($r=0.467, p\text{-value}<0.001$) ด้านเทคโนโลยีและ

สารสนเทศ ($r=0.467, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสังคม ($r=0.467, p\text{-value} < 0.001$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 โรงพยาบาลศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศองค์การ ในมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้ให้เกิดความร่วมมือความเต็มใจและพร้อมเพรียงซึ่งถือว่าเป็นการร่วมงานเป็นหมู่คณะ โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

1.2 โรงพยาบาลศึกษา ได้รับส่งเสริมและสนับสนุน ในด้านวิชาการและการวิจัย ควรให้มีการพัฒนาศักยภาพของสมรรถนะเชิงวิชาชีพ เพื่อคุณภาพการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 โรงพยาบาลศึกษา ควรให้การสนับสนุนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานที่ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรมีเกณฑ์ในการตัดสินใจพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานและรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สามารถใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางเป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนานุคลากร ใช้ข้อมูลมาแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศึกษาต่อไปได้

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำและการจัดการคุณลักษณะเชิงวิชาชีพและการบริการด้วยใจและวิชาการและการวิจัย เป็นต้น เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น เนื่องจากตัวแปรเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้นุคลากรมีการพัฒนาและหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การพยาบาลได้อย่างมีความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

2.3 การศึกษาในครั้งนี้เกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวิชาชีพในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพควรมีการศึกษาเปรียบเทียบทั้งจากการประเมินตนเองเปรียบเทียบกับการประเมินจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ตรวจการแผนก และเพื่อนร่วมงานเป็นต้น เพื่อการประเมินมีเที่ยงตรงและตรวจสอบได้ เนื่องจากการประเมินตนเองอย่างเดียวนั้นอาจเกิดอคติ ทำให้ผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ได้คุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ รศ.ดร.ชนะพล ศรีฤชา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะอาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ตลอดหลักสูตร ขอขอบพระคุณ ดร.อาจารย์ ดร.สุรัชย์พินหา อาจารย์ ดร.สุทิน ชนะบุญ คุณ วิไล ศิริผลหลาย ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. วิจิตร ศรีสุพรรณ. การพัฒนานุคลากรสาธารณสุข. นนทบุรี: จุฑาทองกุ่ม; 2553.
2. สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน); 2550.
3. สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย. สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์; 2556.
4. Benner, P. **From Novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice.** California: Addison-Wesley. 1984.

- 5.ชนิษฐา นันทบุตร. การออกแบบบริการสุขภาพในชุมชน. ขอนแก่น : ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน; 2555.
- 6.จรัสศรี กุลศิริปัญญา. (2558). การพัฒนาเกณฑ์ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลทหารบก, 16(2), 123-130.
- 7.กองการพยาบาล สำนักการพยาบาล. **หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ.** นนทบุรี: กลุ่มภารกิจ พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ทางการพยาบาล สำนักการแพทย์; 2548.
- 8.อรุณี เสงยสมาก. **ประเด็นและแนวโน้มวิชาชีพพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: สหประชาพาณิชย์; 2555.
- 9.ศิริบุญรุ่งหิรัญ. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย;** 2554. 108-120.
- 10.กองการพยาบาลสาธารณสุข. **คู่มือการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายงานพยาบาล.** กรุงเทพฯ: กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัย กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
- 11.เพ็ญแข จันทรราช และคณะ. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาล วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ; (2561). 36(3), 23-33.
12. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือแนวทางการพัฒนา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาว (รพ.สต.ติดดาว).** นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2559.
13. วิลาสินี ขวลิคำรง. **สมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552
- 14.Litwin, G.H., & Stringer, R.A. **Motivation and organization climate.** Boston: Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.; 1968.
- 15.สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ; 2543
- 16.พีระ สมบัติดี และคณะ. **คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานคุณภาพ บริการพยาบาลผู้ป่วยนอกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ.** วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ; 2561. 1(1), 47-56.
- 17.Cohen J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** 2ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
- 18.Ivancevich, J et al. Worksite stress management interventions. American Psychologist. 1990. 45, 252–261.
- 19.Likert R. **The Human Organization.** New York: McGraw-Hill; 1976.
- 20.ศิริชัย กาญจน วาสี และคณะ. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย.**พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.
- 21.สำเริง จันทสุวรรณ และคณะ. **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.