



ปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 ของไทย

Correlation Factors between Job Operational Characteristics and Job Satisfaction of Nurses in Primary Care Units: Service Area 12, Thailand

ลุตฟี สะมะแอ^{1*}, แสงอรุณ อิศระมาลัย²

Lutfee Samael^{1*}, Sang-arun Isaramalai²

(Received: May 11, 2020; Revised: June 24, 2020; Accepted: August 11, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 กลุ่มตัวอย่างพยาบาล 54 คน คัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดจากหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ 18 แห่งที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากจำนวนทั้งหมดในพื้นที่เขตบริการที่ 12 เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและข้อมูลลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่ง ทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้รับการตรวจสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลทั้งหมดด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบความสัมพันธ์ของลักษณะการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน (การมีคุณค่าในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน (สิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการ) ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

¹มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

¹Princess of Naradhiwas University

²มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

²Prince of Songkla University

*Corresponding Author: s_lutfee@hotmail.com



ของพยาบาลมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ โดยสภาพที่ทำงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด (ความเป็นสัดส่วน $r = .597$ ความปลอดภัย $r = .383$, ความสะดวกในการเดินทาง $r = .295$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (ทีมเครือข่ายภายนอก $r = .410$ ทีมในหน่วยงาน $r = .316$) สำหรับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ พบว่า งานด้านวิชาการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ($r = .304$)

ผลการวิจัยนี้ให้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 ของไทย ซึ่ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการปรับปรุงสถานที่ทำงาน สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง และการกำหนดขอบเขตงานของพยาบาลให้ชัดเจนต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: ลักษณะการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน่วยบริการปฐมภูมิ

Abstract

This descriptive study aimed to test the relationship between job operational characteristics and job satisfaction of nurses in Primary Care Units (PCUs), service area 12. The sample of 54 nurses was purposely selected from 20 PCUs which multi-stage randomized from all PCUs in the service area. The instruments consisted of a questionnaire that included general information, job operational characteristics and job satisfaction of nurses in PCUs, which its contents was approved the validity by a panel of experts. The job satisfaction questionnaire was examined on its reliability yielding the Cronbach alpha coefficient of 0.94. All data were analyzed using descriptive statistics, and the relationships between job operational characteristics and job satisfaction were tested using Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings showed that job satisfaction of nurses in Primary Care Units of service area 12 was at a high level in 4 aspects (work value, responsibilities, success and work progress, and working environment) and was at a moderate level in an aspect (work support and welfare). The factors related to job satisfaction found at low-level, in which the working environment factors were found as its most related factors (proportion $r = .597$, safety $r = .383$, accessibility $r = .295$). Next, it was a teamwork, as seen working outside PCUs team ($r = .410$) was higher than inside network team ($r = .316$). Regarding to the workload, only an academic task was related to the job satisfaction ($r = .304$).



The findings of factors related to job satisfaction among Thai nurses in PCUs of service area 12, Thailand provide a conceptual framework which can be used to propose as the policy in order to improve working environment, to support continuing education, and to clearly specify the job scope of nurses further.

Keywords: job operational characteristic, job satisfaction, primary care units (PCUs)

บทนำ

ระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิของไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน ในปี พ.ศ. 2521 โดยเน้นให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพพื้นฐาน และพัฒนาต่อเนื่องจนถึงยุคปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งได้มีการพัฒนาสถานีอนามัยให้เป็นหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (Primary Care Unit, PCU) กระจายทั่วภูมิภาค และบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทุกหน่วยบริการมีพยาบาลเวชปฏิบัติหรือปริญญาโททางการพยาบาลชุมชน อย่างน้อย 1 คน ต่อประชาชน 2,500 คน หรือ 250 คริวเรือน (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2005) และให้ประชาชนขึ้นทะเบียนการรับบริการสุขภาพกับหน่วยบริการที่ชัดเจน รวมทั้งขยายการพัฒนาไปถึงหน่วยบริการสุขภาพในสังกัดอื่นๆ นอกกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี บนฐานความเชื่อว่าสุขภาพเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน และมีนโยบาย “คลินิกหมอครอบครัว (Primary Care Cluster: PCC)” ในปี พ.ศ. 2557 เพื่อดูแลประชากรทั่วประเทศไทย โดยเฉพาะจากการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของกลุ่มผู้สูงอายุ

การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ทำการรักษาโรคเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนที่มีปัญหาสุขภาพ หรือมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพ (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2009) พยาบาลเป็นผู้ให้บริการที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนคลินิกหมอครอบครัวให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยหลักการเวชศาสตร์ครอบครัวบูรณาการร่วมกับศาสตร์ทางการแพทย์ 7 ด้าน คือ 1) บทบาทของการจัดการรายกรณี 2) บทบาทตรวจรักษาโรคเบื้องต้น 3) บทบาทดูแลครอบครัวผู้รับบริการที่มีปัญหาโรคเรื้อรังและผู้รับบริการที่อยู่ในระยะท้าย 4) บทบาทสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพ 5) บทบาทที่ปรึกษาและประสานงานท้องถิ่น 6) บทบาทการจัดระบบการส่งต่อและดูแลต่อเนื่อง และ 7) บทบาทการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Nakarin & Paradorn, 2020) ซึ่งจะทำให้ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง งานบริการของหน่วยบริการมีประสิทธิภาพและประชาชนสามารถเข้าถึงบริการง่ายขึ้น ทั้งนี้ พยาบาลเวชปฏิบัติมีความพึงพอใจต่อการช่วยเหลือผู้อื่น ความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน และ



ความทุกข์ที่เกิดจากประสบการณ์การดูแลช่วยเหลือผู้อื่นระดับปานกลาง การจัดรูปแบบการทำงานโดยป้องกันสิ่งคุกคามสุขภาพขณะทำงาน จัดทำนโยบายส่งเสริมคุณค่าการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีและเพิ่มสมรรถนะในการทำงานย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น (Rabeab et al., 2017)

ระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 มีลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ได้แก่ การปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่พหุวัฒนธรรมที่มีกลุ่มผู้รับบริการหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา และภาษา รวมทั้งมีความเสี่ยงต่อภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จึงทำให้ขาดแคลนพยาบาลที่สามารถปฏิบัติงานอย่างเข้าใจในบริบทเฉพาะของประชากรเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ ในปี พ.ศ. 2554 จึงได้มีนโยบายเพิ่มการผลิตพยาบาลจำนวน 1,000 คนขึ้น เพื่อให้ทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง จึงทำให้มีพยาบาลที่ได้รับการบรรจุในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในพื้นที่ดังกล่าว โดยไม่ได้รับการฝึกอบรมในสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติ ปัจจุบันจึงพบว่า พยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 มีพื้นฐานการศึกษาหลากหลายระดับ ได้แก่ 1) พยาบาลที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปและการรักษาโรคเบื้องต้น 2) พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาเวชปฏิบัติชุมชนหรือเวชปฏิบัติครอบครัว และ 3) พยาบาลในระดับปริญญาตรี ที่ได้รับเข้าทำงานในระบบบริการดังกล่าวในช่วงหลัง ที่นโยบายส่งเสริมการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป และการรักษาโรคเบื้องต้นอย่างจริงจังได้หยุดชะงักลง

พยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 จึงมีทั้งที่ได้รับและยังไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นพยาบาลเวชปฏิบัติ และมีลักษณะการปฏิบัติงานที่หลากหลาย รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพการทำงานของบุคคล Nantsupawat et al. (2017) ศึกษาผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลต่อความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่าย และความตั้งใจที่จะออกจากงาน ผลพบว่า พยาบาลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพึงพอใจ และความตั้งใจในการทำงาน อัตราการออกจากงานและความเหนื่อยหน่ายต่องานน้อย และ Zhao, S.H. และคณะ (2018) พบว่า ความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และอาจส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การอธิบายลักษณะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 จะให้แนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และบทบาทในการให้บริการภายใต้ขอบเขตวิชาชีพพยาบาลและการร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ



รวมถึงให้แนวทางในการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการบริการ และความก้าวหน้าของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. อธิบายลักษณะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 ของไทย
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 ของไทย

วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

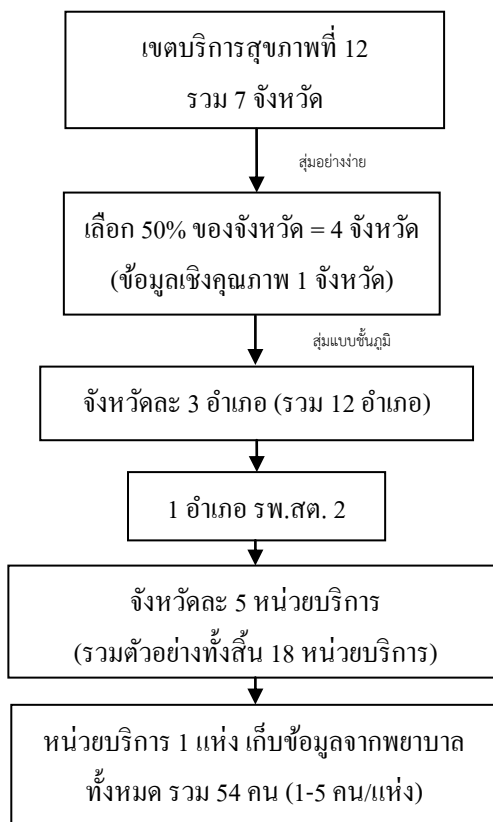
ประชากร คือ พยาบาลที่ทำงานในหน่วยบริการปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 (7 จังหวัด) รวมจำนวน 9,826 แห่ง (Bureau Information of Ministry of Public Health, 2017) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยสูตรหาค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ช่วงความคลาดเคลื่อน 0.15 ในการศึกษาเชิงสำรวจ (Scheaffer, Mendenhall, & Ott, 1986 อ้างถึงใน Rapin, 2006) ได้ขนาดตัวอย่างหน่วยบริการอย่างน้อย 18 แห่ง โดยทำการสุ่มตัวอย่าง 4 จังหวัด จาก 7 จังหวัด แล้วสุ่ม 5 อำเภอในแต่ละจังหวัด ในที่สุดเลือก 1 หน่วย บริการในแต่ละอำเภอ รวมกลุ่มตัวอย่างหน่วยบริการ 18 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการนั้น ๆ แต่ละ 1-5 คน รวม 54 คน คุณสมบัติการคัดเลือกพยาบาลที่เข้าร่วมในการวิจัย คือ อายุ 25-59 ปี ปฏิบัติงานพยาบาลในหน่วยบริการมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ยินดีให้ข้อมูลในการวิจัย ทั้งนี้ไม่มีคุณสมบัติการคัดออกจากการวิจัยดังภาพที่ 1

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ได้ออกแบบจากการทบทวนวรรณกรรมตามกรอบหน้าที่การบริการของหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยน้ำหนักของงานที่ปฏิบัติและระดับการปฏิบัติงาน โดยระบุค่าร้อยละโดยประมาณตามน้ำหนักของงานที่ทำเป็นประจำ (รวมเป็นร้อยละ 100) และตามความคิดเห็น 5 ระดับ (0 = ไม่เห็นด้วย ถึง 4 = เห็นด้วยมากที่สุด) จำนวน 4 และ 36 ข้อตามลำดับ ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการให้คะแนนตามระดับความพึงพอใจ 5 ด้าน



ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีคุณค่าในการทำงาน สิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าคะแนน 5 ระดับ (1 = ไม่พึงพอใจเลย ถึง 5 = พึงพอใจมากที่สุด) จำนวน 30 ข้อ



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการสุ่มและการได้มาซึ่งตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือทั้งหมดได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยทีมผู้ทรงคุณวุฒิในขณะทำงานวิจัยพบหาความรับผิดชอบของทีมนพยาบาลในการบริการระดับปฐมภูมิ ซึ่งแต่งตั้งโดยสภาการพยาบาล ในคราวประชุมคณะทำงาน วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2561 ณ ห้องประชุมวิจิตร ศรีสุพรรณ สภาการพยาบาล พร้อมทั้งได้รับปรับปรุงแก้ไขจากที่ประชุมจนเป็นที่ยอมรับอย่างเอกฉันท์ แบบประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิได้นำไปทดลองเก็บข้อมูล (try out) กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ 10 แห่ง ๆ ละ 2-3 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 21 คน นำค่าคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.94



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเข้าพบพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพในพื้นที่ประสานงานผู้อำนวยการหน่วยบริการที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างจากทะเบียนรายชื่อทางโทรศัพท์ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ขอความร่วมมือกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น เมื่อได้รับการยินยอมแล้วให้ลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และให้ตอบแบบสอบถามโดยอิสระใช้เวลาประมาณ 30 นาที เมื่อเสร็จแล้วให้ใส่ซองปิดผนึกส่งกลับให้ผู้วิจัยโดยตรง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทุกชุด ได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 153/2561 วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ขออนุญาตเก็บข้อมูลและศึกษากระบวนการทำงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้อำนวยการหน่วยบริการที่เป็นตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับ การเปิดเผยข้อมูลเป็นไปโดยภาพรวม ไม่มีการระบุชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือชื่อหน่วยบริการ และจะถูกทำลายภายหลังเสร็จสิ้นโครงการวิจัย 1 ปี ผู้ร่วมโครงการวิจัยสามารถปฏิเสธการร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือการรับบริการที่จะได้รับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ทดสอบการแจกแจงความถี่โดยใช้สถิติชาปิโรวิล (Shapiro wilk) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนน้อย (54 ราย) ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลมีการกระจายเป็นโค้งปกติ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ทดสอบความสัมพันธ์ของลักษณะการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

นำเสนอผลการวิจัย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาล ประกอบด้วย โครงสร้างสถานที่ทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และลักษณะการทำงานเป็นทีม ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล และส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ดังนี้



ส่วนที่ 1: ลักษณะทั่วไปของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83.33) ได้รับการขึ้นทะเบียนพยาบาลเวชปฏิบัติ (Nurse Practitioner: NP) (ร้อยละ 85.2) ไม่ได้รับวุฒิบัตรการพยาบาลขั้นสูง (Advanced Practice Nurse: APN) (ร้อยละ 98.1) ปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการ (ร้อยละ 84.4) ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 50) มีรายได้จากการปฏิบัติงาน 25,001 - 35,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 29.6) ทำงานในหน่วยบริการปัจจุบันมากกว่า 5 ปี ถึง 10 ปี (ร้อยละ 61.1) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของลักษณะทั่วไปของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 (N=54)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	45	83.33
ชาย	9	16.67
อายุ (ปี) M = 38.30 SD = 7.62 Min = 27 Max = 55		
21- 30	8	14.80
31- 40	27	50.00
41 - 50	14	25.90
51 - 60	5	9.30
ระดับการศึกษา (n = 54)		
ปริญญาตรี	48	88.80
ปริญญาโท (สาขา)		
การพยาบาลชุมชน/การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน	4	7.40
การพยาบาลสาขาอื่น	1	1.90
ไม่ใช่ทางการพยาบาล	1	1.90
การขึ้นทะเบียนพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (NP)		
ขึ้นทะเบียน NP	46	85.20
ไม่ได้เป็น	8	14.80
การขึ้นทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN)		
ไม่ได้เป็น APN	53	98.10
APN การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน/การพยาบาลชุมชน	1	1.90



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	6	11.10
พยาบาลชำนาญการ	48	88.90
รายได้จากการปฏิบัติงานในหน่วยบริการต่อเดือน (บาท) (n=45) M = 33,562.33 SD = 9,267.097		
Min = 19,000 Max = 54,290		
15,000 - 25,000	12	26.67
25,001 - 35,000	16	33.55
35,001 - 45,000	12	26.67
45,001 - 55,000	5	11.11
ระยะการทำงานพยาบาล (ปี) M = 13.33 SD = 8.554 Min = 2 Max = 34		
1- 5	3	5.60
6-10	28	51.80
11-15	4	7.40
16- 20	5	9.30
21-25	8	14.80
> 25	6	11.10
ระยะการทำงานในหน่วยบริการปัจจุบัน (ปี) M = 7.74 SD = 5.492 Min = 1 Max = 30		
≤ 5	14	25.90
> 5-10	33	61.10
> 10-15	2	3.70
> 15- 20	3	5.60
> 25	2	3.70
ช่วงเวลาที่ท่านรับผิดชอบปฏิบัติงาน ณ หน่วยบริการปัจจุบัน		
ในเวลาราชการ	44	81.48
ในเวลาและนอกเวลาราชการ วันหยุดราชการ และวันหยุด	10	18.52
นักซ์ตฤกษ์		



ส่วนที่ 2 ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ

2.1 โครงสร้างสถานที่ทำงาน ผลการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 จำนวน 54 ราย ต่อการจัดโครงสร้างของสถานที่ทำงาน ทั้งในด้านพื้นที่ให้บริการ สภาพแวดล้อม ที่พัก และวิธีการเดินทางมาหน่วยบริการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นในระดับน้อยถึงปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ การจัดห้องพัก/สถานที่พักผ่อนระหว่างปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน ($M = 1.83$, $SD = 1.23$) และมากที่สุด คือ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่หน่วยบริการ ($M = 3.17$, $SD = .82$) (ตารางที่ 2) โดยร้อยละ 59.3 เดินทางมาปฏิบัติงานโดยรถยนต์ ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้เดินทางจากที่พักถึงที่ปฏิบัติงาน 16.50 นาที ($SD = 10.29$, $Median = 15$) ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อโครงสร้างสถานที่ทำงาน: พื้นที่ให้บริการ สภาพแวดล้อม ที่พัก และวิธีการเดินทางมาหน่วยบริการของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ($N = 54$)

โครงสร้างที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					M	SD
	ไม่คิดเลย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
มีห้องพัก/สถานที่พักผ่อนระหว่างปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน	10 (18.5)	10 (18.5)	18 (33.3)	11 (20.4)	5 (9.3)	1.83	1.23
มีห้องพักที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานนอกเวลาหรือวันหยุดราชการ	10 (18.5)	11 (20.4)	14 (25.9)	15 (27.8)	4 (7.4)	1.85	1.24
จัดห้องพักให้บุคลากรได้พักระหว่างปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	12 (22.2)	7 (13)	14 (25.9)	17 (31.5)	4 (7.4)	1.89	1.28
มีการจัดระบบความปลอดภัยในหน่วยบริการอย่างเพียงพอ	4 (7.4)	10 (18.5)	16 (29.6)	17 (31.5)	7 (13)	2.24	1.13
จัดห้อง/สถานที่ให้บุคลากรได้พักระหว่างปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน	5 (9.3)	5 (9.3)	20 (37.0)	17 (31.5)	7 (13.0)	2.30	1.11
หน่วยบริการสุขภาพตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	0 (0)	4 (7.4)	20 (37)	21 (38.9)	9 (16.7)	2.65	.85
มีพื้นที่/ห้องปฏิบัติงานบริการพยาบาลที่เป็นสัดส่วน	0 (0)	7 (13)	14 (25.9)	23 (42.6)	10 (18.5)	2.67	.93
จัด/มีพื้นที่/สถานที่ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเป็นสัดส่วน	1 (1.9)	4 (7.4)	15 (27.8)	25 (46.3)	9 (16.7)	2.69	.91
การเดินทางมาปฏิบัติงานที่หน่วยบริการมีความสะดวก	0 (0)	1 (1.9)	11 (20.4)	20 (37)	22 (40.7)	3.17	.82



2.2 ลักษณะงานที่รับผิดชอบของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 จากผลการสำรวจปริมาณงานจำแนกตามประเภทงานที่รับผิดชอบของพยาบาลในหน่วยบริการ (ตารางที่ 3) พบว่าพยาบาลรับผิดชอบงานบริการมากที่สุด โดยให้น้ำหนักงานในหน่วยบริการ ร้อยละ 42.41 (SD = 16.04 และ Median = 40.0) และงานบริการในชุมชน ร้อยละ 29.35 (SD = 9.81 และ Median = 30.0)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานที่รับผิดชอบ: จำแนกตามประเภทงานที่รับผิดชอบของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 (N = 54).

ประเภทงาน	M	SD	Min-Max	Median
งานบริการในหน่วยงาน	42.41	16.04	5-90	40.00
งานบริการในชุมชน	29.35	9.81	10-50	30.00
งานวิชาการ	15.93	7.90	0-40	15.00
งานบริหาร	12.69	14.85	0-70	10.00

2.3 การทำงานเป็นทีม จากผลการสำรวจการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 พบว่า พยาบาลมีส่วนร่วมในการบริการสุขภาพในฐานะสมาชิกทีมสุขภาพมากที่สุด (M = 3.39 และ SD = 0.79) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ระดับการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมจำแนกตามลักษณะงานในหน่วยบริการ (N = 54)

ลักษณะการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม					M	SD
	ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
1. การบริการสุขภาพในฐานะสมาชิกทีมสุขภาพ	0 (0)	2 (3.7)	4 (7.4)	19 (35.2)	29 (53.7)	3.39	.79
2. การทบทวนวิธีดำเนินงาน/ปรับแผนการงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดบริการสุขภาพ	1 (1.9)	5 (9.3)	11 (20.4)	19 (35.2)	18 (33.3)	2.89	1.04
3. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0 (0)	6 (11.1)	12 (22.2)	21 (38.9)	15 (27.8)	2.83	.97



ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม					M	SD
	ไม่เลย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
4. การสร้างกำลังใจในงานแก่ผู้ร่วมงาน	2 (3.7)	6 (11.1)	13 (24.1)	16 (29.6)	17 (31.5)	2.74	1.14
5. การกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของ หน่วยงาน	7 (13)	4 (7.4)	14 (25.9)	15 (27.8)	14 (25.9)	2.46	1.31
6. การเป็นหัวหน้าทีมในการจัดบริการ สุขภาพของหน่วยงาน	5 (9.3)	11 (20.4)	7 (13)	20 (37)	11 (20.4)	2.39	1.28
7. การจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและ ระยะยาวและแผนปฏิบัติการ	6 (11.1)	3 (5.6)	18 (33.3)	20 (37)	7 (13)	2.35	1.14
8. การนิเทศติดตามงาน และการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน	5 (9.3)	11 (20.4)	15 (27.8)	13 (24.1)	10 (18.5)	2.22	1.24
9. การจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ และ ความก้าวหน้าของบุคลากรใน หน่วยงาน	7 (13)	10 (18.5)	14 (25.9)	16 (29.5)	7 (13)	2.11	1.24
10. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุง การทำงาน	8 (14.8)	10 (18.5)	15 (27.8)	12 (22.2)	9 (16.7)	2.07	1.30

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ

ผลการประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 พบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การมีคุณค่าในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีก 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการ (ตารางที่ 5)



ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลในหน่วย
บริการสุขภาพพระตำหนักภูมิมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 (N = 54)

ความพึงพอใจในงาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	M	SD	ระดับ
การมีคุณค่าในการทำงาน (6 ข้อ)	3	5	4.41	.52	มาก
งานที่ได้รับมอบหมาย (3 ข้อ)	3	5	4.05	.63	มาก
ความสำเร็จ/ก้าวหน้าในการทำงาน (4 ข้อ)	2.75	5	3.85	.59	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (12 ข้อ)	2.17	4.83	3.54	.63	มาก
สิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการ (5 ข้อ)	2	5	3.25	.68	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจของพยาบาลในหน่วย
บริการสุขภาพพระตำหนักภูมิมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12

ผลการทดสอบปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ โดยด้านสภาพที่ทำงานพบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ความเป็นสัดส่วน $r = .597$ ความปลอดภัย $r = .383$ ความสะดวกในการเดินทาง $r = .295$) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (เครือข่ายภายนอก $r = .410$ ทีมในหน่วยงาน $r = .316$) สำหรับปริมาณงานที่รับผิดชอบพบว่า ปริมาณงานงานวิชาการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($r = .304$) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่สัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจของพยาบาลในหน่วยบริการ
สุขภาพพระตำหนักภูมิมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 (N = 54)

ปัจจัย	ความพึงพอใจในงานโดยรวม (r)	p-value
สภาพที่ทำงาน		
ความเป็นสัดส่วน	.597	.001
ความปลอดภัย	.383	.004
ความสะดวกในการเดินทาง	.295	.031
ปริมาณงานที่รับผิดชอบ		
งานบริหาร	.183	.186
งานวิชาการ	.304	.025



ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	ความพึงพอใจในงานโดยรวม (r)	p-value
งานบริการ	.120	.386
บริการในหน่วยบริการ	.253	.065
บริการในชุมชน	.105	.452
การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม		
ในหน่วยงาน	.316	.020
เครือข่ายภายนอก	.410	.002

อภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ พื้นที่บริการที่ 12 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 38.30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับการขึ้นทะเบียนพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (NP) มี 6 คนที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาโท ในจำนวนนี้มี 4 คนที่จบปริญญาโทสาขาการพยาบาลชุมชน/เวชปฏิบัติชุมชน และมีพยาบาลเพียง 1 คนที่ได้รับวุฒิบัตรการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) นอกจากนี้ ยังพบว่ายังมีพยาบาลอีก 8 คนที่ยังไม่ได้ผ่านการอบรมพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาเบื้องต้น) ซึ่งพยาบาลกลุ่มนี้เป็นผู้ที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการจากนโยบายเพิ่มการผลิตพยาบาลสำหรับพื้นที่ชายแดนใต้ในปี 2554-2556 พยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้จากการปฏิบัติงานในหน่วยบริการต่อเดือน 25,000 - 35,000 บาท ระยะเวลาการทำงานเป็นพยาบาล 6 ถึง 10 ปี ระยะเวลาการทำงานในหน่วยบริการปัจจุบัน 5 ถึง 10 ปี และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการ มีเพียง 10 คน ในหน่วยบริการ 3 แห่งที่ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ชายแดนใต้เท่านั้นที่ทำงานนอกเวลา นอกจากนี้ ยังพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลชำนาญการ

ลักษณะของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 มีลักษณะเด่นคือ ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลและระยะเวลาการทำงานในหน่วยบริการใกล้เคียงกัน แสดงถึงโอกาสการเข้ามาทำงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิตั้งแต่ระยะแรก (5 ถึง 10 ปี) ซึ่งอาจเกิดจากนโยบายเพิ่มการผลิตพยาบาลจำนวน 3,000 คนขึ้น เพื่อให้ทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างในปี พ.ศ. 2554 และเป็นช่วงวัยทำงานที่มีประสบการณ์พื้นฐานการเป็นพยาบาลมาอย่างเพียงพอ รวมทั้งยังอยู่ในวัยที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ดังจะเห็นได้จากจำนวนผู้ที่ได้มีการศึกษาต่อเนื่องทั้งในระดับปริญญาโทและหลักสูตรเฉพาะทางการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาเบื้องต้น) ที่มีจำนวนมากแม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดของพื้นที่จากความไม่สงบในจังหวัด



ชายแดนใต้ หรือแม้ในพื้นที่อื่น ๆ ก็มีข้อจำกัดจากการขาดกำลังคนในหน่วยบริการ เช่น ในจังหวัดตรัง และจังหวัดสงขลา

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการจัดโครงสร้างของสถานที่ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ข้อคิดเห็นในด้านลบ (ระดับน้อยถึงปานกลาง) โดยเฉพาะด้านห้องพัก/สถานที่พักผ่อนระหว่างปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน และด้านการมีห้องพักที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานนอกเวลา หรือวันหยุดราชการ สำหรับข้อที่พยาบาลให้ข้อคิดเห็นในด้านบวก (มีคะแนนมากที่สุด) คือ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่หน่วยบริการมี โดยส่วนใหญ่ใช้รถยนต์ และใช้เวลาเดินทางจากที่พักเพื่อมาปฏิบัติงานประมาณ 16.50 นาที ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ แม้การเดินทางจะสะดวก แต่เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ มีด่านตรวจตามเส้นทางสัญจรมากมาย จึงทำให้พยาบาลต้องใช้เวลาในการเดินทางมากกว่าปกติ ซึ่งพยาบาลที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความพึงพอใจ และความตั้งใจในการทำงาน อัตราการออกจากงานและความเบื่อหน่ายต่องานน้อย (Nantsupawat et al., 2017) ซึ่งความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน (Zhao et al., 2018)

สำหรับลักษณะงานที่รับผิดชอบในหน่วยบริการของพยาบาลพื้นที่เขตบริการที่ 12 พบว่า งานบริการเป็นงานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบมากที่สุด โดย 3 อันดับแรก คือ งานรักษาพยาบาล งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สำหรับงานที่พยาบาลรับผิดชอบในอันดับรองลงมา คือ งานวิชาการ โดยงานวิชาการที่พยาบาลปฏิบัติสูงสุดใน 3 อันดับแรก คือ งานแผนงาน โครงการ งานจัดทำและรวบรวมรายงาน และงานฝึกอบรม/นิเทศ/วิทยากร สำหรับงานในหน่วยบริการที่พยาบาลรับผิดชอบน้อยที่สุด คือ งานบริหาร ทั้งนี้ งานบริหารที่ได้ปฏิบัติมากที่สุด คือ งานตอบสนองนโยบายพื้นที่ งานประสานงาน และงานด้านการประหยัดพลังงาน ซึ่งกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (Nursing Division, Office of Permanent Secretary, 2018) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ คือ การปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงให้กับบุคคล ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางศาสตร์และศิลปะการพยาบาล หลักวิทยาศาสตร์ตามมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติที่กำหนด ครอบคลุม 4 มิติ คือ การรักษาพยาบาล ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในประชาชนกลุ่มปกติและกลุ่มเสี่ยง การฟื้นฟูสภาพกลุ่มป่วยให้กลับสู่ภาวะปกติ และการส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง ส่วนบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ คือ การปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน หัวหน้าทีมซึ่งต้องกำกับและแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และ



ความชำนาญสูงทางศาสตร์ศิลปะการพยาบาล และหลักวิทยาศาสตร์ตามมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติที่กำหนดครอบคลุม 4 มิติคือ การรักษาพยาบาล ป้องกันภาวะแทรกซ้อน การฟื้นฟูสภาพและการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งบูรณาการความรู้ศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาของ Kannika, Paiboon, & Patjamai (2016) พบว่า สมรรถนะพยาบาลชุมชนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ค่าเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลชุมชนในภาพรวมและรายสมรรถนะอยู่ในระดับสูง (สมรรถนะการจัดการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในชุมชน สมรรถนะการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค สมรรถนะการรักษาโรคเบื้องต้นและการรักษาต่อเนื่อง เป็นต้น) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการวิจัยและการถ่ายทอดความรู้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงทำให้พยาบาลควรต้องพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้เพื่อเกิดความพึงพอใจและผลงานมีคุณภาพ

สำหรับผลการสำรวจสถานการณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 พบว่า พยาบาลมีส่วนร่วมมากที่สุดใน 3 อันดับแรก คือ การบริการสุขภาพในฐานะสมาชิกทีมสุขภาพ รองลงมา คือ การทบทวนวิธีดำเนินงาน/ปรับแผนการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการจัดบริการสุขภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่งานที่พยาบาลรายงานถึงการมีส่วนร่วมในทีมน้อยที่สุดใน 3 อันดับ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ร่วมงาน เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน และการนิเทศติดตามงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ในส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า จะมีการจัดทีมงานภายใน รพ.สต. มีโครงสร้างการแบ่งงานตามขอบเขตของแต่ละวิชาชีพ งานส่วนใหญ่ของพยาบาลจะเป็นงานเกี่ยวกับผู้รับบริการโดยตรง และในงานอื่นๆ จะมีบุคลากรท่านอื่นรับผิดชอบร่วมด้วย

ในส่วนการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม ผลการสำรวจพบว่า พยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิมมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การร่วมกับทีมสหวิชาชีพ /บุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ในการดูแลสุขภาพประชาชน รองลงมา ได้แก่ การประสานงานกับภายนอกและภาคีเครือข่ายสุขภาพ แต่งานที่พยาบาลรายงานถึงการมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ ร่วมเป็นแกนนำ/คณะกรรมการทำงานด้านสุขภาพระดับตำบล/อำเภอ/จังหวัด อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมไม่ว่าจะเป็นทีมภายในหน่วยบริการหรือทีมในชุมชน/อำเภอ/จังหวัด ต่างมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะการมีส่วนร่วมของพยาบาล รูปแบบการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Nantsupawat et al., 2017) โดยมีการศึกษาที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลเวชปฏิบัติ ได้แก่



สถานภาพทางวิชาชีพ อัตมโนทัศน์ของพยาบาล เจตคติต่อการปฏิบัติบทบาท การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ให้บริการ ความคาดหวังของบุคคลรอบข้าง บรรยากาศองค์กร และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Suriya & Anisa, 2016) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ร้อยละ 50.4

สำหรับงานที่พยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิรายงานถึงการมีส่วนร่วมในทีมน้อย โดยเฉพาะการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร และความก้าวหน้าของกุศลกรในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน และ การจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวและแผนปฏิบัติการ สะท้อนถึงปัจจัยที่อาจมีผลให้พยาบาลไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร (Nantsupawat et al., 2017) ทั้งนี้เพราะการรับรู้นโยบาย โดยเฉพาะนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลโดยตรง อันได้แก่ แผนการพัฒนากุศลกร และความก้าวหน้าของกุศลกรในหน่วยงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน (Suriya & Anisa, 2016) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ

ผลการประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลในระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 พบว่า มี 4 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ การมีคุณค่าในการทำงาน งานที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีก 1 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ สิ่งสนับสนุนการทำงานและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์คะแนนรายชื่อที่มีค่าสูงสุด 3 อันดับแรก สรุปได้ว่า พยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิพื้นที่เขตบริการที่ 12 มีความพึงพอใจในลักษณะเด่นของงานบริการพยาบาล 3 ประการ คือ งานมีความสำคัญต่อสุขภาพของประชาชนสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ และการปฏิบัติก่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และจากค่าคะแนนรายชื่อที่มีค่าต่ำสุด 3 อันดับ สรุปได้ว่าพยาบาลกลุ่มนี้ยังไม่มีความพึงพอใจใน 3 ประการ คือ การพิจารณาประเมินผลงาน/เลื่อนตำแหน่งในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของหน่วยงาน และอัตราค่าจ้างบุคลากรต่อภาระงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พยาบาลต่างรายงานว่า ต้องรับภาระงานมาก ทำงานไม่ทันจึงรู้สึกไม่ค่อยพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องทำงานเพียงเพื่อตอบสนองต่อตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาให้เสร็จทันตามเวลา

ผลการทดสอบปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมที่พบว่าปัจจัยสภาพที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ความเป็นสัดส่วน $r = .597$ ความปลอดภัย $r = .383$ ความสะดวกในการเดินทาง $r = .295$) อาจเป็นเพราะสถานบริการปฐมภูมิส่วนใหญ่



ถูกปรับปรุงจากนโยบายยกระดับสถานอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทำให้ได้รับงบประมาณมาปรับปรุงสถานที่ให้เป็นสัดส่วนมากขึ้น แต่ขนาดและพื้นที่ยังจำกัด ส่วนความพึงพอใจในความปลอดภัยเนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ และเกิดความเคยชินกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ยึดเชื้อ ส่วนเรื่องการเดินทางที่ถึงแม้พยาบาลส่วนใหญ่จะมีพาหนะที่ใช้ในการเดินทางแต่เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่มีการตั้งด่านตรวจตามเส้นทางสัญจรมากมาย ทำให้พยาบาลต้องใช้เวลาในการเดินทางมากกว่าปกติ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดห้องพัก/สถานที่พักผ่อนระหว่างปฏิบัติงานที่เป็นสัดส่วน เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Nantsupawat et al., 2017) และความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจ ความตั้งใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน (Zhao et al., 2018) และคุณภาพชีวิตของพยาบาลสอดคล้องตามทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์ก ที่กล่าวว่า ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าเงินและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (Siriporn, 2015)

สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในอันดับรองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (เครือข่ายภายนอก $r = .410$ ทีมในหน่วยงาน $r = .316$) อธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมของพยาบาลในทีมงานช่วยเสริมความภาคภูมิใจ ที่ได้ช่วยเหลือทั้งประชากรในพื้นที่และยังได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและภาคีการทำงานอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิมีขีดโอกาสที่จะได้เป็นแกนนำในทีม ซึ่งหัวหน้าหน่วยบริการควรตระหนักในข้อค้นพบนี้ ทั้งนี้เพราะมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ยืนยันว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลเวชปฏิบัติ ได้แก่ สถานภาพทางวิชาชีพ อัตมโนทัศน์ของพยาบาล เจตคติต่อการปฏิบัติบทบาท การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ให้บริการ ความคาดหวังของบุคคลรอบข้าง บรรยากาศองค์กร และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Suriya & Anisa, 2016)

สำหรับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งได้พบว่างานวิชาการเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่ได้ความสามารถเฉพาะตัว มักก่อให้เกิดความท้าทายในงาน ทำให้ได้มีโอกาสทำงานนอกเหนือจากการตอบสนองนโยบายพื้นที่หรือการทำตามตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาจากหน่วยงานหลัก อย่างไรก็ตาม พยาบาลส่วนใหญ่ต่างรายงานปัญหาที่เกิดจากความไม่ชัดเจนในบทบาทและภาระงานที่มากเกินไป ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Kannika, Paiboon, & Patjamai, 2016) ซึ่งความชัดเจนในขอบเขตงาน และความหลากหลายของงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Nantsupawat et al., 2017)



สรุป

การปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ พื้นที่เขตบริการที่ 12 มีสภาพการทำงานที่หลากหลายทั้งด้านการรักษาโรค และงานตอบสนองนโยบายของพื้นที่ แต่ยังคงสิ่งสนับสนุนการทำงานทั้งด้านสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน และแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดจากความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นอกจากนี้ การทำงานในพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังทำให้รับรู้ถึงความเสี่ยงหรืออันตรายต่อชีวิตที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

กระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อพยาบาลผู้ให้บริการในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้แยกเป็นสัดส่วน สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง รวมถึงกำหนดขอบเขตงานของพยาบาลให้ชัดเจนและลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบภายใต้ขอบเขตวิชาชีพพยาบาล รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พยาบาลเป็นแกนนำในทีมสุขภาพเพื่อแสดงศักยภาพและเพิ่มความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ที่ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

รายการอ้างอิง (References)

- Bureau Information of Ministry of Public Health. (2017). *Ministry of Public Health revealed that in 2017 the development of the hospital has passed the standard of 5 stars, 1,668 places, set a target of 9,826 places in 5 years*. Retrieve, from <https://www.hfocus.org/content/2017/09/14572>
- Kannika, R, C., Paiboon, C., & Patjamai, D. (2016). Community Nursing Competency among Registered Nurses Working at Tambon Health Promoting Hospital in Three Southern Bordered Provinces. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 26(3); 52-65.
- Nakarin, S., & Paradorn, Y. (2020). Primary Care Cluster: Concept and Management of Registered Nurses' Roles, *Thai Journal of Nursing Council*, 35(1); 5-17.



- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*, 64(1): 91-98.
- Nursing Division, Office of Permanent Secretary. (2018). *Roles and responsibilities of professional nurses*. Retrieve, from http://www.nursing.go.th/Book_nurse/008/0001.pdf
- Rabeab, K., Wonpen, K., Surintorn, K., & Jutatip, S. (2018). Factor Related to Quality of work Life among Nurses Practitioners in Primary Care Units of the Health Service Region 4, *Journal of Health Science*, 26(4); 780-800.
- Rapin, P. (2006). *Statistics for research* (pp.67-68). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Siriporn, N. (2015). Nurse practitioners' role at sub district health promotion hospital in Krabi Province. *Med J*, 29(4); 535 - 543
- Suriya, F., & Anisa, A. (2016). Factors Influencing to Nurse Practitioner's Role of Nurse Role Practitioner's Performance (Basic Medical Care). *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 26(1): 120-133.
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2005). *Prakad saphakarn payabarn reung matrakarn karn payabarn lae padungkan nai radab phratomphum. Rachakitja-nubeksa lek 122 torn 62 ngo [Thailand Nursing and Midwifery Council Announcement : Nursing Standards and Midwifery in Primary Care Units, Government Gazette., No. 122, Section 62 Ng, P. 63]*. Retrieve, from <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/P123.PDF>
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2009). *Prakad saphakarn payabarn reung khob-khet lae samathana phu patibat karn phayabarn khan sung sakha tang-tang [Thailand Nursing and Midwifery Council Announcement: Scope and competencies of advanced nursing practitioners in various fields, Government Gazette., No. 126, Section 16 Ng, P. 29]*.
- Zhao, S.H., Shi, Y., Sun, Z.N., Xie, F.Z., Wang, J.H., Zhang, S.E., Gou, T.Y., Han, X.Y., Sun, T., & Fan, L.H. (2018). Impact of workplace violence against nurses' thriving at work, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(13-14): 2620-2632.