

# ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง\*

กิจภรณ์ เอื้อตรงจิตต์ พย.บ.\*\*

อรสา พันธุ์ศักดิ์ พย.ด.\*\*\*

อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ ปร.ด (พยาบาล)\*\*\*\*

**บทคัดย่อ:** การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริกเบอร์ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงที่ได้รับวุฒิบัตรจากสภาการพยาบาลสาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยกรรม และสาขาการพยาบาลเด็ก จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ Spearman rank correlation, independent t-test, oneway ANOVA และ Post Hoc: LSD

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน ( $r = .24, p < .01$ ) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบทบาทของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงที่ต่างกันมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ( $p = .02$ ) นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับของสถานที่ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล ( $p = .04$ ) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบทบาทของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม ( $p = .01$ ) โดยสรุปความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารองค์กรจึงควรพัฒนาสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทอย่างมีประสิทธิภาพ

วารสารสภาการพยาบาล 2555; 27(2) 5-16

**คำสำคัญ:** ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้สมรรถนะของตนเอง

\*วิทยาลัยพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*ผู้เขียนหลัก พยาบาลวิชาชีพ แผนกศูนุ์หัวใจ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ E mail: K\_ueatrongchit@hotmail.com

\*\*\*รองศาสตราจารย์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\*\*อาจารย์ โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Advanced practice nurse: APN) เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทของผู้เชี่ยวชาญสาขาเฉพาะทางการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางการพยาบาลที่เพิ่มขึ้นตามความซับซ้อนและความรุนแรงของปัญหาสุขภาพของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลดังกล่าวประกอบด้วย การประเมิน การวินิจฉัย การให้การรักษาโรคเบื้องต้นหรือแก้ไขปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน รวมถึงการส่งเสริมภาวะสุขภาพแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้จากหลักฐานเชิงประจักษ์ ทักษะและความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลในระดับสูง<sup>1</sup>

จากการศึกษาผลลัพธ์การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้ป่วย ครอบครัว สังคม และชุมชน โดยช่วยให้ผู้ป่วยมีความสามารถในการดูแลตนเองดีขึ้น คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและครอบครัวภายหลังจำหน่ายออกจากโรงพยาบาลเพิ่มสูงขึ้น ลดอัตราการกลับเข้ารับการรักษาซ้ำในโรงพยาบาล<sup>2</sup> เพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วย แพทย์ พยาบาลประจำการ และผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงที่ปฏิบัติงานด้วยกัน<sup>3</sup>

แนวคิดของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงเป็นแนวคิดใหม่สำหรับระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย<sup>4</sup> อีกทั้งรูปแบบการปฏิบัติงานที่ต้องประสานความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย<sup>4,5,6</sup> เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างแท้จริง เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดของ PEPPA Framework พบว่าหากผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนารูปแบบการ

ปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม<sup>4</sup> นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงเกิดความขัดแย้งในบทบาท เกิดความอ่อนล้าและความเครียดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอารมณ์ ความรู้สึก ทศนคติหรือแรงจูงใจทางบวกที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ โดยบุคคลจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับได้รับการตอบสนองต่อความต้องการตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคลและความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม<sup>5</sup> หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจะทำให้ระดับความเครียดจากการปฏิบัติงานลดลงและเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล และเพิ่มผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอีกด้วย<sup>7</sup>

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ซึ่งเกือบทั้งหมดเป็นงานวิจัยของต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในทั้งระดับสูง<sup>9</sup> และต่ำ<sup>10</sup> แตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันออกไป<sup>7</sup> นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงที่ปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลเวชปฏิบัติซึ่งแตกต่างจากบริบทของประเทศไทยที่ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง<sup>9</sup> สาขาความเชี่ยวชาญ และในแต่ละสาขาจะมีสมรรถนะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

ที่แตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงสาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์ – ศัลยศาสตร์ และสาขาการพยาบาลเด็กจะมีสมรรถนะ ลักษณะการปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้ป่วยเป้าหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน อีกทั้งผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในทั้งสองสาขานี้มีจำนวนที่ได้รับวุฒิบัตรมากเป็นอันดับต้นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในสองสาขาการพยาบาลดังกล่าวและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงและเป็นข้อมูลในการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงปฏิบัติงานในบทบาทได้อย่างยั่งยืน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก<sup>๑</sup> ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์กกล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งแรงจูงใจนี้เกิดจากการเชื่อมโยงของปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล และความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม<sup>๑</sup>

ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล เป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่ถูกรับถึงเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน

โดยเมื่อความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมได้รับการตอบสนองลดลง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) โอกาสการเติบโต 2) ค่าตอบแทน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) การควบคุมดูแล 5) นโยบายและการบริหารขององค์กร 6) ลักษณะการปฏิบัติงาน 7) ปัจจัยส่วนบุคคล 8) ตำแหน่ง และ 9) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน<sup>๑</sup>

เฮอร์เบอร์กได้อธิบายถึงความเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจทั้งสองด้านไว้ว่า เมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคลลดลงจะทำให้ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมลดลงตามไปด้วย และเกิดความไม่พึงพอใจตามมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยร่วมกับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงอาจมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่นๆ ที่อยู่นอกเหนือจากกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก ได้แก่ การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน สาขาที่มีความเชี่ยวชาญ ระดับของสถานบริการสุขภาพที่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน สาขาที่มีความเชี่ยวชาญ ระดับของสถานบริการสุขภาพที่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะของผู้ปฏิบัติการพยาบาล

ชั้นสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงที่ได้รับวุฒิบัตรรับรองจากสภาการพยาบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2552 และปฏิบัติบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในสาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์ – ศัลยศาสตร์ และสาขาการพยาบาลเด็ก คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากเกณฑ์การกำหนดร้อยละของประชากร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรทั้งหมด และเพื่อเป็นการป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีกร้อยละ 20 ของตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน แบ่งเป็นสาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์ – ศัลยศาสตร์ จำนวน 122 คน และสาขาการพยาบาลเด็กจำนวน 24 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2554

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบวัดการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงของฉวีวรรณ ธงชัย<sup>11</sup> แบบสอบถามมีลักษณะให้เลือกตอบตามความสามารถของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง และยกตัวอย่างกิจกรรมที่แสดงถึงความสามารถของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลตามสมรรถนะในข้อนั้น ๆ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 46 ข้อ คะแนนรวมมีตั้งแต่ 0 – 46 คะแนน คะแนนสูงสุดแสดงถึงผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงมีการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานมาก ฉวีวรรณ ธงชัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิและ

คำนวณหาค่า CVI ได้เท่ากับ .80<sup>11</sup> และ 3) แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงของ Misener & Cox<sup>12</sup> แบบสอบถามมีลักษณะเป็น Likert scale 6 ระดับ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อ คะแนนรวมมีตั้งแต่ 44 – 264 คะแนน โดยคะแนน 44-117 หมายถึง พึงพอใจน้อย คะแนน 118-190 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง และคะแนน 191-264 หมายถึง พึงพอใจมาก ผู้วิจัยได้แปลเป็นภาษาไทย และให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงจากสภาการพยาบาลจำนวน 1 ท่าน อาจารย์พยาบาลที่สอนในหลักสูตรพยาบาลมหาบัณฑิตจำนวน 3 ท่าน และผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงที่ได้รับวุฒิบัตรจากสภาการพยาบาลจำนวน 1 ท่าน รวมเป็น 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาได้เท่ากับ .95 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานเท่ากับ .84 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงเท่ากับ .94 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ Misener & Cox<sup>12</sup> ได้ทำการทดสอบโดยมีค่าเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงกลุ่มตัวอย่างตามที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างได้แจ้งไว้กับสภาการพยาบาล และในกรณีที่ผู้วิจัยสามารถติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างได้ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ส่วนการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงใช้สถิติ spearman rank correlation, independent t – test, one – way ANOVA และ Post Hoc: LSD ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะกรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถาม โดยระบุถึงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย ตลอดจนผลประโยชน์ที่จะได้รับ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม และผลการวิจัยเสนอในภาพรวม

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 146 คน (ร้อยละ 76.84) เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงสาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์ – ศัลยศาสตร์ จำนวน 122 คน (ร้อยละ 83.56) และสาขาการพยาบาลเด็กจำนวน 24 คน (ร้อยละ 16.43) กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 43.68 ปี (S.D. = 5.43) ทั้งหมดจบการศึกษาในระดับปริญญาโท และร้อยละ 49.9 ของกลุ่มตัวอย่างได้รับการฝึกอบรมเฉพาะทางระยะสั้นในสาขาที่มีความเชื่อมโยงกับผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.4 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ รองลงมา คือ โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิและโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิคิดเป็นร้อยละ 19.2 และ 14.4 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาถึงระยะเวลาในการพัฒนาบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง พบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้เวลาหลังจบการศึกษาในระดับปริญญาโทในการพัฒนาบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ปี (S.D. = 2.88) และหลังได้รับวุฒิปริญญาโท สภาการพยาบาลกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในระยะเวลาเฉลี่ย 3.49 ปี (S.D. = 2.07) กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 81.6 ยังต้องปฏิบัติงานในบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงร่วมกับบทบาทอื่นที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด มีเพียงร้อยละ 17.1 ที่ปฏิบัติงานในบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงเพียงอย่างเดียว และยังคงพบว่าหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างมีเพียงร้อยละ 14.4 ที่กำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในหน่วยงาน

การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณมีความสามารถค่อนข้างมากในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงด้านต่างๆ ดังนี้ สมรรถนะที่ 2 ความสามารถในการดูแลผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.20 คะแนน (คะแนนเต็ม 9) สมรรถนะที่ 3 ความสามารถในการประสานงาน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 คะแนน (คะแนนเต็ม 3) สมรรถนะที่ 4 ความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 คะแนน (คะแนนเต็ม 3) สมรรถนะที่ 5 ความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 คะแนน (คะแนนเต็ม 3) สมรรถนะที่ 6 ความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 คะแนน (คะแนนเต็ม 4) สมรรถนะที่ 7 ความสามารถในการให้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 คะแนน (คะแนนเต็ม 5) และสมรรถนะ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

ที่ 8 ความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 คะแนน (คะแนนเต็ม 5) ส่วนสมรรถนะที่เหลืออีก 2 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 ความสามารถในการพัฒนา จัดการ และกำกับระบบการดูแล และสมรรถนะที่ 9 ความสามารถในการจัดการและการประเมินผลลัพธ์ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถน้อยกว่า 7 สมรรถนะข้างต้น โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.84 และ 5.33 คะแนนตามลำดับ (คะแนนเต็ม 7)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามรายด้านของปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้งความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล และความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงคะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล (โดยรวม)	15-110	60.75	11.74	ปานกลาง
ด้านความท้าทายและความเป็นอิสระในการทำงาน	10-60	43.22	8.02	
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	5-50	17.53	4.75	
ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม (โดยรวม)	29-206	109.52	22.75	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและบุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพ	14-84	50.71	12.39	
ด้านเวลา	4-24	14.55	3.99	
ด้านผลประโยชน์	3-18	11.07	3.61	
ความพึงพอใจโดยรวม	44-264	170.28	33.53	ปานกลาง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ spearman rank correlation พบว่าการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล ( $r = .31, p < .01$ )

ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม ( $r = .20, p < .05$ ) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $r = .24, p < .01$ ) และเมื่อแยกวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานทั้ง 9 สมรรถนะกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งรายด้านและโดยรวม พบว่าการรับรู้สมรรถนะของตนเองในสมรรถนะที่ 6, 8 และ 9 มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะทั้ง 9 และโดยรวมโดยใช้สถิติ independent t - test ของกลุ่มตัวอย่างในสาขาความเชี่ยวชาญทั้งสอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองสาขาความเชี่ยวชาญมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > .05$ )

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

ด้าน	สมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง		
		ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล	ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม	ความพึงพอใจโดยรวม
1	การพัฒนา จัดการ ดูแลกลุ่มเป้าหมาย	.25**	.15	.18*
2	การดูแลกลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน	.13	.05	.08
3	การประสานงาน	.11	.12	.12
4	การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการสอน	.07	.01	.03
5	การให้คำปรึกษา	.13	.09	.11
6	การเป็นผู้นำ	.27**	.20**	.23**
7	การให้เหตุผลและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	.03	.05	.05
8	การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์	.24**	.17*	.19*
9	การจัดการและการประเมินผล	.30**	.16*	.21*
	สมรรถนะโดยรวม	.31**	.20*	.24**

หมายเหตุ \* หมายถึง  $p < .05$  และ \*\* หมายถึง  $p < .01$

นอกจากนี้การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงทั้งรายด้านและโดยรวมโดยใช้สถิติ ANOVA พบว่าระดับของสถานบริการสุขภาพที่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล ( $p = .04$ ) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ( $p = .01, .02$  ตามลำดับ) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

จากนั้นได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคลกับสถานบริการสุขภาพทั้ง 3 ระดับเป็นรายคู่โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคลในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิกับระดับทุติยภูมิ (mean difference = 5.78, p = .02) และสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิกับระดับปฐมภูมิ (mean difference = -7.38, p = .02) นอกจากนี้ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง

เป็นรายคู่โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณแบบ LSD เช่นกัน พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานดังนี้ 1) ช่วงระยะเวลา 0 - 1 ปี กับช่วงระยะเวลา 3 - 5 ปี (mean difference = -29.94, -22.34, p = .003, .001 ตามลำดับ) 2) ช่วงระยะเวลา 0 - 1 ปี กับช่วงระยะเวลามากกว่า 5 ปี (mean difference = -22.90, -17.89, p = .027, .011 ตามลำดับ) 3) ช่วงระยะเวลา 1 - 2 ปี กับช่วงระยะเวลา 3 - 5 ปี (mean difference = -18.12, -11.39, p = .023, .034 ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงโดยใช้สถิติ ANOVA

ปัจจัย	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง								
	ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล			ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อม			ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	Mean	S.D	p	Mean	S.D.	p	Mean	S.D.	p
ระดับปฐมภูมิ	63.23	12.98		112.6	25.5		99.9	20.3	
ระดับทุติยภูมิ	55.8	10.0	.04*	103.6	18.3	.29	159.5	27.6	.15
ระดับตติยภูมิ	61.6	11.6		110.5	23.2		172.1	33.8	
เวลา < 1	56.8	13.3		94.6	26.5		88.0	19.5	
> 1 - 2	57.6	12.1		105.5	19.4		92.7	16.1	
> 2 - 3	59.2	11.7	.08	106.8	22.2	.01*	94.1	17.9	.02*
> 3 - 5	64.4	10.9		116.9	21.7		102.5	16.3	
> 5	61.8	11.2		112.5	22.7		98.7	16.6	

## อภิปรายผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะทั้ง 9 และโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดจบการศึกษาในระดับปริญญาโทจากสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลในการผลิตผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง ดังนั้นจึงได้รับการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงมาแล้วในเบื้องต้น และกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ปี ถือได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในซึ่งเป็นช่วงของการเก็บเกี่ยวประสบการณ์และพัฒนาสมรรถนะของตนเอง<sup>13</sup> จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงทั้งรายด้านและโดยรวม

กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของคาเซลและคณะ<sup>10</sup> ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติ พบว่าพยาบาลเวชปฏิบัติมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติ ความเชื่อมั่นหรือแรงจูงใจในงานที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน<sup>8</sup> และเมื่อวิเคราะห์ตามรายด้านของความพึงพอใจทั้ง 2 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคลและความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน แตกต่างจากงานวิจัยในต่างประเทศที่พบว่าพยาบาลเวชปฏิบัติมีคะแนนความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมต่ำกว่า

คะแนนความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล<sup>9,10</sup> สาเหตุที่อาจทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้แตกต่างจากงานวิจัยในต่างประเทศ เนื่องจากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยเมื่อพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าสาขาการพยาบาลที่กลุ่มตัวอย่างเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางระยะสั้นมีความสอดคล้องกับผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความเชี่ยวชาญของกลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการให้การดูแลผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองรับผิดชอบ แต่เนื่องจากแนวคิดของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงเป็นแนวคิดใหม่ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย<sup>4</sup> ทำให้เกือบครึ่งหนึ่งของหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มตัวอย่างไม่มีการกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงภายในหน่วยงานที่ชัดเจน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 80 ให้ข้อมูลว่าในหน่วยงานต้นสังกัดไม่มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงตามความต้องการของหน่วยงานเช่นเดียวกัน จึงอาจส่งผลให้ความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคลและความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงมีด้วยกันทั้งสิ้น 3 ปัจจัย ได้แก่ การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน ระดับของสถานบริการสุขภาพที่ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในฐานะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง ส่วนสาขาความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองสาขาความเชี่ยวชาญรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมายที่เป็นโรคเรื้อรังที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนตั้งแต่

เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลจนกระทั่งจำหน่ายออกจากโรงพยาบาล และกลับมารับการรักษาอย่างต่อเนื่องที่หน่วยตรวจผู้ป่วยนอกเช่นเดียวกัน จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งรายด้านและโดยรวม แต่เมื่อพิจารณาถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้สมรรถนะของตนเองตามสมรรถนะทั้ง 9 และโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่คะแนนความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมกลับอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่ส่งผลให้คะแนนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งรายด้านและโดยรวมไม่เพิ่มขึ้นตามคะแนนการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดได้รับการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงมาแล้วในเบื้องต้นจากการเข้าศึกษาในระดับปริญญาโท<sup>14</sup> ทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นสังกัด กลุ่มตัวอย่างอาจพบกับความซับซ้อนหลากหลายประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน<sup>4,5</sup> ซึ่งความซับซ้อนนี้อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความสับสนในบทบาทเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามมา<sup>7</sup>

ระดับของสถานบริการสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านแรงจูงใจของบุคคล ทั้งนี้อาจเกิดจากความแตกต่างของรูปแบบการให้บริการความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความพร้อมของ

บุคลากร รวมถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์ของสถานบริการสุขภาพในแต่ละระดับ<sup>15,16,17</sup>

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในฐานะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถบ่งบอกได้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังเช่นที่ตายเออร์<sup>13</sup> ได้กล่าวไว้ว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย<sup>13</sup> และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Benner's framework novice – expert ที่กล่าวถึงการพัฒนาทักษะทางการปฏิบัติงานของพยาบาลว่าจะต้องอาศัยการตระหนักรู้มากกว่าการปฏิบัติตามขั้นตอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จึงได้แบ่งความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลออกเป็น 5 ระดับตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน<sup>13</sup> ดังนั้นจึงอาจเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ว่า เมื่อบุคคลมีระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย และความสามารถในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติ ความเชื่อมั่นหรือแรงจูงใจในงานที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติ<sup>8</sup>

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง ดังนั้นจึง

ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งอาจกระทำโดยการจัดการประชุมหรือการสังสรรค์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การจัดการประชุมยังช่วยให้เกิดการเชื่อมโยง ขยายเครือข่ายการปฏิบัติงาน และติดตามข้อมูลเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงได้อย่างต่อเนื่อง

### เอกสารอ้างอิง

- Hamric AB. In: Hamric AB, Sposso JA, Hanson CM, editors. A definition of advanced practice nursing. 4<sup>th</sup>. Missouri: Saunders Elsevier; 2009. P. 75 – 94.
- Huws DW, Cashmore D, Newcombe RG, Roberts C, Vincent J, Elwyn G. Impact of case management by advanced practice nurse in primary care on unplanned hospital admission: A controlled intervention study. Biomed Central 2008; 8: 115 – 21.
- Brodsky E, Dijk DV. Advanced and specialist nursing practice: Attitude of nurse and physician in Israel. J Nurs Scholarsh 2008; 2: 187 – 94.
- พิกุล นันทชัยพันธ์. ในสมจิต หนูเจริญกุล, อรสา พันธักกิติ บรรณาธิการ. การปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง: บูรณาการสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง; 2553. หน้า 77 – 86.
- ปรารธนา ลังการพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านจากพยาบาลทั่วไปสู่พยาบาลผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง. (เข้าถึงเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2553). ที่มา: URL: <http://nurse.payap.ac.th/main/APN.pdf>
- Bryant – Lukosius D, DiCenso A. A framework for the introduction and evaluation of advanced practice nurse roles. JAN 2004; 48(5): 530 – 40.
- Chen YM, Chen SH, Tsai CY, Lo LY. Role stress and job satisfaction for nurse specialist. JAN 2007; 59: 497 – 509.
- Herzberg F. Work and the nature of man. 4<sup>th</sup> ed. London: Crosby Lockwood Staples; 1968.
- Lamarche K, Tullai – McGuinness S. Canadian nurse practitioner job satisfaction. CJNL 2009; 22(2), 41–57.
- Kacel B, Miller M, Norris D. Measurement of nurse practitioner job satisfaction in a Midwestern state. JAANP 2005; 17(1), 27–32.
- ฉวีวรรณ ธงชัย, กรรณิการ์ กันระรักษา, มนัสสินิตย์ บุญยธรรม, พรทิวา ทักษิณ. รูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงของอาจารย์. วารสารสภาการพยาบาล 2553; 25(4), 44–66.
- Misener TR, Cox DL. Development of the misener nurse practitioner job satisfaction scale. J Nurs Manag 2001; 9(1), 91 – 108.
- ทิพวรรณ โฉมใส. สมรรถนะการบันทึกทางการพยาบาลของพยาบาลประจำการ แผนกหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า. วิทยาศาสตร์มหบัณฑิต การบริการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล.; 2550
- สภาการพยาบาล. ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการออกวุฒิบัตรแสดงความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2551. (เข้าถึงเมื่อ 3 มีนาคม 2554). ที่มา: URL: [http://www.tnc.or.th/files/2010/02/page-123/2\\_21000.pdf](http://www.tnc.or.th/files/2010/02/page-123/2_21000.pdf)
- อวิชชัย กมลธรรม. แนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (เข้าถึงเมื่อ 4 เมษายน 2554). ที่มา: URL: [http://www.crhospital.org.crhospital/nurse\\_network](http://www.crhospital.org.crhospital/nurse_network)
- นพวรรณ เปี้ยเชื้อ, สุจินดา จารุพัฒน์ มารุโอ, เวหาเกษมสุข, บุชบา ประสม. โครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ของพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชนที่สถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ การปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงแห่งชาติ ครั้งที่ 1 “APN: คุณค่า การพัฒนา และความสำเร้จ”; 14 – 16 กรกฎาคม 2553; กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง; 2553
- สมจิต หนูเจริญกุล. แนวคิดการปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงในระบบสุขภาพ ตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง; 2550

## Factors Contributing to Advanced Practice Nurses' Professional Satisfaction\*

*Kitjaporn Ueatrongchit, RN, BNS\*\**

*Orasa Panpakdee, RN, DNS.\*\*\**

*Apinya Siripittayakunkit, RN, Ph.D (Nursing)\*\*\*\**

**Abstract:** This descriptive research was conducted for the purpose of studying advanced practice nurses' professional satisfaction and factors contributing to such satisfaction, based on Herkberk's bi-variate theoretical framework. The sample subjects were 190 advanced practice nurses having received certificates from the Nurses' Council in the fields of Medical Nursing, Surgical Nursing and Child Nursing. The research instruments were i) a Personal Profile Questionnaire; ii) a Professional Performance Perception Questionnaire; and iii) a Professional Satisfaction Questionnaire for advanced practice nurses. The data were collected through the respondents' answers to the questionnaires, which were sent to them and returned to the researcher by post. The analysis of the data was based on Spearman's Rank Correlation, as well as independent T-test, Oneway ANOVA and Post Hoc: LSD.

The research showed that the subjects' level of professional satisfaction was moderate, and that there was a correlation between their professional satisfaction and their professional performance perception ( $r = .24, p < .01$ ). Next, a correlation was found between their varying lengths of service as advanced practice nurses and their professional satisfaction levels ( $p = .02$ ). In addition, the research revealed a correlation between types of workplace and individual motivational satisfaction ( $p = .04$ ). Finally, the lengths of service as advanced practice nurses and their levels of environmental satisfaction also correlated ( $p = .01$ ). In sum, there were significant correlations between advanced practice nurses' professional satisfaction and the factors of professional performance perception, workplaces and lengths of service.

Therefore, in order to provide sustainable support for advanced practice nurses, it is recommended that organisations' administrators focus on improving workplaces' environment to be conducive to advanced practice nurses' enhancement of their professional competency.

*Thai Journal of Nursing Council 2012; 27(2) 5-16*

**Keywords:** advanced practice nurses; professional satisfaction; professional performance perception

---

*\*Master Thesis of Nursing Science (Adult nursing), Ramathibodi school of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.*

*\*\*Corresponding Author, Register nurse, Heart Center, Bumrungrad International, Bangkok, Email: K\_ueatrongchit@hotmail.com*

*\*\*\*Associate professor, Ramathibodi school of Nursing, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.*

*\*\*\*\*Instructor, Ramathibodi school of Nursing, Faculty of medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University.*