

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง จำนวน 6,318 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกสูติกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกหู คอ จมูก และแผนกอื่นๆ จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจำนวน 5 แห่ง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 376 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Boydell (1985 อ้างถึงใน วรางคณา สิริบุษกะ, 2544) ร่วมกับการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยของรังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Nicklin (1997) จำนวน 24 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของสิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ที่ได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Spence & Hilmreich (1983) จำนวน 15 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กับโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ทางไปรษณีย์ ส่วนโรงพยาบาลรามารบดิ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผู้วิจัยเดินทางไปมอบแบบสอบถามให้กับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือตัวแทนฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์จากผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือตัวแทนฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้จัดแจกแก่พยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วย โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 370 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.74 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานการวิจัยมี 2 ข้อ คือ

1. การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.1 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 ปฏิบัติงานที่แผนกศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.2 ส่วนแผนกสูติกรรม, อายุรกรรม, หู ดา คอ จมูก, กุมารเวชกรรม, พิเศษ, และแผนกอื่นๆ เช่น หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยจิตเวช ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยหนัก ห้องตรวจผู้ป่วยนอก ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน และหน่วยบริการปฐมภูมิ คิดเป็นร้อยละ 16.1, 14.7, 9.7, 8.9, 8.6, และ 22.8 ตามลำดับ

2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า

2.1 การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และด้านการให้การสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$) เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) และด้านความต้องการการแข่งขัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 2 และ กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$) มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 3

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า

3.1 การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ($r = .459$)

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ($r = .590$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) สอดคล้องกับการศึกษาของวรางคณา สิริบุษกะ (2544) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน เนื่องจากในปัจจุบันบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต้องครอบคลุมทั้งด้านบริการและด้านวิชาการควบคู่กันไป มีการจัดบริการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนไปพร้อมกับการพัฒนาวิชาการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรที่ต้องทำงานกับผู้รับบริการและอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด จึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาดนเองเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนก วันทอง (2545) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต พบว่า กระบวนการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพในอนาคตนั้น พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ประกอบกับได้มีการพัฒนาแนวทางการ

ควบคุมคุณภาพการพยาบาล และได้กำหนดมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลขึ้น เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ พยาบาลจึงต้องพัฒนากระบวนการที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายคุณภาพในทิศทางเดียวกัน (กองการพยาบาล, 2542) อีกทั้งการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน มีการอธิบายบทบาทความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำทางการพยาบาลมากขึ้น เพื่อให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการกำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเองและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2544)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไปทุกกิจกรรมอยู่ในระดับสูง และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) จากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การแต่งกายอย่างเหมาะสมขณะปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.55$) อาจเนื่องจากการแต่งกายที่เหมาะสมสามารถทำให้เกิดความมั่นใจ ซึ่งตรงกับความต้องการที่ Maslow (1970) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการการยกย่อง ต้องการการยอมรับนับถือ ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน คือ ความน่าเชื่อถือ และการได้รับการยอมรับจากสังคม (อนุกุล เขียงพฤกษ์วัลย์, 2535) รองลงมาคือ การตั้งใจและรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติในแต่ละวัน ($\bar{X} = 4.15$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ อธิบายได้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ย่อมมีความอยากรดี อยากทำ และอยากอยู่อย่างเสมอ (ชุตินา เลิศกวีพร, 2534) พยาบาลวิชาชีพจึงสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบและมาตรฐานการปฏิบัติงานการ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของวรารุณดา สิริปุชกะ (2544) ที่พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ด้านกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป อยู่ในระดับสูง

กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การคิดอย่างมีเหตุผล และการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านนี้ จากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การสังเกตข้อผิดพลาดต่างๆ ของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน พยาบาลจะต้องมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น การสังเกตข้อผิดพลาดต่างๆ ก็เพื่อปรับปรุงตนเอง ส่งผลให้เกิดคุณภาพการพยาบาลที่ดีที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่วนการวางแผนขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.06$) เนื่องจากบางครั้งพยาบาลต้องปฏิบัติงานเกินบทบาทและหน้าที่ และต้องทำงานอื่นๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถทางการพยาบาล (ประคิน สุขฉายา และคณะ, 2545) อาจทำให้พยาบาลขาดการวางแผนการทำงาน ไม่สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน

โดยการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของ วรวงคณา สิริบุษกะ (2544) ที่พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล ประจำการ ด้านกิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง

กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) จากผลการศึกษาวิจัยข้อ พบว่า การ เข้าร่วมการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$) อธิบายได้ ว่า ในปัจจุบันนี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสามารถจัดหลักสูตรการอบรม สัมมนา ระยะสั้นที่ หลากหลายขึ้นภายในองค์กรของตนเองได้ พยาบาลวิชาชีพจึงได้รับความสะดวกในการเข้า ร่วมกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งในปัจจุบันองค์การพยาบาล ต่างๆ เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โดยจัดให้มีหลักสูตรระยะสั้น แบ่งเป็นหลายรุ่น หลายระยะเวลา รวมทั้งการจัดหลักสูตรนอกเวลาราชการ ทำให้พยาบาล วิชาชีพมีโอกาสได้เข้าร่วมการอบรมหรือศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ได้อย่างสม่ำเสมอ ส่วนการ มีส่วนร่วมจัดประชุมวิชาการและฝึกอบรมด้านการพยาบาลภายในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำ สุด ($\bar{X} = 3.63$) อาจเนื่องจากการจัดประชุมวิชาการและฝึกอบรมด้านการพยาบาลในปัจจุบัน เกี่ยวข้องกับข้อบังคับสภาการพยาบาล พ.ศ. 2547 ว่าด้วยการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Nursing Education) โดยจะได้รับหน่วยคะแนนเพื่อนำไปเป็นหลักฐานการต่ออายุใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจะต้องได้รับการรับรองจากสภา การพยาบาล (เพ็ญศรี ระเบียบ, 2547) ดังนั้น การจัดกิจกรรมต่างๆ จึงเป็นหน้าที่ของ หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพภายในหอผู้ป่วยไม่สามารถมีส่วน ร่วมในการเป็นผู้จัดประชุมวิชาการและฝึกอบรมด้านการพยาบาลเท่าที่ควร

กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ($\bar{X} = 3.86$) อยู่ในระดับสูง จากผลการศึกษา วิจัยข้อ พบว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน มี คะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ต้องใช้ความรู้และทักษะกระบวนการเพื่อการวางแผน และการให้บริการแบบองค์รวม อีกทั้ง การพัฒนางานของพยาบาลวิชาชีพจะต้องอาศัยการ ทำงานเป็นทีม เนื่องจากองค์การพยาบาลจะเกิดขึ้นไม่ได้หากไม่มีกลุ่มพยาบาลเข้ามาร่วมมือ กันในการทำกิจกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก็เพื่อให้การ ทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Megginson and Pedler (1992) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง ต้องสามารถ กำหนดเป้าหมายที่ตนจะพัฒนา โดยจะต้องแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง หา แหล่งสนับสนุนช่วยเหลือ เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือสอบถามผู้เชี่ยวชาญอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเอง ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการที่จะพัฒนาดตนเอง ส่วนการจัดตั้งกลุ่มหรือเข้า ร่วมกลุ่มทำโครงการวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เนื่องจากกลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 86.1) ซึ่งยังขาดประสบการณ์ และ ความชำนาญในการจัดทำโครงการวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธ์

(2530) ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ ไม่เคยเขียนหรือทำวิจัยเลย เนื่องจาก ไม่มีเวลา ขาดเงิน และหน่วยงานไม่สนับสนุน

2. การศึกษาการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.08$) เนื่องจากการนิเทศงานการพยาบาล เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้วยวิธีการชี้แนะ สอน ช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประนอม โอทกานนท์, 2538) เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ที่ใกล้ชิดกับพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุด จึงต้องมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การวางแผนการให้การศึกษา อบรม รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ สอน แนะนำ ให้ความรู้ สนับสนุนและให้บริการที่จำเป็นแก่พยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการนิเทศทางการพยาบาลนี้มีส่วนช่วยให้พยาบาลวิชาชีพรู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักพัฒนางานในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สามารถให้บริการที่ดีแก่ผู้ป่วย (วิเชียร ทวีลาภ, 2537) จึงทำให้การปฏิบัติการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของดาวิณี สมศรี (2536) ที่ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติด้านการวางแผนการนิเทศ และการดำเนินการนิเทศ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$) จากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การวางแผนทางการดำเนินงานปรับปรุงคุณภาพบริการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง โดยสามารถวางแผน จัดการ สั่งการ ควบคุมงาน และจัดทำกฎระเบียบข้อบังคับที่แน่นอน มีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรรับผิดชอบอย่างเหมาะสม สามารถขจัดปัญหาที่เกิดจากสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เกิดคุณภาพการบริการที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของรังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับสูง

ด้านการให้การศึกษา อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) แต่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ได้มีการจัดทำแผนการ

ฝึกอบรบบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดหาหนังสือ คู่มือ เอกสารต่างๆ สำหรับ การศึกษาค้นคว้าภายในหน่วยงาน และการนำเสนอความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ภายในหอผู้ป่วย ส่วนการให้คำปรึกษาในการเขียนเอกสารวิชาการและการทำวิจัย มีคะแนน เฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.70$) เนื่องจากการให้คำปรึกษาในการเขียนเอกสารวิชาการและการทำ วิจัยทางการแพทย์ยังพบได้น้อย ซึ่ง Blancett (1997) กล่าวว่า คุณสมบัติที่จะช่วยให้เขียน งานวิชาการได้นั้น ผู้เขียนจะต้องฝึกฝน และติดต่อกับบุคคลทั่วไป มีการศึกษาค้นคว้า การ วางแผน รวมทั้งการคิดวิพากษ์วิจารณ์งานต่างๆ โดยจะต้องขอคำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์หรือ ได้ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอาจจะยังขาดประสบการณ์ทางด้านนี้ อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญที่จะสามารถให้ คำปรึกษาทางด้านนี้ยังมีจำนวนไม่มากนัก ซึ่งผลการศึกษาในด้านนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ รังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ด้านการให้การศึกษ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

ด้านการให้การสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$) จากผลการศึกษาวิจัยข้อ พบว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ย สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) อธิบายได้ว่า วัตถุประสงค์ของการนิเทศการพยาบาล เป็นการส่งเสริมให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการช่วยเหลือบุคลากรพยาบาลในการเพิ่มคุณภาพของ การพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการให้บริการ พยาบาลทั้งในคุณภาพและปริมาณ ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม ชักจูง และอำนวยความสะดวก เพื่อปรับปรุงการเจริญงอกงามของบุคลากรในทุกๆ ทาง (Perrodin, 1985) ดังนั้นการที่หัวหน้า หอผู้ป่วยได้จัดสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่บุคลากร ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกถึงความมั่นคง และเชื่อมั่นในความสามารถของตน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานมากขึ้น (Adams and Dicky, 1953) ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานตามความ มุ่งหมายขององค์กรหรือตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการศึกษาในด้านนี้สอดคล้องกับ การศึกษาของรังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า ด้านการให้การสนับสนุน อยู่ใน ระดับสูง

3. การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เนื่องจากการพัฒนา ตนเองนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจตนเอง เข้าใจงาน และปรับปรุงตนเองให้มี ประสิทธิภาพและคุณภาพทั้งในด้านการดำรงชีวิตและหน้าที่การงาน และการพัฒนาตนเองของ บุคคลจำเป็นต้องเริ่มจากตนเองก่อน คือบุคคลนั้นจะต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาตน โดยต้อง

มีความกระตือรือร้นพยายามที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตนเองต้องการ (Megginson and Pedler, 1992) ซึ่งปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความพร้อมที่จะพัฒนา ความต้องการพัฒนาตนเอง และต้องมีแรงจูงใจเกิดการพัฒนาขึ้นในตัวเองก่อน จึงจะสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ (จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ, 2530) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเปรียบเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรา เอ็งบริบูรณ์พงศ์ (2545) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง การศึกษาของศิริลักษณ์ กุลละนิธิวัฒน์ (2545) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง การศึกษาของเสาวรส คงชีพ (2545) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง การศึกษาของพัชมน อันโต (2546) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546), พัชราภรณ์ จินกุล (2547), และสิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) จากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การต้องการทำงานให้ดีที่สุดมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของตน และต้องการพัฒนางานอยู่เสมอ อธิบายได้ว่า ถ้าหากบุคคลที่มีแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ ทำให้เอาใจใส่กับงานมากขึ้น ส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานเต็มความสามารถ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีเป้าหมายของการทำงาน มีการวางแผนในการดำเนินงาน มีความมานะพยายาม รับผิดชอบต่องาน ชอบการแข่งขันที่มุ่งไปที่ผลงานที่ดีเลิศ และมีความกระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ทำทลายความสามารถ (ประดินันท์ อูปรมัย, 2534 อ่างถึงโน ประสิทธิ์ ทองอุ่น, 2546) ดังนั้นคนที่มีความพึงพอใจในการทำงานมักจะชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น หากทางก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง มีความรับผิดชอบ สนุกกับงานที่ทำ และแก้ไขปัญหาได้อย่างดี จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541; สิทธิโชค วรานุสันติ, 2546) สอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับสูง

ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) จากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานสำเร็จมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.38$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพต้องการและพยายามจะทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และมีความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองต้องการ เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี ซึ่งความต้องการจะทำงานให้สำเร็จนี้มีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน Spence and Helmreich (1983) กล่าวว่า การมี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งงาน โดยการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และพอใจที่จะทำให้อัตราดีขึ้น ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง จะทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของสิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ พบว่า อยู่ในระดับสูง

ด้านความต้องการการแข่งขัน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเมื่อผู้อื่นสามารถทำงานได้ดีกว่า ($\bar{X} = 3.85$) อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง จะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ มีความต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยพยายามที่จะทำให้อัตราดีกว่าผู้อื่น ซึ่งกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคตนั้น พยาบาลจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความเจริญแก่องค์กรพยาบาล โดยพยาบาลจะต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ในวิชาชีพและสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวหน้า (รัชนก วันทอง, 2545) แต่การชอบทำงานที่ต้องการการแข่งขันกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.20$) อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพยาบาล ที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้พยาบาลทุกคนมีความรักความสามัคคีกันในวิชาชีพพยาบาล สามารถดูแลช่วยเหลือกันในกลุ่มสมาชิกพยาบาล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดความเจริญแก่องค์กรพยาบาล (รัชนก วันทอง, 2545) จึงทำให้ไม่อยากแข่งขันกันเองภายในวิชาชีพเดียวกัน

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

4.1 การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .459$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย ถือเป็นผู้ที่มิอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศจึงเป็นบทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการที่จะพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน (ซูชีพ มีศรี, 2546) ซึ่งตามแนวคิดของ Nicklin (1997) นั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติบทบาท 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการให้การศึกษา และด้านการให้การสนับสนุน ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม

สนับสนุน แนะนำ และการให้คำปรึกษา กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศการพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการที่ช่วยควบคุมงานโดยมุ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ (วิเชียร ทวีลาภ, 2534) เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ของการบริหารการพยาบาล เป็นการปรับปรุงงานโดยการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพของการทำงาน งานจะดีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานนั้นๆ (วิเชียร ทวีลาภ, 2537)

จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วยอยู่ในระดับสูง แสดงว่าหัวหน้าหรือผู้ช่วยสามารถแสดงบทบาทในการสอน แนะนำ และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้สามารถพัฒนาตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนางานได้ดี จึงสามารถทำให้การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของรัชก วันทอง (2545) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาค พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

4.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .590$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะกระทำ และต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานดีที่สุดใน (อารี เพชรสุด, 2537) การพัฒนาดตนเองของบุคคลจำเป็นต้องเริ่มจากตัวเองก่อน คือบุคคลนั้นต้องมีความต้องการที่จะพัฒนาดตนเอง รู้ความต้องการของตนเอง ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะมีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2541; สิทธิโชค วรานุสันติ, 2546) การศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แสดงว่า ในปัจจุบันตัวของพยาบาลวิชาชีพเองนั้นได้มีการเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถของตนเองมากขึ้น มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ มีความเพียรพยายาม อันนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงสามารถทำให้การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แรงผลักดันที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพพยายามทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาดตนเองให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความต้องการที่จะกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน เพราะพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรางคณา สิริบุษกะ (2544) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ ($r = .690$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของ Maurer and Tarulli (1994) เกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ถึงผลลัพธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาโดยพนักงานกระทำด้วยความสมัครใจของพนักงานในบริษัททางการสื่อสาร พบว่า พบว่า แรงจูงใจที่เป็นเนื้อแท้ของงานหรือลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษารายข้อ พบว่า การวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้พยาบาลสามารถคิด และตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยใช้เหตุและผล มีการวางแผนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ และเรียนรู้ที่จะนำข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นมาปรับปรุงให้ดีขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา และวารสารต่างๆ มากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาดตนเองและหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้การศึกษามีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด และจากผลการศึกษารายข้อยังพบว่า การให้คำปรึกษาในการเขียนเอกสารวิชาการและการทำวิจัยมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยควรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการนิเทศ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้สามารถเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และเป็นพี่ปรึกษาในการจัดทำเอกสารวิชาการ ตลอดจนการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำวิจัยภายในหน่วยงานได้ และควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถเป็นที่ปรึกษาพยาบาลในการเขียนเอกสารวิชาการ และสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการวิจัยต่างๆ ภายในหอผู้ป่วย

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการการแข่งขันมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควร

ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง ด้วยการเพิ่มรางวัลหรือค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงปรารถนาของบุคลากรให้มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความพึงพอใจในการที่จะทำงานที่ยากและท้าทายให้สำเร็จ อีกทั้งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถตั้งเป้าหมาย และวางแผนการปฏิบัติงานของตน ให้ผลของการปฏิบัติงานของตนอยู่สูงกว่ามาตรฐาน นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาและพัฒนาในการหารูปแบบหรือสร้างโปรแกรมส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพแต่ละระดับ
2. การศึกษาเปรียบเทียบ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหอผู้ป่วย