

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน กับ สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี

The relationships between personal factors, work motivation, and work expertise of professional nurses in community hospitals, Suphan Buri Province

สุพัชร์ กอภิตรัตนกุล* นิตยา เพ็ญศิริินา** และพาณี สีตกะลิน**

Supat Gogitrattanagyl,* Nittaya Pensirinapa** and Panee Sitakalin**

*โรงพยาบาลบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

**มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

*Bangplama Hospital, Suphan Buri Province

**Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และ สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน กับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ได้จากสุ่มแบบชั้นภูมิตามจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละโรงพยาบาล เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานและสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงได้เท่ากับ 0.955 และ 0.960 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุพรรณบุรี มีอายุเฉลี่ย 43.14 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานการพยาบาลเฉลี่ย 20.81 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ไม่ได้ศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และได้รับการอบรมเพิ่มเติม แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การศึกษาต่อ และการอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานโดยภาพรวม

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

The purposes of this survey research were (1) to study personal factors, work motivation, and work expertise, and (2) to examine relationships of personal factors, work motivation, and work expertise of professional nurses in the community hospitals, Suphan Buri province. A study population was 620 of professional nurses working in the community hospitals in Suphan Buri province. A sample size of 115 people was drawn by stratified random sampling. A questionnaire, with reliability coefficients of 0.955 and 0.960 for work motivation and work expertise, was used as the study instrument. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, and Pearson's Correlation

The results revealed that (1) professional nurses currently working at the community hospitals in Suphan Buri province were 43.14 years old on average, having been working in the nurse profession for 20.81 years, married, having no advanced degree apart from BNS, having participated in the in-service training courses. Overall work motivation and work expertise were at the moderate level. (2) The personal factors: age, working experiences, marital status, advanced degree, and additional in-service training courses had no significant relationships to work expertise. Nevertheless, work motivation had a positive relationship to overall work expertise, statistically significant at .001 level.

Keywords: Work Motivation, Work Expertise, Professional Nurse, Community Hospital

ความสำคัญของปัญหา

ประเวศ วะสี (2539) กล่าวถึงการพยาบาลในชุมชนว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพ โดยมีเป้าหมายคือการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการในชุมชน ทั้งในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง ภาวะเจ็บป่วยเฉียบพลัน และเรื้อรัง เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืนซึ่งจำเป็นต้องจัดบริการให้เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการพยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในชุมชนจึงต้องผสมผสานองค์ความรู้ด้านการพยาบาลและการสาธารณสุขในการให้บริการครอบคลุมทั้งการส่งเสริม การ

ป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้สามารถให้บริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องพัฒนาทั้งในระดับบุคลากรพยาบาล และระดับหน่วยงานที่ทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (มลฤทัย แก้วกิริยา, 2546)

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2551) ให้ข้อเสนอว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ

สูงตามไปด้วย และบุคลากรต้องการแรงจูงใจที่เหมาะสม องค์การจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการและสามารถหาสิ่งจูงใจให้แก่บุคลากร ขณะเดียวกันหากความต้องการของบุคลากรมีจุดหมายเดียวกับองค์การ จะส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้เช่นกัน Herzberg (1959, อ้างถึงใน ชีรวัดย์ แสงสุวรรณ, 2551) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าของงาน และโอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน สถานภาพของอาชีพ สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

นอกจากแรงจูงใจในการทำงานแล้วพยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะ กล่าวคือ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ และพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับงานการพยาบาลที่ตนรับผิดชอบ อันจะส่งผลให้งานนั้นๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2550) ในปัจจุบันมีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิรูปเพื่อการพัฒนาองค์กร ที่ผ่านมากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ในเชิงลึกของวิชาชีพพยาบาล มีผู้ทำการศึกษาน้อยมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดของสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่าสมรรถนะดังกล่าวสามารถช่วยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะอื่นได้อีกด้วย

จากเหตุผลข้างต้นร่วมกับพิจารณาบริบทของโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชน และมีบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพปฏิบัติงานร่วมกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างวิชาชีพต่างๆ พยาบาลนับเป็นบุคลากรที่มีสัดส่วน

จำนวนมาก และมักปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนต่อเนื่องเป็นเวลานาน มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน และเป็นกลุ่มวิชาชีพหลักกลุ่มหนึ่งในการทำงานดูแลสุขภาพประชาชน และพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่องนี้ ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะให้แก่พยาบาลวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การศึกษาต่อภายหลังสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และการอบรมเพิ่มเติม ภายในระยะเวลา 2 ปี และแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี
3. ศึกษาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และการอบรมเพิ่มเติม ภายในระยะเวลา 2 ปี มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี
2. แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาล

วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 8 แห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 620 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน เลือกโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณด้วยโปรแกรม G star power โดยกำหนดค่า Effect size, Alpha error, และ Power (1 - Beta error) เท่ากับ 0.3, 0.05, และ 0.90 ตามลำดับ

เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานโดยประยุกต์จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีจำนวน 42 ข้อ ใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับกำหนดคะแนน 1-5 ตอนที่ 3 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน มีจำนวน 15 ข้อ สร้างจากคำจำกัดความและรายละเอียดสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับกำหนดคะแนน 1-5 แปลผลระดับโดยใช้ค่าเฉลี่ยดังนี้ 3.68-5.00 หมายถึง ระดับสูง 2.34-3.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 1.00-2.33 หมายถึง ระดับต่ำ ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ใช้คำถามปลายปิด

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจ

ในการทำงาน และสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานได้เท่ากับ 0.955 และ 0.960 ตามลำดับโดยนำแบบสอบถามไปใช้ในพยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี ในเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558 และได้รับกลับคืนจำนวน 115 ชุด

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ตามหนังสือเลขที่ สพ.๐๐๓๒.๓๐๑/๔๑๔

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบไคสแควร์ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 43.14 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานการพยาบาลเฉลี่ย 20.81 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นคู่ ร้อยละ 60.9 ไม่ได้ศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษามากที่สุดตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 55.7 และเคยได้รับการอบรมเพิ่มเติม ร้อยละ 75.7 พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมและแรงจูงใจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในปัจจุบันอยู่ในระดับสูง ในรายด้านของปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือและโอกาสในการเจริญเติบโต และระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ในรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่าอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและวิธีปกครองบังคับบัญชา และในระดับปานกลาง 5 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน สภาพการปฏิบัติงาน นโยบาย และการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของแรงจูงใจในการทำงานในรายด้านและในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ ($n = 115$)

	แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.55	สูง
	ด้านความรับผิดชอบ	3.76	0.59	สูง
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.24	0.47	สูง
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.93	0.45	สูง
	ด้านความก้าวหน้าของงาน	3.52	0.61	ปานกลาง
	ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต	3.75	0.60	สูง
	ปัจจัยจูงใจโดยรวม	3.90	0.41	สูง
ปัจจัยค้ำจุน	ด้านเงินเดือน	3.29	0.90	ปานกลาง
	ด้านสถานภาพของอาชีพ	4.07	0.65	สูง
	ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.66	0.60	ปานกลาง
	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.70	0.61	สูง
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.56	0.64	ปานกลาง
	ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.71	0.60	สูง
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.45	0.64	ปานกลาง
	ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.58	1.03	ปานกลาง
	ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม	3.51	0.50	ปานกลาง
	แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	3.67	0.42	ปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในรายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้านได้แก่แสดงความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ได้แก่ มีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้ในการทำงาน และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง (ตาราง 2)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของสมรรถนะการสังเคราะห์ข้อมูลในงานของพยาบาลวิชาชีพในรายด้าน รายข้อ และโดยรวม (n = 115)

สมรรถนะการสังเคราะห์ข้อมูลในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านแสดงความรู้สึก และติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนที่เกี่ยวข้อง	3.79	0.53	สูง
1.1 สนใจความรู้ใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานการพยาบาล	4.00	0.64	สูง
1.2 นำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาทดลองประยุกต์ใช้ในงานการพยาบาล	3.62	0.68	ปานกลาง
1.3 สืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานการพยาบาล	3.75	0.60	สูง
2. ด้านมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง	3.65	0.49	ปานกลาง
2.1 ทำงานโดยมีขั้นตอน เทคนิค วิธีการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการของงานการพยาบาล	4.05	0.62	สูง
2.2 มีความรอบรู้ในเทคโนโลยี หรือ องค์ความรู้ใหม่ๆ ของงานการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้อง	3.40	0.57	ปานกลาง
2.3 ติดตามแนวโน้มเทคโนโลยี หรือ องค์ความรู้ใหม่ๆ ของงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.63	ปานกลาง
3. ด้านสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้ในการทำงาน	3.60	0.52	ปานกลาง
3.1 เล็งเห็นถึงผลกระทบของวิทยาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการพยาบาล อย่างลึกซึ้ง	3.38	0.63	ปานกลาง
3.2 นำองค์ความรู้ ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.60	ปานกลาง
3.3 เล็งเห็นประโยชน์ และความสำคัญขององค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการพยาบาลของท่าน	3.84	0.60	สูง
4. ด้านศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	3.42	0.48	ปานกลาง
4.1 มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานการพยาบาลหลายด้าน	3.36	0.58	ปานกลาง
4.2 สามารถบูรณาการองค์ความรู้ของท่านไปใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.59	ปานกลาง
4.3 ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	3.32	0.60	ปานกลาง
5. ด้านสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ	3.74	0.49	สูง
5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาลให้เกิดขึ้นในบุคลากรของโรงพยาบาล	3.56	0.58	ปานกลาง
5.2 ให้การสนับสนุน ชุมชน เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานการพยาบาล	3.90	0.54	สูง
5.3 สนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยี องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	3.77	0.59	สูง
โดยรวม	3.64	0.41	ปานกลาง

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส การศึกษาต่อภายหลังสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาล ศาสตรบัณฑิต และการอบรมเพิ่มเติม ภายในระยะเวลา 2 ปี และแรงจูงใจในการทำงานกับสมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุพรรณบุรี

2.1 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ ($r = 0.084$) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ($r = 0.077$) สถานภาพสมรส ($\chi^2 = 0.268$) การศึกษาต่อ ($\chi^2 = 3.470$) และการอบรมเพิ่มเติม ($\chi^2 = 1.349$) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ตาราง 3)

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส การศึกษาต่อ และการอบรมเพิ่มเติม กับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ Chi-square test (n = 115)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญ			χ^2	p-value
	ในงาน f (%)				
	ปานกลาง	สูง	รวม		
สถานภาพสมรส					
โสด, หม้าย หย่า แยก	26 (57.8)	19 (42.2)	45 (100.0)	0.268	.605
คู่	37 (52.9)	33 (47.1)	70 (100.0)		
การศึกษาต่อ					
ไม่ได้ศึกษาต่อ	40 (62.5)	24 (37.5)	64 (100.0)	3.470	.063
ศึกษาต่อ	23 (45.1)	28 (54.9)	51 (100.0)		
การอบรมเพิ่มเติม					
ไม่เคย	18 (64.3)	10 (35.7)	28 (100.0)	1.349	.245
เคย	45 (51.7)	42 (48.3)	87 (100.0)		

2.2 สมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ($r = 0.412$) ปัจจัยจูงใจโดยรวม ($r = 0.495$) และปัจจัยค่าจูงใจโดยรวม ($r = 0.298$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในรายด้านทั้ง 6 ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.418$) ความรับผิดชอบ ($r = 0.313$) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($r = 0.522$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.427$) ความก้าวหน้าของงาน ($r = 0.298$) และโอกาสในการเจริญเติบโต

ส่วนตัว ($r = 0.287$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนในรายด้านทั้ง 8 ของปัจจัยค่าจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับด้านเงินเดือน ($r = 0.218$) สถานภาพของอาชีพ ($r = 0.369$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.338$) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.233$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.147$) นโยบายและการบริหารงาน ($r = 0.181$) วิธีปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.141$) และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.106$) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. พยาบาลวิชาชีพได้ให้ความคิดเห็นว่ามี อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานมากที่สุดคือนโยบายและการบริหารงาน และควรพัฒนามากที่สุดในโอกาสการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว

การอภิปรายผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง และในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในรายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อธิบายได้ว่างานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเป็นงานที่พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจและรู้สึกว่ามันมีคุณค่าที่ได้ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ อธิบายได้ว่าในโรงพยาบาลชุมชน มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และให้อิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลแก่พยาบาลวิชาชีพ รวมถึงมีระบบให้คำปรึกษา หากงานนั้นๆ เกินหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่างานการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนตรงกับความรู้ความสามารถ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อธิบายได้ว่าการที่โรงพยาบาลเป็นที่พึ่งของชุมชนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากชุมชนตามไปด้วย และด้านโอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านความก้าวหน้าของงาน อธิบายได้ว่าหลักเกณฑ์ของโรงพยาบาลชุมชนในการเลื่อนตำแหน่งสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ยังมีข้อจำกัด

พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน คือด้านสถานภาพของอาชีพ อธิบายได้ว่าการที่ได้รับความเกียรติจากชุมชนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ

เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลชุมชนมีแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านวิธีกการครองบังคับบัญชา อธิบายได้ว่าเนื่องจากขนาดองค์กรที่ไม่ใหญ่มาก ส่งผลให้การปกครองบังคับบัญชาในโรงพยาบาลเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน คือเงินเดือน อธิบายได้ว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพักอาศัยในโรงพยาบาล ไม่เพียงพอ เป็นต้น ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่างานประมาณที่จำกัดส่งผลให้บางครั้งอุปกรณ์ ไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพยังขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายของโรงพยาบาล และในบางนโยบายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในวิชาชีพเดียวกัน หรือต่างวิชาชีพภายในโรงพยาบาล และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อธิบายได้ว่าภาระงานที่มาก การพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

พยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสนใจ และติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงานของบุคคลในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ แต่พยาบาลวิชาชีพยังประสบปัญหาในการศึกษาหาความรู้ และความเชี่ยวชาญทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้าง ส่งผลให้สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานยังมีเพียงระดับปานกลาง

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

สถานภาพสมรส การศึกษาต่อภายหลังสำเร็จการศึกษา จากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และการอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1 อย่างไรก็ตามหากพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการศึกษาต่อและได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพิ่มเติม มีแนวโน้มที่จะมีระดับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2 อธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน บุคคลจะมีความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งรู้จักประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าจากงานที่ปฏิบัติจะมีความขวนขวาย และพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ด้านความรับผิดชอบ อธิบายได้ว่าการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเฝ้าหาความรู้และความเชี่ยวชาญ รวมถึงทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานได้สำเร็จเรียบร้อยจำเป็นต้องหาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความ

เชื่อถือและความไว้วางใจที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าของงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพตระหนักดีว่าความก้าวหน้าของงานจะเกิดขึ้นได้จากความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และด้านโอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ และความสามารถจากงานที่ปฏิบัติ สำหรับปัจจัยค่าจูน พบว่าด้านเงินเดือน ด้านสถานภาพของอาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบสนองในด้านดังกล่าวแล้ว จะส่งผลป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบ ด้านเงินเดือน ควรมีการจัดที่พักอาศัยภายในโรงพยาบาล และดูแลสวัสดิการตามความเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันภายใน รวมถึงระหว่างวิชาชีพเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการเสริมสร้างสมรรถนะการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเอง ควรจัดให้มีการอบรมทบทวนความรู้ทางการพยาบาล รวมถึงจัดหาวารสาร หนังสือ อินเทอร์เน็ต ใ้บริการในหน่วยงาน ด้านสมรรถนะความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้ในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานการพยาบาล รวมทั้งวางแผนทางที่จะนำมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญ

ในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานในด้านอื่น
ที่มีความสนใจ เพื่อให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลาย

ด้าน และสามารถบูรณาการองค์ความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการ
การปฏิบัติงานได้

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก Competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ เซ็นเตอร์.
- ธีรวัลย์ แสงสุวรรณ. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลกับ
ผลการดำเนินงานของสถานอนามัย จังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2539). *การปฏิรูประบบเพื่อสุขภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สร้างสื่อ.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- มฤตยั แก้วกิริยา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*.
กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.