

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลประจำการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลประจำการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 423 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 7,772 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และเงินเดือนและผลตอบแทน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่ผู้วิจัยสร้างตามองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ละออ หุตางกูร (2534) และ อุ๋นตา นพคุณ (2527) และปรับปรุงจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Boydell (1985) รวมทั้งหมด 51 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในสถาบันการศึกษา และสถานบริการพยาบาล จำนวน 7 คน ตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ความชัดเจนของภาษา การตีความของข้อความถาม เกณฑ์การให้คะแนน และการแปลผล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อความถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยจิตใจ เท่ากับ .93 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .92 และแบบสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลประจำการ เท่ากับ .95 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .91 .93 และ .95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 437 ฉบับ ได้รับคืน 429 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ 423 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.80 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW version 10 คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test statistic) และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ทดสอบความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบ ที (t-test statistic)

สมมติฐานการวิจัย คือ

1. ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลประจำการ
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลประจำการ

3. สังกัดโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของ
พยาบาลประจำการ
4. ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของ
พยาบาลประจำการ
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรม
การพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 423 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.9 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.9 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุเฉลี่ย 32.92 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.2 ที่เหลือเป็นระดับการศึกษาปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรีตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ สังกัดกระทรวงกลาโหม คิดเป็นร้อยละ 26.0 และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 12.1 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.1 รองลงมาปฏิบัติงานที่แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.3 แผนกที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือแผนกพิเศษรวม คิดเป็นร้อยละ 1.7

2. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) โดยพบว่าองค์ประกอบด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) รองลงมาคือ กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.71$ และ 3.33 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ($\bar{X} = 3.27$)

3. ปัจจัยจิตใจของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.46 ($\bar{X} = 3.46$) โดยพบว่า องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.77$ และ 3.73 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.88$)

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ($\bar{X} = 3.61$) โดยพบว่าสภาพแวดล้อมทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ($\bar{X} = 3.61$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 3.41$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล ปัจจัยจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

5.1.1 ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

5.1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

5.1.3 สังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

5.2 ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

5.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ ($r = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การที่ปัจจุบันพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรัฐ มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีลักษณะที่

เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง เช่น การมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการแพทย์ ที่ทันสมัยขึ้น การนำระบบสารสนเทศทางการแพทย์มาใช้ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่พยาบาลประจำการจะต้องสัมผัสมากขึ้น และจากนโยบายพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลรัฐเกือบทุกแห่งในกรุงเทพมหานครขณะนี้ เป็นสิ่งหนึ่งที่ผลักดันให้พยาบาลประจำการต้องมีการขวนขวายเรียนรู้พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับองค์การ ซึ่งงานวิจัยของ ชูติมา เลิศกวีพร (2534) ทำการศึกษา กิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองเกือบทุกกิจกรรมเฉลี่ยในระดับปานกลาง ยกเว้นกิจกรรมในหัวข้อกำหนดเป้าหมายตนเอง และกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ ปฏิบัติในระดับสูง

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง พบว่าด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย การจดบันทึก การพิจารณาย้อนหลังและ ทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น การพัฒนาจิตได้สำนึก ความกล้าในการลองสิ่งใหม่และความประพฤดิรูปแบบใหม่ การปรับปรุงพลังความตั้งใจ การเปิดใจให้กว้าง และการจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย มีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากกิจกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งที่พยาบาลประจำการสามารถกระทำได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ ขึ้นอยู่กับผู้ต้องการพัฒนาเอง เป็นกิจกรรมที่ไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ซึ่งตรงกับกรนำแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) มาใช้ที่เหมาะสมกับประเทศที่กำลังพัฒนา เป็นการสะดวกและได้ผลดีต่อบุคคลในองค์การ ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บัทยา ใจเพชร (2535) ที่ศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า มีทักษะด้านการคิดในระดับปานกลางแต่ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง การศึกษาของ ศรีสกุล ฉะยมแหลม (2539) พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ในด้านการติดต่อสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การร่วมรู้สึก ของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เป็นการทบทวนกับตนเอง ซึ่งลักษณะงานพยาบาลที่ต้องปฏิบัติกับมนุษย์ และเป็นงานบริการ การพัฒนาสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมปรับปรุงความคิด และการสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหภายในหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลประจำการบางครั้งต้องทำหน้าที่รับผิดชอบแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยในช่วงเวรบายดึก บ่อยครั้งที่เกิดภาวะวิกฤต ต้องการการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง ในสถานการณ์เหล่านี้ พยาบาลจะเป็นผู้ที่พบเจอปัญหามากที่สุดเนื่องจากดูแลผู้ป่วย 24 ชั่วโมง การใช้สถานการณ์

ช่วยแก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ต้องใช้ความรู้สึกที่ไว ความคิดยืดหยุ่น และความคล่องตัวในการคิด (อารี พันธุ์ณี, 2540: 14) จึงพบว่า การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในหอผู้ป่วยมีคะแนนสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจิรา อินทรตุล (2532) พบว่า ระดับความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ประยูรวงษ์ (2534) ที่พบว่าระดับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในชั้นระบุปัญหาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ และในชั้นวิเคราะห์ข้อมูล กับวิเคราะห์ทางเลือกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้อก่อนทำงานจะคิดวางแผนเป็นลำดับก่อนหลัง มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาในระดับสูง เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลวดี มุทุมม (2542) ที่ศึกษาในพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า พยาบาลประจำการมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ชั้นวางแผนการพยาบาลในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลประจำการได้รับการสอนมาตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ถึงการวางแผนการพยาบาล ซึ่งต้องมีการลำดับกิจกรรมก่อนหลัง เมื่อปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยจะทำได้เหมาะสม

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะเอง ด้านกิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย การอบรมตามหลักสูตรและเรียนรู้หลักสูตรระยะสั้น การสอนและฝึกผู้อื่น มีคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชูติมา เลิศกวีพร (2534) ที่ศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะเกือบทุกกิจกรรมเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อนั้นมีผลกระทบต่อหน่วยงาน และผู้ร่วมงานทำให้เพิ่มภาระงานขึ้น และการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) ที่ศึกษาพยาบาลในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,587 คน พบว่า พยาบาลมีความต้องการอบรมหรือศึกษาต่อมากที่สุด แต่ปัญหาที่พยาบาลไม่ได้ศึกษาต่อนั้น ส่วนหนึ่งมาจาก หน่วยงานไม่อนุมัติ และไม่มีผู้ทำงานแทน และผลการศึกษาของ ชูติมา เลิศกวีพร (2534) ที่พบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณะของพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนหนึ่งได้แก่ หน่วยงานไม่สนับสนุน และ ไม่มีคนทำงานแทนเช่นเดียวกัน ซึ่ง Boydell (1985: 121) ได้กล่าวถึงข้อเสียของการอบรมตามหลักสูตรประการหนึ่งคือ ความไม่สะดวก การจะเข้าอบรมได้ก็ต่อเมื่อมีการจัดหลักสูตรขึ้นและจะมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานด้วย จึงทำให้การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะด้านกิจกรรมพัฒนาพื้นฐานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานพยาบาลเป็นงานที่หนัก พยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 66 มีการทำงานเป็นผลัด 24 ชั่วโมง มากกว่าผลัดเข้าอย่างเดียว (สุนุตตรา ตะบูนพงศ์ และ ขวัญตา บาลทิพย์, 2542: 55) ทำให้ต้องการเวลาพักผ่อน รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลรัฐต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพิ่มขึ้นด้วย ทำให้การเข้าร่วมกลุ่มหรือพบปะเพื่อช่วยในการพัฒนาตนเองภายนอกเวลางานนั้นไม่สูงเท่าที่ควร อีกทั้งเมื่อพิจารณาในรายชื่อ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมทำโครงการวิจัยทางการแพทย์พยาบาลนั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติต่ำกว่าข้ออื่น อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 9.0 ส่วนการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 87.2 และ 3.8 ตามลำดับ ซึ่งเป็นจำนวนแตกต่างกันมาก ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท จะมีความชำนาญในการทำวิจัยมากกว่า ทำให้ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติกิจกรรมนี้อยู่ในระดับต่ำกว่ากิจกรรมอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ ไม่เคยเขียนหรือทำวิจัยเลย โดยพบว่าเหตุผลแรก คือ ไม่มีเวลา และขาดเงิน หน่วยงานไม่สนับสนุน แต่เป็นสิ่งที่แก้ไขได้ขึ้นอยู่กับความต้องการจะพัฒนาตนเองเท่านั้น เพราะการที่บุคคลจะพัฒนาตนเองนั้นต้องเริ่มที่ความต้องการของตนเองก่อน สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงส่วนช่วยส่งเสริมเท่านั้น (พิสิทธิ สารวิจิตร, 2529: 75)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ

2.1 ประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมาคือ ประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 10.59 ปี และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีการพัฒนาตนเอง ด้วยการอ่าน ฟัง และดูโทรทัศน์ทางวิชาการสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานนาน มีความคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติประจำเป็นอย่างดีแล้ว ยัง

ยึดติดกับสิ่งเดิม และเมื่อทำงานมาหลายปี เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ซึ่ง จินตนา ญาติบรรทุง (2528) ทำการศึกษาพบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีผลให้ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองลดลง การศึกษาของ กรองจิต วาทีสาธกกิจ (2522) พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน จะมีความต้องการการศึกษาต่อเนื่องต่างกัน อีกทั้งพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานมานานจะมีภาระหน้าที่หลายอย่างทั้ง การงานและครอบครัว โอกาสที่จะหาความรู้เพิ่มเติมจึงอาจจะน้อยกว่า เนื่องจากจำกัดด้วยเวลา

ประสบการณ์ทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจ ประสบการณ์มากจะทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เมื่อเผชิญกับปัญหา การที่ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง อาจเนื่องจากแรงจูงใจภายในองค์กรยังไม่เพียงพอที่จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันเกิดความต้องการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพขึ้น

2.2 ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ กับ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ (ทัศนาศุ บุญทอง, 2542) พยาบาลได้รับการกระตุ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในองค์กร ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลมีความตื่นตัวในการพัฒนาดตนเอง และเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นในหลายรูปแบบ การศึกษาเป็นขบวนการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลเกิดการพัฒนา บุคคลย่อมมีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญาในการคิดหาเหตุผลต่างๆ ทั้งด้านกว้างและลึกมากขึ้นตามลำดับขั้นของการศึกษาที่สูงขึ้น (Corcoran, 1981: 147 อ้างถึงใน รุจิรา อินทรตุล, 2532) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัว บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล จึงปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองให้

ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจิรา เต็มจิตธรรายี (2530) ที่พบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับความรู้ และการให้คุณค่าการบันทึกการพยาบาล

นอกจากนี้ การที่ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายในครั้งนี้นั้นอาจเนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายที่มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาออกเป็นเพียง 2 ระดับเท่านั้น คือระดับสูง และระดับต่ำ เพราะจำนวนข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายในระดับต่ำมาก และต่ำ มีอยู่น้อยมาก จนไม่สามารถจะแบ่งแยกเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติได้ จึงรวมระดับต่ำมาก ต่ำ และปานกลาง รวมเป็นการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายในระดับต่ำ และรวมระดับสูง สูงมาก เป็นการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มีผลต่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลประจำการนี้ได้

2.3 สังกัดโรงพยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากสังกัดกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมา สังกัดกระทรวงกลาโหม คิดเป็นร้อยละ 26.0 และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกาย พบว่า สังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลประจำการ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ตั้งไว้ว่า สังกัดโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกาย ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันโรงพยาบาลในทุกสังกัดของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างมุ่งเข้าสู่การประกันคุณภาพโรงพยาบาล (คณะกรรมการจัดทำแผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุข, 2544) จึงนำนโยบายและระบบต่าง ๆ มาใช้ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพบริการ ทำให้บุคลากรพยาบาลในทุกโรงพยาบาลมีการปรับตัวพัฒนาร่างกายและพฤติกรรมในการให้บริการเพื่อรับกับสถานการณ์ และนโยบายของโรงพยาบาล จึงทำให้สังกัดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลประจำการ

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาในอดีตซึ่งยังไม่มี การนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพมาใช้ อย่างชัดเจนเช่นปัจจุบัน เช่นการศึกษาของ พวงพิศ ชนมะณี (2534) ที่ศึกษาการจัดวิชาการในหอผู้ป่วย ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า สังกัดมีผลต่อการจัดกิจกรรมทางวิชาการต่างกัน คือ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยของการจัดกิจกรรมทางวิชาการมากกว่าสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และมีค่าเฉลี่ยการสอนผู้ป่วยและญาติมากกว่าโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณัฐ เนตรพิศาลวนิช (2537) ที่พบว่า โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีแนวโน้มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าสังกัดอื่นๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของ พยาบาลประจำการ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลประจำการ ($r = .62$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะ กล่าวคือ หากมีการนำปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และเงินเดือนและผลตอบแทนมาพิจารณาแล้วจะพบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลประจำการ โดยอธิบายเหตุผลได้ดังนี้

แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาคณะนั้น ต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ การเรียนรู้ต้องอาศัยแรงจูงใจเช่นเดียวกัน ทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน หรือรางวัลตอบแทน และแรงจูงใจภายใน เช่น ลักษณะงาน (Alspach, 1995: 58) ดังงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงาน เพราะงานที่ท้าทายความสามารถ จะทำให้เกิดแรงจูงใจอยากทำให้สำเร็จ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลมีความตื่นตัว แสวงหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการคิดค้นแก้ปัญหา ดังเช่น เตือนใจ นุอุปละ (2538 อ้างถึงใน นฤมล เกื่อนมา, 2539) กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบต่อการทำงานและการเรียนรู้ของตน เพื่อพัฒนาคณะให้เป็นคนคิดเป็น ทำเป็น ซึ่งในการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาในรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เรื่องความพอใจในสวัสดิการ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ในเรื่องการมีอำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดทำให้เห็นว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐส่วนใหญ่ รับรู้ว่าเป็นระบบราชการนั้น ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ นั้นไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพราะค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด แต่สิ่งที่บุคลากรพยาบาลเห็นว่าเป็นสิ่งจูงใจและทำให้มีผลต่อการพัฒนาคณะด้วย คือ ลักษณะในเนื้อหาของงาน ได้แก่ การมีอำนาจความรับผิดชอบเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งตรงกับ Herzberg (1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจว่าสิ่งที่ทำให้บุคลากรเต็มใจที่

จะปฏิบัติงานให้ได้ดี มีประสิทธิภาพจะมาจากสิ่งที่เป็นแรงจูงใจภายในคือ เนื้อแท้ของงาน ส่วนสิ่งที่เป็นส่วนสนับสนุนจากองค์การ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ จะเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ และอาจกล่าวได้ว่าพยาบาลที่ยังทำงานในโรงพยาบาลรัฐ บัณฑิตจูงใจที่เป็นเงินเดือนหรือผลตอบแทนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจสูงสุด เนื่องจากสามารถทำงานพิเศษนอกเวลาได้ แต่มีความพอใจกับลักษณะการให้อิสระในการทำงานมากกว่า

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Maurer and Tarulli (1994) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจของพนักงานในบริษัทการสื่อสาร พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานหรือลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ และการศึกษาของ Noe and Wilk (1993) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร พบว่า การรับรู้ถึงผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ ผลประโยชน์ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับงาน ผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์ทางอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาตนเอง

สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไทย ของ สุพัตรา เพชรมณี (2530) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ในภาครัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ พบว่า ความก้าวหน้า และรางวัลตอบแทนมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ ($r = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเอง กล่าวคือ หากผู้บริหารการพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ให้เหมาะสมแล้วจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ โดยอธิบายเหตุผลได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่โดยรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม จึงมีอิทธิพลต่อการทำงานและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสม มีแหล่งทรัพยากรที่ช่วยในการค้นคว้าจะทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ขึ้น (Alspach,

1995: 59) การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดี จะลดความวิตกกังวลขณะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สนใจใฝ่รู้ (Marquardt, 1996: 107) ถ้าผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่ดีภายในหน่วยงาน จะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Luthans, 1998: 48) การที่ผู้บริหารสนับสนุนในด้านต่างๆ ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนา (Revan อ้างถึงใน Lessem, 1993: 180) โดยเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันที่โรงพยาบาลที่อยู่ในเมืองหลวงของประเทศนั้นมีอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยนับว่าเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีอย่างหนึ่ง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรพยาบาลจะต้องปรับตัวให้ทันยุคการแข่งขันนั้น การพัฒนาตนเองจึงสูงตามด้วย

เมื่อพิจารณาในรายด้านทั้ง 3 ด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม ในเรื่องเกี่ยวกับสัมพันธภาพ การยิ้มแย้มทักทายกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เรื่องการมีสถานที่หรือตำราในหอผู้ป่วยเพื่อการศึกษาค้นคว้า นั้น มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด สัมพันธภาพเป็นสิ่งสำคัญเพราะมนุษย์ต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม ในลักษณะการทำงานพยาบาลต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือกันจึงจะทำให้การพยาบาลดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะส่งผลถึงการทำงานซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในโรงพยาบาลรัฐมีการแข่งขันกันน้อย การทำงานจะมีระบบอาวุโสที่พยาบาลรุ่นหลังให้ความเกรงใจผู้ทำงานก่อน รวมทั้งหลายโรงพยาบาลจะมีพยาบาลที่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลพยาบาลจบใหม่ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ทำงานใหม่ได้รับประสบการณ์ต่างๆ การชี้แนะการแก้ปัญหาจะทำให้เกิดความอบอุ่น กล้าตัดสินใจ สามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบงานได้เร็ว (ฉลวย เหลือบรรจง, 2538: 43) เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พบว่า สัมพันธภาพในหน่วยงานและการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กัน

ส่วนในโรงพยาบาลภาครัฐหลายแห่ง ซึ่งหอผู้ป่วยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมค่อนข้างน้อย อาจจะเป็นเนื่องจากปัญหาปัจจุบันที่สถานบริการภาครัฐต้องรับภาระในการดูแลผู้รับบริการเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นกว่าแต่ก่อน (ชาลวิทย์ ทรัพย์, 2542: 17) ในขณะที่งบประมาณในการสนับสนุนในด้านการพัฒนาบุคลากร หรือปัจจัยที่เป็นสิ่งเอื้ออำนวยให้บุคลากรพยาบาลมีการเรียนรู้ พัฒนาในสิ่งใหม่ ๆ เช่น การมีตำรา หนังสือวิชาการทางการแพทย์ การพยาบาล เป็นสิ่งที่ผู้บริหารมองว่าเป็นเรื่องสำคัญลำดับรอง เพราะเป็นสิ่งที่ไม่เห็นผลในทันที แต่ผู้บริหารจะมุ่งเน้นแผนนโยบายการให้บริการที่มีคุณภาพเป็นระบบ พัฒนาในสิ่งที่เห็นผลเร่งด่วนก่อน และอาจเนื่องจากในโรงพยาบาลแต่ละแห่งจะมีห้องสมุดส่วนกลางแล้ว จึงทำให้การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการภายในหอผู้ป่วย เช่น ตำรา เอกสารนั้น มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

อีกเหตุผลหนึ่งซึ่งอาจทำให้ คะแนนเฉลี่ยสภาพแวดล้อมทางกายภาพน้อยกว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ อาจเนื่องจากจำนวนข้อคำถามของ สภาพแวดล้อมทางกายภาพแตกต่างจากทั้ง 2 ด้านค่อนข้างมาก จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ออกมา แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้ชี้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของ บุคลากร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maurer and Tarulli (1994) ที่ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานในบริษัททางการสื่อสาร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และ ร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของนฤมล เกื่อนมา (2539) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย กับความพร้อมในการ เรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่ม ตัวอย่างเป็น นักศึกษาพยาบาลจำนวน 634 คน พบว่า สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยด้านสัมพันธ์ภพ ะหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการ เรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของ พยาบาลประจำการ ซึ่งยังพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลภาครัฐ ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาโทยังมีอยู่น้อยมาก ผู้บริหารองค์กรและผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรสนับสนุนให้ พยาบาลทุกระดับได้มีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา อนุญาตให้ลาเรียนได้ง่ายขึ้นและทั่วถึง โดยจัดหาคนทำงานแทน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงาน จัดหาทุนการศึกษา จะทำให้พยาบาล ประจำการมีการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

1.2 เนื่องจากปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา ตนเองของพยาบาลประจำการ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรตระหนัก และพิจารณาสิ่งที่เป็น ปัจจัยจูงใจสำคัญในการที่จะทำให้พยาบาลเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง จากผลการศึกษา ทำให้ทราบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในเรื่อง การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจสูงสุด ผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกมีความรับผิดชอบในงานนั้นอย่างเต็มที่ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลตอบแทน เรื่อง ความพอใจในสวัสดิการของโรงพยาบาล เป็นปัจจัยที่พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นสิ่งที่

ผู้บริหารควรนำมาพิจารณา โดยปรับระบบบริหารตำแหน่งบุคลากรให้มีความก้าวหน้าขึ้นตามระยะเวลา และความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และจัดสรรงบประมาณสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เช่น จัดสวัสดิการอาหารสำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรป่วย/ดึก มีห้องพักรักษาสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหอผู้ป่วย สวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการรถรับ-ส่งที่ทำงาน หรือสถานออกกำลังกายแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม ในเรื่องเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผู้บริหารระดับต้นคือหัวหน้าหอผู้ป่วยควรส่งเสริมสัมพันธภาพภายในหน่วยงานให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่น การจัดสังสรรค์ภายนอกสถานที่หรือจัดงานตามเทศกาลรื่นเริงต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้บุคลากรมีมิตรภาพที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงานและร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพในเรื่องการจัดสถานที่ตำราวิชาการในการค้นคว้าภายในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานควรจัดบรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลเกิดการพัฒนาตนเองได้โดยสะดวก โดยมีการวางแผนเสนอของบประมาณส่วนหนึ่งในการจัดสถานที่ส่วนหนึ่งภายในหอผู้ป่วย เช่น พิจารณาให้มีห้องหรือมุมที่สะดวก เงียบ จัดหนังสือ ตำราทางวิชาการสำหรับให้บุคลากรพยาบาลศึกษาค้นคว้าได้ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน เหล่านี้เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนา ปลูกฝังค่านิยมในการเรียนรู้ สนใจความเคลื่อนไหวทางการแพทย์และพยาบาล

1.4 สำหรับพยาบาลในระดับปฏิบัติการ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีความสนใจที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งเป้าหมายในชีวิตของตนเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้น การประเมินตนเองเป็นระยะจะทำให้ทราบความก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนาเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ในงานประจำวัน เพิ่มความชำนาญ ทักษะโดยการฝึกอบรม หรือหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ การใช้ความคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล เป็นต้น จะเป็นแนวทางให้พยาบาลประจำการมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เหมาะสมแก่วิชาชีพ และดำรงชีวิตอย่างบุคคลมีคุณค่าอีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในเชิงลึก ในการค้นหาความหมาย และองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีความเฉพาะ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อการศึกษาองค์ประกอบ

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเอง ระหว่างโรงพยาบาลภาครัฐ และเอกชน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ และปัจจัยด้านอื่นขององค์การ เป็นต้น

2.4 ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาในพยาบาลประจำการทั่วประเทศ