



**บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
 ตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี**
**The Influence of the Organizational Climate and
 Organizational Support on the Core Competency of
 Registered Nurses in the Community Hospitals of the
 Udon Thani Province.**

พรพรรณ สุนทรสุด และประจักษ์ บัวผัน*

*PornpanSuntornsut and PrachakBouphan**

ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author: bprach@kku.ac.th

Received March 28, 2011

Accepted May 1, 2011

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ประชากรที่ทำการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 827 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ จำนวน 220 คน และแบบสัมภาษณ์เจาะลึก จำนวน 10 คน ระหว่างวันที่ 24 มกราคม 2554 ถึงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2554 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ บรรยากาศองค์การ มิตិความรับผิดชอบ (p-value <0.001) และมิตិความอบอุ่น (p-value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร(p-value <0.001) และด้านเทคโนโลยี (p-value<0.001) ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.0

Abstract

The study is cross sectional descriptive research. The purposes of this study were to study the influence of the organizational climate and organizational support on the core competency of the registered nurses in the community hospitals of the Udon Thani province. The population was 827 on the registered nurses in the community hospitals of the Udon Thani province and the questionnaire was collected quantitative data by 220 samples and the in-depth interview was collected qualitative data by 10 staffs who were the key informants during January 25, 2011 to February 6, 2011. The data were analyzed by

computer programs to acquire percentage, mean, standard deviation, Pearson product the organizational climate and organizational support were predicted the core competency of the registered nurses in the community hospitals of the UdonThani province at 0.05 levels were the dimension of responsibility (p-value<0.001) and dimension of warmth (p-value <0.001), the organizational support management (p-value<0.001) and technology (p-value <0.001). These factors could predict the core competency of the registered nurses in the community hospitals of the Udon Thani province at 59 percent.

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, การสนับสนุนจากองค์กร, สมรรถนะหลัก

Keywords: organizational climate, organizational support, core competency

1. บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 กำหนดขึ้นโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคน ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ (1) ในการปฏิบัติงานนั้น มุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน มีคุณธรรมและรอบรู้ พัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของสมรรถนะหลัก (core competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (functional competency) ซึ่งมีความแตกต่างตามความจำเป็นของแต่ละอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (2) การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) การบริการที่ดี (service mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (integrity) และการทำงานเป็นทีม (teamwork) (3) ซึ่งในการพัฒนาระบบบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุขได้มีการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทรัพยากรและระบบบริหารจัดการ (4)

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพนั้นสภาการพยาบาลได้ออกประกาศเรื่องความหมายและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2552 ดังต่อไปนี้ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความ

สามารถ และเจตคติของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่จะทำให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามขอบเขตของวิชาชีพอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (5) ซึ่งแต่ละบุคคลนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันในระดับความสามารถหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน Benner (6) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับเริ่มต้นใหม่ (novice) ระดับก้าวหน้าในระดับต้น (advance beginner) ระดับผู้มีความสามารถ (competent) ระดับชำนาญการ (proficient) และระดับผู้เชี่ยวชาญ (expert) (6) จากผลของการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามี 10 องค์ประกอบ คือ การส่งเสริมสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชน การพยาบาลฉุกเฉิน ทัศนคติการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม การพยาบาล ศัลยกรรมการให้วัคซีนและการวางแผนครอบครัว การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล การประเมินสภาพร่างกายและคัดกรองผู้ป่วย การพิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการและครอบครัว การเจาะโลหิตและการให้สารน้ำ และการมีส่วนร่วมการป้องกันโรคในชุมชน (7) จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ

บุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล (individual attributes) ร่วมกับความพยายามในการทำงาน (work effort) และการสนับสนุนจากองค์กร (organization support) ซึ่งจะช่วยกำหนดแรงขับภายในตัวของบุคคลทำให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (8) นอกจากนี้การเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หากบรรยากาศองค์กรดีเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และทุกคนในองค์กรมีความสุข (9) Litwin & Stringer (10) ได้จำแนกบรรยากาศองค์กรออกเป็นมิติ 9 มิติได้แก่มิติโครงสร้างองค์กร (structure) มิติความรับผิดชอบ (responsibility) มิติรางวัล (reward) มิติความเสี่ยง (risk) มิติความอบอุ่น (warmth) มิติการสนับสนุน (support) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) มิติความขัดแย้ง (conflict) และ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identity) นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรพบว่าบรรยากาศองค์กรโรงพยาบาลตำรวจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ (11) บรรยากาศองค์กรโรงพยาบาลศูนย์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด (12) บรรยากาศองค์กรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และด้านบรรยากาศองค์กรสามารถพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 18.5 ซึ่งแสดงว่าน่าจะมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ (13) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 26.8 (14) รวมทั้งมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การพัฒนา

ความรู้ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง การสาธิต การฝึกปฏิบัติ มีระบบพี่เลี้ยง และมีปัจจัยที่ส่งเสริม ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การมอบหมายงาน มีการเสริมพลังอำนาจ การสร้างระบบแรงจูงใจและมีระบบการประเมินผลที่มีอิงสมรรถนะเพื่อวัดผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย (15) อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการผันแปรในพฤติกรรม และอาจจะทำให้เกิดความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้ (16) ซึ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น นอกจากบรรยากาศองค์กรแล้ว ในส่วนของการสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่ กำลังคน (man) งบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) กระบวนการบริหาร (management) เวลาในการปฏิบัติงาน (time) และเทคโนโลยี (technology) (17) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในอันที่จะส่งเสริมสนับสนุนการบริหารการจัดการแผนงานโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ (18)

โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดอุดรธานี มีทั้งหมด 18 แห่ง เป็นโรงพยาบาลขนาด 10 เตียงขึ้นไปถึง 90 เตียง และมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมดจำนวน 827 คน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบการดูแลรักษาผู้ป่วยระดับทุติยภูมิ โดยเน้นการรักษาระดับอำเภอ ครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนดและยุทธศาสตร์การพัฒนาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ที่กำหนดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะตามภารกิจ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน (achievement) และสมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นตัวกำหนดเดียวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน (20) ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่พึง

ประสงค์ขององค์การนั้นสมรรถนะหลักจึงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกระดับ และข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จากความสำเร็จของงาน ทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ ความรวดเร็ว การประหยัด และคุ้มค่า (3) ซึ่งในการพัฒนาระบบงานและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพอย่างเต็มที่ ตลอดจนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่องาน ต่อประชาชน และสังคมโดยรวม (21) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ให้มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างมีความสุขต่อไปสำหรับงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับบรรยากาศองค์การ ระดับการสนับสนุนจากองค์การ และระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี และเพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ ที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

2. วิธีวิจัย

2.1 รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 827 คน (19)

กลุ่มตัวอย่าง การคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (multiple regression analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (22) เมื่อกำหนดให้

R_Y^2 คือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากการทดลองใช้เครื่องมือ ได้ค่า $R^2 = 0.68$

λ คือค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ โดยค่าที่ปรากฏในตารางของ Cohen (22) ประกอบด้วยค่า u มี 23 ค่า, ค่า v มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120, ∞ และค่า Power of Test มีค่าระหว่าง 0.25-0.99 โดยกำหนดให้

Power of Test = 0.80

$v = 120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างเพียงพอที่สุด

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบเท่ากับ 22 ตัวแปร

จากการเปิดตารางของโคเฮนจะได้ค่า $\lambda = 25.9$

$$n = \frac{\lambda \left(1 - R_Y^2 \right)}{R_Y^2}$$

แทนค่า

$$n = \frac{25.9(1-0.68)}{0.68}$$

ดังนั้น $n = 12.20$ ปัดเป็น 13 คน ซึ่งความสำคัญของขนาดตัวอย่างที่ใช้ศึกษาตัวแบบถดถอยพหุ นั้น Nunnally and Bernstein ให้คำแนะนำว่า อย่างน้อยควรมีขนาดตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว (23) ซึ่งการศึกษานี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 22 ตัว จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 220 ตัวอย่าง ดังนั้น กรณีตอบแบบสอบถามทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ

(systematic random sampling) จำนวน 220 คนและการสัมภาษณ์เจาะลึกคือ บุคคลที่สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ดีที่สุด (key informants) ทั้งหมด 10 คน

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณใช้เป็นแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.95

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ได้รับความเห็นชอบและการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 24 มกราคม 2554 ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 24 มกราคม 2554 ถึงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2554 ทำหนังสือขออนุญาตในการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีและผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดอุดรธานี กรณีแบบสอบถามติดต่อกับผู้ประสานงานแต่ละโรงพยาบาลชุมชน เพื่อช่วยประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลกรณีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก นักกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ นัดหมายการสัมภาษณ์ให้ทราบล่วงหน้า และดำเนินการสัมภาษณ์

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson product moment correlation coefficient และ stepwise multiple regression analysis ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (content analysis)

3. ผลการศึกษาและอภิปราย

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.8 อายุระหว่าง 21-53 ปี ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 44.5 อายุเฉลี่ย 34.08 ปี (S.D.=7.5 ปี) สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 58.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 96.8 มีรายได้ตั้งแต่ 11,030-45,000 บาท ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 49.1 รายได้เฉลี่ย 26,955 บาท (S.D.=7,471 บาท) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-33 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 34.5 เฉลี่ย 10.84 ปี (S.D.=7.5 ปี) เคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมในเรื่องสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 57.3 และมีจำนวนการอบรม 1 ครั้งในรอบปีที่ผ่านมา ร้อยละ 25.0 มีการอบรมเฉลี่ย 1 ครั้ง (S.D.= 1.45 ครั้ง)

3.2 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

พบว่าภาพรวมระดับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.48) เมื่อจำแนกรายมิติแล้วพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นมิติรางวัล และมิติความขัดแย้งที่อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ได้แล้วพบว่ามิติโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.58) รองลงมาคือ มิติความอบอุ่น ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.61) มิติความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.55) มิติการสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.56) มิติความเสี่ยง ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.60) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.65) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.69) ตามลำดับ ส่วนมิติที่อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มิติรางวัล ค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D.=0.62) รองลงมาคือมิติความขัดแย้ง ค่าเฉลี่ย 3.34 (S.D.=0.62)

3.3ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

พบว่าภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.=0.59) รองลงมาคือด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.=0.78) ด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D.=0.55) ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ย 3.41 (S.D.=0.61) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.25 (S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D.=0.73)

3.4ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด อุดรธานี

พบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D.=0.56) รองลงมาคือด้านบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.73) ด้านการทำงานเป็นทีม 4.03 (S.D.=0.54) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.57) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.62)

3.5คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและ การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

บรรยากาศองค์กร พบว่าภาพรวมของบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r=0.69$, $p\text{-value}<0.001$)เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติโครงสร้าง มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.506$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.692$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.391$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.575$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.577$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.530$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.575$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.517$, $p\text{-value}<0.001$) และ ($r=0.526$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.538$, $p\text{-value}<0.001$) มีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r=0.438$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.361$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.561$, $p\text{-value}<0.001$), ($r=0.475$, $p\text{-value}<0.001$)และ ($r=0.470$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.277$, $p\text{-value}<0.001$)

3.6 คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการ

ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

ตารางที่ 1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กร	สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุดรธานี		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (หญิง)	-0.112	0.098	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.014	0.833	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (คู่)	0.032	0.641	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	0.008	0.910	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.015	0.825	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	-0.005	0.946	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการอบรมเพิ่มเติม	-0.005	0.945	ไม่มีความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์กร			
มิติโครงสร้างองค์กร	0.691**	<0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.506**	<0.001	ปานกลาง
มิติความรับผิดชอบ	0.692**	<0.001	ปานกลาง
มิติรางวัล	0.391**	<0.001	ปานกลาง
มิติความเสีย	0.575**	<0.001	ปานกลาง
มิติความอบอุ่น	0.577**	<0.001	ปานกลาง
มิติการสนับสนุน	0.530**	<0.001	ปานกลาง
มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.575**	<0.001	ปานกลาง
มิติความขัดแย้ง	0.517**	<0.001	ปานกลาง
มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.526**	<0.001	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร			
ด้านบุคลากร	0.538**	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.438**	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.361**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	0.277**	<0.001	ต่ำ
ด้านการบริหาร	0.561**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	0.475**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.470**	<0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ มีติความรับผิดชอบ (p-value<0.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร (p-value=0.007) บรรยากาศขององค์การมีติความอบอุ่น (p-value=0.003) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (p-value=0.013) ตามลำดับ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.0 (ตารางที่ 2) ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = 0.951 + (0.429) (\text{มีติความรับผิดชอบ}) + (0.149) (\text{ด้านการบริหาร}) + (0.139) (\text{มีติความอบอุ่น}) + (0.088) (\text{ด้านเทคโนโลยี})$$

3.7 การสัมภาษณ์เจาะลึก

กลุ่มบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ดังนี้ โดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าบรรยากาศ

องค์การด้านบวกย่อมจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ส่วนบรรยากาศขององค์การในด้านลบถ้ามีมากเกินไปจะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพของผลงาน แต่ก็มีผู้ให้ความเห็นต่างว่าในด้านลบถ้ามีในปริมาณเหมาะสมจะทำให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้บรรยากาศองค์การจะเป็นอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การ ที่จะร่วมกันทำให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามบรรยากาศองค์การมีติความรับผิดชอบและมีติความอบอุ่นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนมากในโรงพยาบาลและปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการตลอดเวลา นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์การยังเป็นเป็นส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้จะต้องมีการบริหารจัดการร่วมกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการส่งเสริมการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสามารถใช้ทรัพยากรที่ได้รับการสนับสนุนให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ตารางที่ 2. ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นค่อนของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²
1. บรรยากาศขององค์การ มีติความรับผิดชอบ	0.429	0.477	8.931	<0.001	0.692	0.479
2. การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการบริหาร	0.149	0.166	2.742	0.007	0.744	0.554
3. บรรยากาศขององค์การ มีติความอบอุ่น	0.139	0.046	3.056	0.003	0.760	0.578
4. การสนับสนุนจากองค์การ ด้านเทคโนโลยี	0.088	0.140	2.493	0.013	0.768	0.590

ค่าคงที่ = 0.951, F= 77.237 P-value<0.001

3.8 อภิปรายผล

การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน จากตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่มิติความรับผิดชอบ (p-value < 0.001) ด้านการบริหาร (p-value=0.007) มิติความอบอุ่น (p-value=0.003) ด้านเทคโนโลยี (p-value=0.013) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 59.0 สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายพิน (24) ที่พบว่าด้านบรรยากาศที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มิติความอบอุ่น มิติความเสถียร และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำนายได้ร้อยละ 44.3 แตกต่างกับการศึกษาของเตื่อนใจ (13) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา และบรรยากาศองค์การ การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย และโครงสร้างองค์การ สามารถทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้ร้อยละ 18.5 และการศึกษาของวิไลวรรณ (25) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การสามารถร่วมทำนายความแปรปรวนของคุณภาพบริการ โรงพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้กระทรวงสาธารณสุขได้ร้อยละ 41.5

ด้านการสนับสนุนจากองค์การมีความสอดคล้องกับการศึกษาของบุญทิพย์ (26) พบว่าปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในงาน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติบทบาททางการบริหารของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 63.3 และการศึกษาของนันทนา (27) พบว่าทัศนคติต่อพยาบาลพี่เลี้ยง นโยบายและการสนับสนุนจากหน่วยงาน สามารถทำนายการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้ร้อยละ 27.4

ด้านการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักนั้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาของมุกดา (28) พบว่าระดับการศึกษา การสนับสนุนของผู้บริหาร ประสบการณ์ด้านกรวิจัย ความสนใจที่จะทำงานวิจัย การสนับสนุนด้านทรัพยากร สามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะด้านวิจัยของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 42 เช่นเดียวกับการศึกษาของอรุณีและภาณุ (29) พบว่า หอผู้ป่วย มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพแผนกศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลอุดรธานี (p-value=0.008) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถใช้ในการพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 77.3 แตกต่างกับการศึกษาของสมบัติ (30) พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในแผนกปัจจุบัน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำมาร่วมกันพยากรณ์

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 21.1 และ การศึกษาของดารารพร (14) พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขตสาธารณสุขที่ 7 ได้ร้อยละ 26.8 และ การศึกษาของสุณี (31) พบว่าระดับการศึกษานโยบายและแผนขององค์กร และการนิเทศงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของของพยาบาลวิชาชีพของศูนย์บริการสาธารณสุขสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 28.8

3.9.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ให้ชัดเจน และจัดอัตรากำลังให้เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

2) ควรมีการบริหารจัดการที่เหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศขององค์กร ในมิติความอบอุ่นให้สอดคล้องกับบรรยากาศการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

4) ควรจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เช่น ค้นหาความรู้ใหม่ๆ ทางอินเทอร์เน็ต ระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในโรงพยาบาล ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลทาง

สถิติ วิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผล นำเสนอผลงานทางวิชาการ การใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร

5) ควรส่งเสริมการศึกษา อบรมวิชาการ ฝึกทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถ พัฒนาตนเอง ให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาที่ปฏิบัติงานในการให้บริการด้านการพยาบาลกับผู้รับบริการในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

3.9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแนวทางการวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ

4. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้ทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ ประจำปีภาคปลาย ปีการศึกษา 2553

5. เอกสารอ้างอิง

- (1) Office of the national economic and social development. The 10th national health development plan (2007-2011) Bangkok: V.J. printing; 2006. Thai.
- (2) The civil service training institute, The office of the civil service commission. Practices under the civil service act development strategy 2009-2013. Bangkok: Airborne Print; 2009. Thai.
- (3) Bureau of classification and compensation development, The office of the civil service commission. Guide of core competencies: Proficiency description and examples of indicative behaviors (Competency manual: Description and examples of behavior indicator). Nonthaburi: P.A. Living; 2009. Thai.

- (4) Bureau of policy and strategy, Ministry of public health. Strategy plan of ministry of public health 2009-2012. Bangkok: Samchareunpanitch; 2010. Thai.
- (5) Thailand nursing and midwifery council, editor. Nursing council announcement: Competency of professional nurses [Internet]. Nonthaburi: Thailand nursing and midwifery council; 2009 [cited 2010 Jun 26]. Available from: <http://www.tnc.or.th.Thai>.
- (6) Benner P. From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park, California: Addison-Wesley; 1984.
- (7) Prasan S. Components of professional nurses's competencies in community hospitals, northeastern, Thailand [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2005. Thai.
- (8) Schermerhorn J, James G, RN O. Organizational behavior. 8th, editor. New York: John Wiley & Sons, Inc; 2003.
- (9) Chaikan S. Organizational limatofacilitate to learning organization of office NongKhai educational service area 1 [Independent Study]. KhonKaen: KhonKaen University; 2005. Thai.
- (10) Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate [Research]. Boston: Havard University Graduate School of Business Administration; 1968.
- (11) Thanangkavechvibul P. Relationship between organizational climate and competency of professional nurses as perceived by nurses of police hospital. J Police Nurse. 2009;1(2): 96-108. Thai.
- (12) Jaroensrimuang S. Selected factors and competencies of perioperative nurses in regional hospitals [Thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2008. Thai.
- (13) Pitayavatanachai T. Factors influencing competencies of professional nurses in university hospitals [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2005. Thai.
- (14) Raknatee D. The motivation factors influencing the competency of professional nurses at primary care units in public health region 7 [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2005. Thai.
- (15) Petpirin P. Competencies of the nurse of KhonKaen Hospital [Independent Study]. KhonKaen: KhonKaen University; 2004. Thai.
- (16) Attamana ST. Organizational behavior: Theory and applications. 3rd ed. Bangkok: Thammasat University; 2002. Thai.
- (17) Bouphan P. Principle of public health administration. KhonKaen: Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, KhonKaen University; 2009. Thai.
- (18) Bunmak A. General health management: Unit 1 general knowledge of health resources. 2nd ed. Nonthaburi: SukhothaiThammathirat Open University; 1995. Thai.
- (19) Udonthani provincial public health office. Number of professional nurses under the community hospital

- Udonthani: Udonthani provincial public health office; 2011. Thai.
- (20) Udonthani provincial public health office. Strategy plan of Udonthani provincial public health office 2011: Udonthani provincial public health office; 2011. Thai.
- (21) Wijarn B. Organization Improvement Toolkits for improving the quality of public administration Chapter 5 focuses on human resources. Bangkok: Vision print and media; 2008. Thai.
- (22) Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral science. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
- (23) Chirawatkul A. Biostatistics. 3rd ed. KhonKaen: Klang Nana Wittaya; 2008. Thai
- (24) Saidum S. The organizational climate affecting the pharmacists' organizational commitment at the regional hospitals in the northeast [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2009. Thai.
- (25) Punsuan W. Relationships Between the attitude toward hospital accreditation, organizational climate and the service quality in hospital from the perception of registered nurse in community hospitals under the ministry of public health and located in the eastern region of Thailand [Thesis]. Chonburi: Burapha University; 2004. Thai.
- (26) Nimsa-ard B. Factors influencing the managerial role of nursing directors in community hospitals, Northeast Region [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2007. Thai.
- (27) Worasuttipong N. Factors influencing the performance of nurse preceptor roles in the nursing departments of community hospitals in KhonKaen Province [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2006. Thai.
- (28) Napol M. Factors influencing research competency for registered nurse working in regional hospital North-Eastern Thailand [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2010. Thai.
- (29) Morakotpittayarak A, Odklun P. Orthopaedic nurses' competencies in orthopaedic wards UdonThani hospital. Udonthani hospital medical journal. 2009; 17(3): 434-9.
- (30) Nunkhunthod S. Selected factors influencing professional nurses' community hospitals northeastern Thailand [Thesis]. KhonKaen: KhonKaen University; 2006. Thai.
- (31) Kolsatayasmit S. Analysis of causes of deviant juvenile behaviors during current globalization [Thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2004. Thai.