

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

บัวงาม กลิ่นหอม *

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 2) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 4) เปรียบเทียบคะแนนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและคะแนนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก ตามตัวแปรที่กำหนด กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามชุก แบบเจาะจง จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และ 3) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-Test ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.809) (2) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.752) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.681$) (4) พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ประจำเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ประจำเดือน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะในการศึกษา โรงพยาบาลและองค์กรพยาบาลควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง, การพัฒนาตนเอง, พยาบาลวิชาชีพ

* หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสามชุก

Motivation of Self-development of Samchuk hospital's Nurse Suphan Buri Province

Buangam Klinhom *

Abstract

The objectives of this study are to study about 1) motivation of Samchuk Hospital's nurses. 2) self-development of Samchuk Hospital's nurses. 3) relationship between motivation and self-development of Samchuk Hospital's nurses. And 4) comparison between motivation and personal factors of Samchuk Hospital's nurses.

The study population is Samchuk Hospital's nurses, Suphan Buri province. The study population size is 50.

The studying tool is questionnaire. The studying statistics for data analysis is frequency, percentage, mean, standard Deviation 0.92 and for hypothesis testing is Pearson's correlation (F test ANOVA)

The result of the study found that 1) overall motivation of nurses was at medium level ($\bar{X}=3.55, S.D.=0.809$) 2) overall motivation of self-development of nurses was at medium level ($\bar{X}=3.23, S.D.=0.752$) 3) relationship between motivation and motivation of self-development of nurses was positive relationship .0681 4) comparison between motivation and personal factors found that difference in age, experience, income make no different in motivation of nurses but different educational level make difference in motivation of nurses significant at .05 level 5) comparison between motivation of self-development and personal factors found that difference in age, experience, income, educational level make no different in motivation of self-development. The study suggestions are 1) organization and nurse organization may have coverage policies and procedures to promote self-development of nurses.

Keywords : motivation of self-development , self-development, Registered Nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ด้านข้อมูลข่าวสารและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลด้านสุขภาพมากขึ้น กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) กล่าวคือ องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานด้านสุขภาพนั้น ขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์กรเพราะสมาชิกในองค์กรเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริมรักษาป้องกัน พิ้นฟูและคุ้มครองผู้บริโภค ให้เป็นหนึ่งใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งทางด้านความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน โดยการศึกษาต่อการฝึกอบรมและ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพ โรงพยาบาลพยาบาลมีหน้าที่ต้องให้การดูแลประชาชนอย่างครอบคลุมในเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ ตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงชุมชน พยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการมากที่สุด เป้าหมายสำคัญของการให้บริการทางพยาบาล คือ การสร้างงานบริการที่มีคุณภาพ เน้นความประทับใจของผู้รับบริการพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการประกอบวิชาชีพพยาบาล เพื่อความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้รับบริการ วิธีการพัฒนา

ตนเองอาจมาจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทั้งตนเองและองค์กรในการพัฒนาของแต่ละบุคคล จะได้ผลดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งมาจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ของแต่ละปัจจัยของบุคคลนั้นๆ ด้วย (มณิดา ชูสุวรรณ, 2554) ดังนั้นพยาบาลที่มีความสามารถในการพยาบาลได้ดีนั้นจะต้องเป็นคนใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจ ความปรารถนา ความอยากรู้อยากเห็นความกระตือรือร้น ความสนใจและพอใจที่จะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ จะทำให้เกิดเจตคติ ความเข้าใจทักษะในการทำงานเป็นอย่างดี แต่ในความเป็นจริงปัญหาการพัฒนาบุคลากรเป็นปัญหาซึ่งไม่สามารถแก้ไขให้สำเร็จได้ เพราะบางครั้งพยาบาลเองขาดการตื่นตัวไม่สนใจ ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาวัฒนธรรมองค์กร (มณรัตน์ พากเพียร, 2556) สำหรับการสร้างแรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพยายามสร้างให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจ ขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้น เป็นสิ่งเกื้อกูลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจการทำงานสูงขึ้นด้วยผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น (หทัยกาญจน์ เขาวบุตร, 2555) ดังนั้นการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จึงหมายถึงการที่บุคคลพัฒนาความสามารถของตนเอง โดยผ่านการจัดการและความพยายามของตนเองโดยตรงเพื่อให้พยาบาลได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและความชำนาญ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจต่อองค์กรซึ่งวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วม กิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

การฝึกอบรมให้ความรู้และให้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเชื่อว่า วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อยภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรбая-ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในเรื่องการอ่านหนังสือ ตำราและเอกสารเกี่ยวกับวิชาชีพ การให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัย ถึงแม้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่จะตั้งใจปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ (ศิริวรรณ โกมุตินนท์, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ รพ. สามชุก ที่มีการฝึกอบรมครบตามเกณฑ์ 60 ชั่วโมง / คน / ปี (สำนักงานพยาบาล 2551) ย้อนหลัง 3 ปี (2558-2560) คิดเป็นร้อยละ 78 , 76 , 72 ตามลำดับ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพิ่มมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามชุก
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามชุก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในเชิงบวก
2. พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำเดือน ที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

1 พฤษภาคม 2560 ถึง 31 ธันวาคม 2560

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสามชุก ในปี 2560 จำนวน 50 คน แบบเจาะจง ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ประจำเดือน
 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย
 - 2.1 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก
 - 2.2 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
- 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เครื่องมือในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.92 เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ประจำเดือน ลักษณะคำถามเป็นปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงงูใจในการพัฒนาตนเอง โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงงูใจภายในและด้านแรงงูใจภายนอก ลักษณะคำถามเชิงบวก จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะคำถามทางบวก 21 ข้อและข้อคำถามทางลบ 9 ข้อ โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (5, 4, 3, 2, 1) ของ Likert โดยมี

เกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การแปรผลคะแนน

เกณฑ์การแปรผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามแรงงูใจในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จัดระดับการประมาณค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยในแต่ละระดับชั้นมีค่าต่างกัน 1.33 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งความกว้างของช่วงระดับคะแนนจาก Daniel (1995) ดังนี้

1.00 – 2.32 มีค่าเท่ากับต่ำ

2.33 – 3.65 มีค่าเท่ากับปานกลาง

3.66 – 5.00 มีค่าเท่ากับสูง

สูตรช่วงคะแนนในแต่ละระดับ คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด / จำนวนระดับการวัด

การพัฒนาเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในการพัฒนาตนเอง และแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's VIE Expectancy Theory of Motivation) จากนั้นมากำหนดขอบเขตเนื้อหา แล้วจึงสร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมประเด็นที่ต้องการวัด ในแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

2. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ตรงตามเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แบบสอบถามเมื่อสร้างเสร็จแล้วนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเนื้อหาคำถามทุกข้อ จากนั้นแก้ไขตามที่มีผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

3.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถาม ไปทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ ของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) พบว่า ด้านแรงงูใจในการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และด้านการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม คปสอ.สามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี (เลขที่ 2/2560 ลว. 3 เมษายน

2560) ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เริ่มต้น เก็บข้อมูลจนเสร็จสิ้นการวิจัย โดยได้อธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนในการวิจัย ให้กับผู้ตอบแบบสอบถามทราบแล้ว จึงขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะให้ความร่วมมือหรือปฏิเสธในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ได้ โดยจะไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษา และการบริหารงานต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน กลุ่มการพยาบาลสามชุก จำนวน 50 ชุด โดยผู้วิจัยนำไปส่งด้วยตนเองและขอกลับคืนภายใน 1 เดือน

2. ผู้วิจัยตรวจแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาจำนวน 50 ชุด มาตรฐานตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม

3. ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถามและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และ F-Test ANOVA

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44 ระดับการศึกษาจบ

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 94ประสบการณ์การทำงานมีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50 สำหรับรายได้ประจำเดือน เป็นผู้มีเงินเดือน 20,000 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56

2. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก พบว่าระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.55, S.D.=0.809$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.68, S.D.=0.805$) ส่วนแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42, S.D.=0.814$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อด้านแรงจูงใจภายใน พบว่าการมีความรู้สึกที่ดีเมื่อผู้ป่วยยอมรับไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาลและรู้สึกท้อแท้พยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีคุณค่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.839$) รองลงมาเป็นความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในวิชาชีพพยาบาล ($\bar{X}=3.78, S.D.=0.736$) พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมี ($\bar{X}=3.36, S.D.=0.963$) สำหรับด้านแรงจูงใจภายนอกกรายข้อ พบว่า การนำวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ($\bar{X}=3.64, S.D.=0.776$) การปรับอัตราเงินเดือนของหน่วยงาน($\bar{X}=3.58, S.D.=0.905$) และพบว่าการจัดทำแผนการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อต่อการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X}=3.1, S.D.=0.849$)

3. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23, S.D.=0.752$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.766$) รองลงมา ด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมี ($\bar{X}=3.14, S.D.=0.764$) และต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.02, S.D.=0.727$)

แต่เมื่อพิจารณารายชื่อด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ พบว่าความต้องการให้โรงพยาบาลมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของวิชาชีพ ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.766$) รองลงมาคือ ต้องการให้โรงพยาบาลมีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาความคิดและทักษะของวิชาชีพ ($\bar{X}=3.96, S.D.=0.637$) และพบว่าไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรมทางวิชาการของหน่วยงานที่จัดขึ้น ($\bar{X}=2.74, S.D.=0.943$)

สำหรับด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานรายชื่อ พบว่าท่านชอบที่จะทำงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.793$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.84, S.D.=0.548$) และพบว่าท่านไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.24, S.D.=0.942$)

ด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองรายชื่อ พบว่าท่านชอบสังเกตและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยอยู่เป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.577$) รองลงมาคือ ท่านค้นคว้าหาความรู้ในการดูแลผู้ป่วยโรคต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.38, S.D.=0.779$) และพบว่าท่านคิดว่าไม่จำเป็นในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=2.26, S.D.=0.899$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก แรงงูใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง ($r = 0.681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.เปรียบเทียบคะแนนแรงงูใจในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

และรายได้ประจำเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน รายได้ประจำเดือนต่างกัน มีแรงงูใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงงูใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05และพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน รายได้ประจำเดือน แตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการนำวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้มีแรงงูใจในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ได้กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวไกลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพอย่างมากในการตอบสนองต่อผู้ให้บริการสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองและองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ข้อมูลที่พบว่า การพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรมและ วิชาชีพต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($r = 0.753$) ทั้งนี้เนื่องจากการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจนขององค์กร รวมทั้งมีวิธีการที่ทำให้เกิดความสนใจ เช่น การเชิญวิทยากรภายนอกมา สอดคล้องกับการศึกษาของ ละออ นาคกุล (2556) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า การนำเทคนิค

และวิทยาการมาใช้ในองค์กรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนแรงจูงใจ และคะแนนการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเพิ่มเติม จะมีความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติงาน จนสามารถเป็นที่เล็งสอนเพื่อนร่วมงานได้ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยกาญจน์ เขาวบุตร (2555) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรี ส่วนการพัฒนาดตนเองด้านการฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่พบความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภาพรวม และระดับความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพยายามสร้างให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจและการพัฒนาดตนเองเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้การพัฒนาดตนเองในการทำงานอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน (หทัยกาญจน์ เขาวบุตร, 2555) ดังนั้นผู้บริหาร จึงควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ครอบคลุมในการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เช่น มีแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรให้ชัดเจน สร้างบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาดตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติของพยาบาลอย่างชัดเจน การจัดทำ

แผนพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งกำหนดเป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน/บุคคล มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2. ปรับรูปแบบการพัฒนาดตนเองให้หลากหลาย เช่น การใช้กระบวนการเรียนรู้ในกลุ่มที่มีลักษณะงานคล้ายกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การจัดประชุม/อบรมภายใน เป็นกลุ่มเล็กๆ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

3. สนับสนุนการเสริมสร้างแรงจูงใจการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เช่น มีระบบพยาบาลที่เล็งในหน่วยงาน ระบบการให้บริการ ปรีกษาโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Professional Nurses) เฉพาะโรคที่สำคัญ เป็นต้น

4. ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ควรสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิด ให้ผู้ร่วมวิจัยได้เพิ่มเติมข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป

3. ควรเพิ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย มีขนาดเล็กเกินไป

4. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารบุคลากรด้านการพยาบาล ควรมีการศึกษาวิจัยในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในจังหวัดสุพรรณบุรี

เอกสารอ้างอิง

กึ่งกาญจน์ ใจเชื้อสกุล.(2554). ความสัมพันธ์

ระหว่างการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการ
พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 4 (ผลการวิจัย). นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

คิตลยา อินทร. (2553). ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้
ความสามารถของตนเองและการพัฒนาตนเองของ
พยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (ปริญา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและ
องค์กร, คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

นมิตา ชูสุวรรณ. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเอง
ของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหาร
ทั่วไป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).

นวะรัตน์ พิงโพธิ์สก. (2552). แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนา
สินทรัพย์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลป
ศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์
การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21 พิมพ์
ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มณรัตน์ พากเพียร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์และการ
ทำงานเป็นทีมต่อการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวม
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์และ
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่
ผ่านการรับรองคุณภาพ. พยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ละออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนา
ตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาเอกบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล).

วนิดา ลิเลศไพศาล. (2551). การพัฒนาตนเองของพยาบาล
ผู้ชำนาญการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ใน
กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช).

สุนิษา กลึงพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเอง
ของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์
และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ปริญา
นิพนธ์ กศม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

สุพานี สฤณสุวรรณิช. (2552). พฤติกรรมองค์กร
สมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรัตนา จงรักษ์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ของพนักงานบริษัท ABC. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).

หทัยกาญจน์ เขาวนตร. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้
คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ. (สารนิพนธ์
(กศ.ม.) (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

Chen, c. (2012). *Modeling and initiating Knowledge
management Program using FQFD : a case study
involving a healthcare institute* . Springer, 46, 889-
919.

Kyndt, E., Dochy, F. Michielsens, M.& Moeyaert, B.
(2009). *Employee Retention : Organizational and
Personal Perspectives*. Vocations and Learning,
2(3), 192-215.

Fox, E. (2007). *Professional development : From
technophobes to teach believers*. T.H.E. Journal.
34(7), 36-37 (Online). Available:
<http://www.eric.ed.gor>. (2007, July)

