

การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province

วีระวรรณ เหล่าวิวัฒน์ (Weerawan Laowittawas)^{1*}

ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ศึกษาในพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 152 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ และการสนทนากลุ่มจำนวน 15 คน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.96 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2-25 มกราคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.42) แรงจูงใจในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.41) การสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.84) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.597$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.551$, $p\text{-value} < 0.001$), ($r = 0.550$, $p\text{-value} < 0.001$) ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 50.4 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ ปัญหาด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ผู้บริหารควรมีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจน

¹ Corresponding author: vaccine2543@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research was aimed were to study performance affecting of performance of nurse practitioners in sub-district health promoting hospitals, Khon Kaen province. The study consisted by 152 samples. Systemic random sampling was the sampling technique which randomized from the population. The qualitative data was collected from the 15 staffs using focus group discussion technique. The content validity of questionnaire was evaluated by the 3 experts and we found the Cronbach's alpha 0.96. Collect data during 2-25 January, 2013. The data was analyzed by a computer package program to acquire percentage, means, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression analysis.

The results show that the performance of nurse practitioners in subdistrict health promoting hospitals Khon Kaen province was at 'high level' (S.D. = 0.42). The motivation factors and hygiene factors and organization supporting had moderately positive influence on the performance of nurse practitioners in sub-district health promoting hospitals Khon Kaen province with a level of statistical significant at 0.01 ($r = 0.628$), ($r = 0.597$) ($r = 0.551$), ($r = 0.550$). The factor influenced the performance of nurse practitioners in sub-district health promoting hospitals, Khon Kaen province were time, responsibility, job security, achievement, interpersonal relationship the five factors could together predict performance of nurse practitioners in sub-district health promoting hospitals Khon Kaen province at the percentage of 50.4 % at the significant level of 0.05. Problem and obstacles arising from the study were salary.

คำสำคัญ : การปฏิบัติงาน พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Key Words : Performance, Nurse practitioners, Sub-district health promoting hospitals

บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและการเมือง ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของคนไทย มีการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและส่งผลให้เกิดโรคเรื้อรัง โรคที่เกิดจากพฤติกรรมเสี่ยง ปัญหาทางสังคม ดังนั้นการให้บริการทางการแพทย์จึงเน้นเรื่องการให้บริการแบบใกล้ชิด ชุมชน หน่วยบริการระดับปฐมภูมิ หรือ Primary Care Unit ถือเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นด่านแรกที่เชื่อมระหว่างประชาชนและโรงพยาบาลขนาดใหญ่เป็น

บริการที่ครอบคลุมความต้องการบริการสาธารณสุขในสัดส่วนที่เมื่อเปรียบเทียบกับระดับอื่น เป็นบริการที่ต่อเนื่องระยะยาวรับผิดชอบขณะที่ป่วยและไม่ป่วยทั้งต่อปัญหาของผู้ป่วยและปัญหาต่อชุมชน เป็นบริการที่กว้างขวางผสมผสาน มีลักษณะองค์รวม ใช้ความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ พยาบาล นักฟื้นฟูสภาพ นักกายภาพบำบัด และนักสังคมสงเคราะห์ เป็นบริการที่เป็นไปเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรค และฟื้นฟูร่างกาย โดยแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่น รัฐบาลได้มีนโยบายหลัก

ประกันสุขภาพถ้วนหน้า มุ่งเน้นให้บริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิสร้างกลไกให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเสมอภาค พัฒนาระบบบริการสาธารณสุขมีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์สุขภาพที่ดี รวมถึงเน้นความเป็นธรรมด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้เข้าถึงการบริการสุขภาพที่จำเป็นของประชาชน รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายยกระดับสถานีอนามัยโดยการพัฒนาให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำนวน 9,750 [1] การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีแนวคิดหลักในการจัดบริการสุขภาพที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ในการดำเนินงาน เป็นผู้นำทีมสุขภาพ มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมกำหนดนโยบาย พันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดระบบงาน มาตรฐานวิธีปฏิบัติสำหรับงานที่ยุ่ยากซับซ้อนหรือปัญหาที่พบบ่อยของหน่วยงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง จัดระบบนิเทศติดตามกำกับและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รวมทั้งการดำเนินงานในภาพรวมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ต้องเป็นผู้นำทีมสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดำเนินงานตามบทบาทการบริหารจัดการโดยร่วมกำหนดนโยบาย พันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ แผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดระบบงาน มาตรฐานวิธีปฏิบัติสำหรับงานที่ยุ่ยากซับซ้อน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้นต้องอาศัยแรงจูงใจ ซึ่ง เป็นปัจจัยที่มีส่งผลให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงานทุ่มเททำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่ง

แรงจูงใจของ Herzberg มี 2 ปัจจัย คือปัจจัยคำจูง (Factors of hygiene) ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของตำแหน่ง/หน้าที่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจ (Factors of motivation) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง [2] และนอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร (Organization support) ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ประกอบไปด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี [3] และปัจจัยด้านเวลา ทั้ง 5 ปัจจัยนี้ถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ

จังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดที่ต้องพัฒนาระบบยกระดับสถานีอนามัยให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 248 แห่ง และได้กำหนดให้มีพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในทุกแห่งตามสัดส่วนประชากร ตามเกณฑ์ของประเทศไทยต้องมีพยาบาลเวชปฏิบัติต่อประชากร คือ 1: 5,000 จังหวัดขอนแก่นมีพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 264 คน โดยเน้นการให้บริการในระดับปฐมภูมิโดยได้กำหนดให้มีงานบริการสุขภาพนอกสถานบริการ เป็นการให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค จากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปเกิดความเหนื่อยล้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพบริการ [4] สิ่งสำคัญที่สุดและจำเป็นในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป ต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยเฉพาะในด้านปัจจัยจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจมีผลต่อการปฏิบัติงานพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นพยาบาล

เวชปฏิบัติจะต้องทำงานเป็นเครือข่ายกับแพทย์ที่สามารถปรึกษาและส่งต่อผู้ป่วยที่เกินขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและคุณภาพของการบริการในระดับปฐมภูมิในประเทศไทยดังกล่าว ได้มีความพยายามที่จะผลิตแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัวเพื่อปฏิบัติงานในระดับนี้ อย่างไรก็ตาม การขาดแคลนแพทย์ ความเจริญทางด้านการแพทย์และเทคโนโลยี ร่วมกับปัญหาสุขภาพที่มีความสลับซับซ้อนต้องการผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากขึ้นผนวกการขยายตัวของโรงพยาบาลและศูนย์ของความเป็นเลิศในการบริการสุขภาพในสาขาเชี่ยวชาญ ทำให้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ทวีความรุนแรงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะมีแพทย์ประจำอยู่ในระดับปฐมภูมิในขณะนี้ สภาการพยาบาลได้มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพเพื่อตอบสนองนโยบายของระบบสุขภาพของประเทศในทุกด้าน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น
2. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรในการศึกษา คือ พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 264 คน

การคำนวณขนาดตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร [5] ได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}\sigma^2}{e^2(N-1) + Z^2_{\alpha/2}\sigma^2}$$

เมื่อ

- n = จำนวนขนาดตัวอย่าง
- N = ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 264 คน
- $Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)
- e = ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากร เท่ากับ 0.05
- σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้จากการทดลองใช้เครื่องมือ เท่ากับ 0.48

$$n = \frac{264 \times (1.96)^2 \times 0.48^2}{(0.05)^2 \times (264 - 1) + (1.96)^2 \times (0.48)^2}$$

$$n = 151.4 \text{ คน}$$

เพราะฉะนั้น ในการศึกษานี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 152 คน

การสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเชิงปริมาณ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 152 คน กลุ่มที่ศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสนทนากลุ่ม โดยเลือกบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลได้จากพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น คือ จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 1 คน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 2 คน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 2 มกราคม 2556 ถึง วันที่ 25 มกราคม 2556

วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การแปลผล

1. ระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น แปลผลโดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด [6] โดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนมาเป็นตัวกำหนด ดังนี้

ความหมาย	ช่วงคะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00
มาก	หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49
ปานกลาง	หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49
น้อย	หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49
น้อยที่สุด	หมายถึง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49

2. ระดับความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของ Elifson [7] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 โดยแบ่งระดับดังนี้

มีความสัมพันธ์สูงโดยสมบูรณ์ (Perfect Relationship) หมายถึง $r = \pm 1$

มีความสัมพันธ์สูง (Strong Relationship) หมายถึง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99

มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate Relationship) หมายถึง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70

มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak Relationship) หมายถึง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30

ไม่มีความสัมพันธ์ (No Relationship) หมายถึง $r = 0$

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การอบรมเกี่ยวกับการรักษาโรคเบื้องต้นสำหรับพยาบาลเวชปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 71 อายุเฉลี่ย 40.3 ปี (S.D. = 6.4 ปี) อายุต่ำสุด 25 ปี อายุสูงสุด 57 ปี สถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 78.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คนคิดเป็นร้อยละ 78.3 รายได้เฉลี่ย 30,679.34 บาท/เดือน (S.D. = 7,060.97 บาท/เดือน) รายได้ต่ำสุด 13,000 บาท รายได้สูงสุด 50,000 บาท กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ระยะเวลาเฉลี่ย ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 6.38 ปี (S.D.=.4.71) น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 86.2 เฉลี่ย 7.7 ปี (S.D. = 6.38 ปี) และได้รับการอบรมเกี่ยวกับการรักษาโรคเบื้องต้นสำหรับพยาบาลเวชปฏิบัติ ร้อยละ 89.5

2. ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการปฏิบัติงานทางด้านเวชปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา คือ ด้านการบริการสาธารณสุขในชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D. = 0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนาวิชาการ และวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.57) ดังตารางที่ 1

3. แรงจูงใจของการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.41) ซึ่งมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.39) และ 3.68 (S.D. = 0.52) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เงินเดือน/ค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 (S.D. = 0.85) ดังตารางที่ 2

4. การสนับสนุนจากองค์การของการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72

(S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.0 (S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านความวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.72) ดังตารางที่ 3

5. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

เวชปฏิบัติทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

5.1 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.628$, $p\text{-value} < 0.001$)

5.1.1 ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.597$, $p\text{-value} < 0.001$)

5.1.2 ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.551$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน เป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.259$, $p\text{-value} < 0.001$) ดังตารางที่ 4

5.2 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.550$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4

6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นคือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.003$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ($p\text{-value} = 0.021$) ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} = 0.046$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 5 กล่าวได้ว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นคือได้ร้อยละ 50.4 ได้ผลการในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$Y = 0.921 + 0.222$ (ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลาในการปฏิบัติงาน) + 0.199 (ปัจจัยจูงใจด้าน

ความรับผิดชอบ) + 0.130 (ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน) + 0.133 (ปัจจัยจูงใจด้าน

ความสำเร็จในการทำงาน) + 0.092 (ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

เมื่อพิจารณาจากสมการทำนายข้างบน ค่าคงที่ของสมการคือ 0.921 แปลผลได้ว่าถ้าระดับการสนับสนุนด้านเวลา ระดับการจูงใจด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคง ระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน และระดับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเท่ากับศูนย์ จะพบว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่นอยู่ที่ 0.921 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรการสนับสนุนด้านเวลาเท่ากับ 0.222 หมายความว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.222 หน่วย เมื่อระดับของการสนับสนุนด้านเวลาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรที่เหลือมีค่าคงที่ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 0.199 หมายความว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.199 หน่วยเมื่อระดับของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรที่เหลือมีค่าคงที่ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงเท่ากับ 0.130 หมายความว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.130 หน่วยเมื่อระดับของปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรที่เหลือมีค่าคงที่ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จเท่ากับ 0.133 หมายความว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.133 หน่วยเมื่อระดับของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรที่เหลือมีค่าคงที่ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่ากับ 0.092 หมายความว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.092 หน่วยเมื่อระดับ

ของปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ในขณะที่ตัวแปรที่เหลือมีค่าคงที่ ดังนั้น หากระดับการสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลาเท่ากับ 2 ระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 3 ระดับปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงเท่ากับ 3 ระดับปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จเท่ากับ 4 และระดับปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่ากับ 3 จะพบว่าระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลเท่ากับ 3.163 โดยที่ตัวแปรทั้ง 5 ตัวดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50.4

สรุปและการอภิปรายผล

การศึกษา การปฏิบัติงานของพยาบาลการปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D. = 0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาการและวิจัย ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.57) จากข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย เนื่องจากมีภาระงานมาก ไม่สามารถเข้าอบรมเรียนรู้การทำวิจัยและผู้ที่มีความรู้ก็ไม่มีเวลาในการทำวิจัยได้ ผู้บริหารควรเพิ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ครบทุกวิชาชีพ มีการแบ่งงานรับผิดชอบให้ตรงกับแต่ละวิชาชีพ ส่วนแรงจูงใจ พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.41) ซึ่งมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจิตใจและแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.39) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ [8] พบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.44) ภาพรวมแรงจูงใจ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.628$, $p\text{-value} < 0.001$) ($r = 0.597$, $p\text{-value} < 0.001$) ($r = 0.551$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ [8] พบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่าแรงจูงใจภาพรวมอยู่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.530$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.550$, $p\text{-value} < 0.001$) และตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.003$) จากปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในงาน ($p\text{-value} = 0.021$) ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} = 0.046$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 50.4 ส่วนปัญหาหลักที่พบคือ แรงจูงใจในส่วนของผู้ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากข้อมูลเชิงคุณภาพ การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีประสิทธิภาพ คือ ปรับเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ผู้บริหารควรมีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ชัดเจนและมีอัตราค่าตอบแทนที่เท่ากันและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำเงินเดือนให้เหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการจัดทำผังกำกับงาน วางแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับระยะเวลา เพื่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลางานและควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการดำเนินงานตามห้วงเวลา รวมถึงสามารถเข้าอบรมเพื่อพัฒนาวิชาการและการวิจัยได้

2. ควรมีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ชัดเจน มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบ

3. ควรส่งเสริมให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ มีรายได้ที่มั่นคง มีแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ชัดเจนและมีอัตราค่าตอบแทนที่เท่ากัน เมื่อเกิดข้อผิดพลาดผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยเหลือได้

4. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

5. ควรส่งเสริมการทำงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เกิดความร่วมมือไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการควบคุมกำกับเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ควรมีการศึกษาขอบเขตความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Policy and Strategy, Ministry of Public Health. Manual for sub-district health promoting hospital administration. 2nd ed. Bangkok: Samcharoenpanitch; 2011. Thai.
2. Herzberg F *et al*. The motivation to work. U.S.A.: Transaction Publishers; 2010.
3. Dethai T. Principles of public health administration. 3rd ed. Bangkok: Samcharoenpanitch; 2002. Thai.
4. Ruttanachumrern C, Prachusilpa G. Relationships between employee participation, organizational climate, and work productivity as perceived by staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the Bangkok metropolitan administration. Journal of Nursing Sciences 2008; 20(3): 69-82. Thai.
5. Chirawatkul A. Biostatistics. 3rd ed. Khon Kaen: Klangnana; 2008. Thai.
6. Best JW, Kahn JV. Research in education. 9th ed. U.S.A.: Pearson Education; 2003.
7. Elifson KW. Fundamental of social statistics. International ed. Singapore: McGraw-Hill; 1990.
8. Boupahan J, Boupahan P, Komporn P. Factor influencing the professional working performance of dentists at community hospitals of the public health region 12 Master Thesis in Public Health Administration]. Khon Kaen: The Graduate School, Khon Kaen University; 2011. Thai.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

การปฏิบัติงานของพยาบาล เวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการปฏิบัติทางเวชปฏิบัติ	4.31	0.50	มาก
2. ด้านการบริการสาธารณสุขในชุมชน	4.06	0.49	มาก
3. ด้านการพัฒนาวิชาการและวิจัย	3.75	0.57	มาก
4. ด้านบริหารจัดการ	3.97	0.54	มาก
ภาพรวม	4.02	0.51	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล แรงจูงใจของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.49	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.10	0.50	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.45	0.51	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.52	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.76	0.71	มาก
ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ	4.16	0.39	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.18	0.85	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.85	0.64	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.79	0.71	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	0.65	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.42	0.73	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่	4.07	0.60	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.75	0.67	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.64	0.67	มาก
ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน	3.68	0.52	มาก
ภาพรวมของแรงจูงใจ	3.92	0.41	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

การสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.49	0.72	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.57	0.62	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.72	0.57	มาก
4. ด้านเทคโนโลยี	4.0	0.59	มาก
5. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.81	0.53	มาก
ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การ	3.72	0.48	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การ กับ การปฏิบัติงาน ของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจและการสนับสนุน จากองค์การ	การปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ภาพรวมของแรงจูงใจ	0.628**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.597**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.445**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.475**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.374**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.490**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.364**	< 0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.551**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.259**	< 0.001	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.465**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.442**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.454**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.388**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของตำแหน่ง/หน้าที่	0.465**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.428**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.396**	< 0.001	ปานกลาง

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

แรงจูงใจและการสนับสนุน จากองค์กร	การปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร	0.550**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	0.355**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.441**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.495**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	0.420**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.364**	< 0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 5 ค่าสถิติการวิเคราะห์หัตถถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value
1. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.222	0.282	4.263	< 0.001
2. ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ	0.199	0.249	3.683	< 0.001
3. ปัจจัยจิตใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.130	0.208	3.049	0.003
4. ปัจจัยคำจูงด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.133	0.157	2.331	0.021
5. ปัจจัยคำจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.092	0.140	2.010	0.046
ค่าคงที่ = 0.921, F = 29.637, P-value < 0.001, R = 0.710, R ² =0.504				