

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "การศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะเอง ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. ศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะเองของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาคณะเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน
3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคณะเองของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

โดยมีสมมติฐานของการวิจัย คือ กิจกรรมการพัฒนาคณะเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 5 แห่ง จำนวน 360 คน ในแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ ศัลยศาสตร์ สูติ-นรีเวชศาสตร์ กุมารเวชศาสตร์ แผนกฉุกเฉิน และหัตถการรวมกันได้ตัวอย่างประชากรโดยวิธีสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นกิจกรรมการพัฒนาคณะเองของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนการพัฒนาคณะเอง 4 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเอง การวางแผนการพัฒนาคณะเอง การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคณะเอง และการประเมินผลการพัฒนาคณะเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง ในโรงพยาบาลที่อยู่ในกรุงเทพฯ 2 แห่ง ส่วนอีก 3 แห่งในต่างจังหวัด ได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปให้ผู้ช่วยวิจัยแจกและรวบรวมส่งคืนทางไปรษณีย์ ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 360 ฉบับ ได้แบบสอบถามคืนมาและเป็นแบบวัดที่สมบูรณ์ได้ศึกษาได้ทั้งหมด 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.7

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส เอ็กซ์

(SPSSX) คำนวณหาค่าสถิติดังนี้

1. หาค่าร้อยละสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ
2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง
3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาดตนเองกับตำแหน่งงาน แผนกที่ทำงาน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันด้วยCrammer'sVและทดสอบโดยใช้ค่าไคสแควร์(X^2)

สรุปผลการวิจัย

1. ตัวอย่างประชากรจำนวนมากที่สุดเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราชคิดเป็นร้อยละ 44.9 จำนวนน้อยที่สุดทำงานที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์คิดเป็นร้อยละ 8.8 เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยร้อยละ 24.4 ที่เหลือเป็นพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 75.6 ตัวอย่างประชากรกระจายกันในแผนกการพยาบาลต่างๆ 5 กลุ่ม ในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มละ 70-72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9-20.5
2. ตัวอย่างประชากรมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-30 ปี ช่วงประสบการณ์มากที่สุดคือ 5-8 ปี และ 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 และ 22.4 ตัวอย่างประชากรมีอายุอยู่ในช่วง 21-53 ปี ช่วงอายุ 26-30 ปีมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 29.3 ตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 92.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองทั้ง 4 ขั้นตอน โดยเฉลี่ยตัวอย่างประชากรปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองด้านการประเมินตนเองอยู่ในระดับสูง ในเรื่องของการกำหนดเป้าหมายตนเองและการกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ ส่วนการประเมินความสามารถของตนเอง การรวบรวมแหล่งข้อมูล การวิเคราะห์การใช้เวลา และการลำดับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ตัวอย่างประชากรปฏิบัติกิจกรรมเหล่านี้เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการวางแผนพัฒนาดตนเอง ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาดตนเองและการประเมินผลการพัฒนาดตนเอง ตัวอย่างประชากรปฏิบัติกิจกรรมเหล่านี้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาดตนเองด้านการประเมินตนเองกับประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า
 - 4.1 ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($V=0.14-0.24$) กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองด้านการประเมินตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในบางกิจกรรมของการกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ การรวบรวมแหล่งข้อมูล และเกือบทุกกิจกรรมของการประเมินความสามารถของตนเอง ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมในด้านการกำหนดเป้าหมายตนเอง การวิเคราะห์การใช้เวลา และการลำดับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาไม่

มีความสัมพันธ์กับประสพการณ์การทำงาน

4.2 แผนงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($V=0.11-0.17$) กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาด้านการประเมินตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เพียงบางกิจกรรมเท่านั้น ได้แก่ การคำนึงถึงการเป็นที่ยกย่องของสังคม การมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การปฏิบัติกาพยาบาลต้องมีมาตรฐาน และพยาบาลต้องมีจรรยาวิชาชีพ การประเมินความสามารถของตนเองในการตัดสินใจในทางการพยาบาลเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพและสมาชิกทีมสุขภาพ ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กับแผนกที่ทำงานที่ต่างกัน

4.3 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($V=0.36-0.38$) กับการปฏิบัติกิจกรรมการติดตามการจัดประชุม / สัมมนาวิชาการ และกิจกรรมการติดตามกำหนดการอภิปราย / บรรยายที่จัดในสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($V=0.13-0.28$) กับกิจกรรมบางกิจกรรมของหัวข้อการกำหนดเป้าหมายตนเอง การกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ การประเมินความสามารถตนเอง และการรวบรวมแหล่งข้อมูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนกิจกรรมในหัวข้อการวิเคราะห์การใช้เวลา และการลำดับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา ไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ต่างกัน

ผลการวิจัยโดยรวมในด้านการประเมินตนเองพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาด้านการประเมินตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับประสพการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านของการกำหนดเป้าหมายตนเอง การกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ การประเมินความสามารถของตนเอง และบางกิจกรรมของการรวบรวมแหล่งข้อมูล ยกเว้นการวิเคราะห์การใช้เวลา และการลำดับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา กิจกรรมการติดตามการจัดประชุม / สัมมนาวิชาการ และกิจกรรมติดตามกำหนดการอภิปราย/ บรรยายวิชาการที่จัดในสถาบัน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.5 ส่วนแผนกที่ทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาด้านการประเมินตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เพียงบางกิจกรรมเท่านั้น กิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาด้านการวางแผนพัฒนาดตนเอง กับประสพการณ์การทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า

5.1 ประสพการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($V=0.16-0.20$) กับการปฏิบัติกิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาดตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เฉพาะ เรื่องของการเลือกโปรแกรมการประชุมสัมมนาที่จัดทั้งในและนอกสถาบัน การเลือกโปรแกรมการบรรยาย / อภิปรายวิชาการที่จัดทั้งในและนอกสถาบัน และการเลือกโครงการ

อบรมระยะสั้นที่สนใจทำนั้น ส่วนกิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 แผนงานที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนพัฒนาตนเอง

5.3 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($V=0.34$) กับกิจกรรมการเลือกโปรแกรมการประชุม/สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เฉพาะในเรื่องของการเลือกแหล่งความรู้ที่สามารถค้นคว้าได้เอง การเลือกโปรแกรมการประชุม / สัมมนาที่จัดนอกสถาบัน การเลือกรายการบรรยาย/อภิปรายวิชาการที่จัดขึ้นทั้งในและนอกสถาบัน ส่วนกิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยโดยรวมในด้านการวางแผนการพัฒนาตนเอง พบว่าการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เฉพาะเรื่องของการเลือกแหล่งความรู้ที่สามารถค้นคว้าได้เอง การเลือกโปรแกรมการประชุม / สัมมนาที่จัดทั้งในและนอกสถาบัน การเลือกโปรแกรมการบรรยาย / อภิปรายวิชาการที่จัดทั้งในและนอกสถาบัน และการเลือกโครงการอบรมระยะสั้น กิจกรรมการเลือกโปรแกรมการประชุม / สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนกิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองกับประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่ง พบว่า

6.1 ประสบการณ์การทำงานต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมด้านนี้

6.2 แผนกที่ทำงานต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมด้านนี้

6.3 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมด้านนี้

ผลการวิจัยโดยรวมในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลการพัฒนาตนเองกับประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า

7.1 ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($V=0.16$) กับ การปฏิบัติกิจกรรมการประเมินผลการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 เฉพาะกิจกรรมของการพิจารณาบทวนเป้าหมายของตนเอง ส่วนกิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

7.2 แผนกที่ทำงานต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการประเมิน

ผลการพัฒนาตนเอง

7.3 ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ($V=0.14$)กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองด้านการประเมินผลตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เฉพาะกิจกรรมของการพิจารณาบททวนเป้าหมายของตนเอง ส่วนกิจกรรมอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัยโดยรวมในด้านการประเมินผลการพัฒนาตนเองพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมด้านการประเมินผลการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสพการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะกิจกรรมของการพิจารณาบททวนเป้าหมายของตนเองส่วนแผนกที่ทำงานต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมในด้านนี้

ผลวิจัยโดยรวมของการพัฒนาตนเอง พบว่า

กิจกรรมการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับกับประสพการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในบางกิจกรรมด้านการประเมินตนเอง ด้านการวางแผนพัฒนาตนเอง และเฉพาะกิจกรรมการพิจารณาบททวนเป้าหมายของตนเอง ด้านของการประเมินผลการพัฒนาตนเอง และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตนเอง

กิจกรรมพัฒนาตนเองเกือบทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับแผนกที่ทำงาน ยกเว้นบางกิจกรรมด้านการประเมินตนเอง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากกับแผนกที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

กิจกรรมพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านของการประเมินตนเอง บางกิจกรรมของการวางแผนการพัฒนาตนเองและเฉพาะกิจกรรมการทบทวนเป้าหมายของตนเองในด้านการประเมินผลการพัฒนาตนเอง กิจกรรมการติดตามการจัดประชุม / สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน การติดตามกำหนดการอภิปราย/ บรรยายที่จัดในสถาบัน และการเลือกโปรแกรมการประชุม/สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และกิจกรรมด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงาน

8. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง ตามการรายงานของตัวอย่างประชากร มีอุปสรรคเรียงตามลำดับดังนี้ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษา ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงานแทน หน่วยงานไม่อนุมัติให้ลา ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ไม่มีทุน ไม่มีเรื่องที่น่าสนใจ ไม่ชอบและไม่อยากทำ มีภาระครอบครัว และงานประจำทำให้เหนื่อยมากต้องการเวลาสำหรับพักผ่อน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลครั้งนี้ จะครอบคลุมวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การประเมินตนเอง การวางแผนการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการพัฒนาตนเอง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองจากผลการวิจัย พบว่าโดยเฉลี่ยพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมด้านการประเมินตนเอง หัวข้อการประเมินความสามารถของตนเอง การรวบรวมแหล่งข้อมูล การวิเคราะห์การใช้เวลา และการลำดับเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น เช่นเดียวกับการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์ (Signe S. Cooper, 1974) ที่ว่า บุคคลส่วนใหญ่ในสังคม รวมถึงพยาบาล มักไม่ได้กำหนดทิศทางที่แน่ชัดของชีวิต การพัฒนาตนเองจึงไม่มีทิศทางที่แน่นอน มักเป็นไปตามสถานการณ์และเวลาที่เปลี่ยนไป พยาบาลจึงปฏิบัติงานไปวันหนึ่งๆ โดยปราศจากทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่มีการวางแผน นอกจากนี้พยาบาลยังไม่แน่ใจในคุณค่าของการวางแผนงานสำหรับตนเอง พยาบาลจึงให้ความสนใจและใช้เวลาน้อยมากสำหรับกิจกรรมการวางแผนงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลให้กิจกรรมการปฏิบัติตามแผนงาน และการประเมินผลน้อยตามไปด้วย

การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพยาบาลที่สนใจการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนพัฒนาตนเอง เนื่องจากเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความสำคัญต่างกัน จึงควรกำหนดและลำดับความสำคัญของเป้าหมายด้วยตนเองให้ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดี

การเรียนรู้ที่ได้ผลดีที่สุดมาจากการเรียนรู้โดยมีการวางแผนเท่านั้น พยาบาลส่วนใหญ่มักเกิดความรู้สึกว่ามีงานจะต้องทำมากมาย และทำไม่ทัน การวางแผนงานจะช่วยให้ตัดสินใจว่างานไหนควรทำก่อนหลัง หรืองานไหนควรทำเอง ไม่ควรทำเอง การวางแผนการใช้เวลาที่ดี จะช่วยให้พยาบาลใช้เวลาได้อย่างประหยัดและมีประโยชน์คุ้มค่า สามารถวางแผนการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับกิจกรรมประจำวัน นอกจากนี้ พยาบาลต้องมีวินัยและควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานตามแผนงานของตนเอง และติดตามประเมินผลให้เห็นความสำคัญเป็นระยะๆ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้น เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาเป้าหมายต่อไป

งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความขยัน อดทน และคุณธรรมอันสูง การปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรอาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน เบื่อหน่าย เพราะความจำเจซ้ำซาก และกลายเป็นคนเกียจคร้านได้ เมื่อปฏิบัติงานเป็นเวลานานปี พยาบาลที่รู้จักเรียนและพัฒนาตนเอง มักจะไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เพราะมีอุดมการณ์สูง และตระหนักในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ สามารถ

ปรับปรุงงานให้ใหม่อยู่เสมอ ไม่คิดแต่เพียงจะยึดการทำงานพยาบาลเพียงเพื่อยังชีพเท่านั้น สนใจที่จะเรียนรู้ปัญหาของงาน และต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น ดังนั้นพยาบาลจึงควรเรียนรู้ และพัฒนาการคิดวิเคราะห์ตามหลักวิทยาศาสตร์ และฝึกปฏิบัติให้ได้เป็นอย่างดี เนื่อง พิลิทธ์ สารวิจิตร (2531) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นศาสตร์และศิลป์ขั้นสูง ไม่มีในหลักสูตรการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่างๆจำนวนมากจึงไม่มีความรู้ในการพัฒนาตนเองที่แจ่มชัด จึงควรชวนชาวศึกษา และเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเอง

2. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า กิจกรรมการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กับตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประเมินตนเอง บางกิจกรรมของการวางแผนการพัฒนาตนเอง และเฉพาะกิจกรรมการพิจารณาบทวนเป้าหมายของตนเองในด้านการประเมินผลการพัฒนาตนเอง และไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเพียงบางส่วน คล้ายกับงานวิจัยของจินตนา ยูนิพันธ์ (2530) พบว่าตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีการพัฒนาตนเองต่างกัน พยาบาลประจำการมีการพัฒนาตนเองด้านการอ่านหนังสือสูงกว่าหัวหน้าพยาบาล ซึ่งอาจเนื่องจากความต่อเนื่องทางวิชาการของพยาบาลประจำการที่มีอายุน้อย มีความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ ทำให้ติดตามความก้าวหน้าของวิชาการได้มาก อีกประการหนึ่ง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีงานในความรับผิดชอบมาก ทั้งในด้านการบริหาร การบริการ และการศึกษา อีกทั้งขาดการวางแผนการปฏิบัติที่ดี อาจเนื่องมาจากงานส่วนใหญ่เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำทุกวัน จึงคิดว่าเป็นงานที่ทราบดีอยู่แล้ว จึงไม่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน การทำงานโดยมุ่งที่งานประจำเคยปฏิบัติมาก่อน Appelbaum (1981) กล่าวว่า ทำให้การทำงานยุ่งยากจนวุ่นวายและไม่ค่อยได้งาน ไม่มีการจัดระบบระเบียบในการทำงาน เป็นเหตุให้ต้องมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ และเสียเวลาไปในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างมากกว่าปกติ จนบางครั้งต้องละเลยงานอื่นๆที่จำเป็นไป ซึ่งงานการพัฒนาตนเองมักจะเป็นงานหนึ่งที่ถูกละเลยไปเช่นกัน

กิจกรรมการติดตามการจัดประชุม/สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน การติดตามกำหนดการอภิปราย / บรรยายวิชาการที่จัดในสถาบัน และการเลือกโปรแกรมการประชุม / สัมมนาวิชาการที่จัดในสถาบัน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($V=0.36, 0.38, 0.34$ ตามลำดับ) กับตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นเพียง 3 กิจกรรมที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดของทุกกิจกรรมของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นไปได้ว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนให้มีการจัดประชุมวิชาการภายใน สำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการกระตุ้นอย่างหนึ่งให้พยาบาลมีโอกาสนในการเข้าร่วมประชุมและฟังการบรรยายมากขึ้น มีโปรแกรมต่างๆที่ตรงกับขอบข่ายงานที่พยาบาลวิชาชีพสนใจ จากผลการวิจัยของจินตนา ยูนิพันธ์ (2530) พบว่า พยาบาลเกือบร้อยละ 50 สนใจฟังการ

บรรยาย/อภิปรายทางวิชาการ และเข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการ พยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มให้ความสนใจต่อการอบรมต่างๆสูงขึ้น แต่ยังมีอุปสรรคในด้านของลักษณะงานของพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ จะต้องมีผู้ประจำอยู่ตลอดเวลา จึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสมและความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นคราวๆไป และในบางโอกาสที่มีงานฉุกเฉินก็ไม่สามารถไปได้ เพราะงานการพยาบาลไม่สามารถมอบหมายให้ผู้อื่นทำแทนได้

3. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาดตนเองกับแผนงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองเกือบทุกกิจกรรม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งคล้ายกับงานวิจัยของ จินตนา ญาติบรรทง (2528) พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นภาวะวิกฤตหรือไม่นั้น พยาบาลมีโอกาสดเกิดความเหนื่อยหน่ายได้ไม่ต่างกัน ช้อยขึ้นกับความตั้งใจของพยาบาลวิชาชีพที่จะฝ่าฟันอุปสรรค และแก้ปัญหาในการทำงานได้ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือเกิดความเครียด ดังนั้นลักษณะงานจึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพเช่นกัน เนื่องจากการพัฒนาดตนเองก็ขึ้นอยู่กับความตั้งใจ ความพร้อมที่จะปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพ

4. ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาดตนเองกับประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาดตนเองมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ในด้านการประเมินตนเอง บางกิจกรรมของการวางแผนการพัฒนาดตนเอง และเฉพาะกิจกรรมการทบทวนเป้าหมายของตนเองในด้านการประเมินผลการพัฒนาดตนเอง และ ไม่มีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาดตนเองซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเพียงบางส่วน คล้ายกับงานวิจัยของจินตนา ญาติบรรทง (2530) พบว่า ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการพัฒนาดตนเองต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อย มีความสนใจในการพัฒนาดตนเองมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาก อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ไม่มีภาระ มีเวลาที่จะค้นคว้าหาความรู้เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและพัฒนาหน้าที่การทำงาน ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์มากต้องรับภาระหน้าที่หลายอย่างทั้งการงานและครอบครัว จึงมีโอกาสน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเครเมอร์ (Kramer, 1974) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์น้อย ต้องปรับตัวมาก มีความสับสนในบทบาท ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และผลงานการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มากกว่า 6 ปีขึ้นไป เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ซึ่งความเหนื่อยหน่ายทำให้เกิดความเฉื่อยชา และปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ซึ่งขัดกับงานวิจัยของซิมสัน (Simpson, 1985) พบว่า พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจในงานมากขึ้นตามประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของลำยอง รัตมีมาลา (2533) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 3-6 ปี มีคะแนนเฉลี่ยดัชนีความ

สามารถและดัชนีประสิทธิภาพสูงที่สุด ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ต่างกันจึงมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความพร้อม และความสามารถของตัวพยาบาลเอง

ประนอม โอทกานนท์ (2530) ให้ความเห็นว่า ในความเป็นจริงพยาบาลวิชาชีพจะทำงานไปตามกิจวัตร ไม่ได้มีการสอนให้ค้นคว้าด้วยตนเอง หรือฝึกให้คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นพยาบาลส่วนใหญ่จึงยังไม่มีการใช้ขบวนการแก้ปัญหาเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาดตนเอง ดังเช่นฟาริดา อิบราฮิม (2525) ให้ข้อคิดเห็นว่า พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามความเคยชิน การที่ยังรู้ตามความชำนาญจากประสบการณ์ที่สะสมมามากกว่าเป็นการแก้ไขปัญหาโดยใช้กระบวนการพยาบาล การสอนเพื่อการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ตามหลักวิทยาศาสตร์จึงเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้นสิ่งแวดล้อมบนหอผู้ป่วย จำเป็นต้องเอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานโดยใช้ความคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ และได้รับการสนับสนุนกระตุ้นให้ทำอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก ต้องทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง ถ้าขาดการฟื้นฟูการจัดการ ก็จะเกิดความเหนื่อยหน่ายต้องงานมากขึ้น (ลักษณา อินทร์กลับ, 2528) ซึ่งความเหนื่อยหน่ายต้องงานเป็นเหตุให้เกิดความเฉื่อยชา และปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ ถ้าได้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ก็จะช่วยลดความเหนื่อยหน่ายและเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพอีกด้วย

5. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาดตนเอง ตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพจากการศึกษาพบว่า มีอุปสรรคของการพัฒนาดตนเองเรียงตามลำดับดังนี้ ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส ไม่มีความพร้อมในการศึกษา หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงานแทน หน่วยงานไม่อนุมัติให้ลา ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ไม่มีทุน ไม่มีเรื่องที่น่าสนใจ ไม่ชอบและไม่อยากทำ มีภาระครอบครัว และงานประจำทำให้เหนื่อยมากต้องการเวลาสำหรับพักผ่อน ซึ่งอุปสรรคเหล่านี้ก็คล้ายๆกับงานวิจัยของจินตนา ฮุนพันธ์ (2530) ที่เคยสำรวจมาแล้ว จะเห็นว่าอุปสรรคต่างๆของการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพยังคงเป็นอย่างเดิม ซึ่งพอจะแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆได้ 2 กลุ่ม คือ เป็นอุปสรรคจากหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานไม่สนับสนุน หน่วยงานไม่อนุมัติให้ลา ไม่มีทุน หรือไม่มีคนทำงานแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับลักษณะงานของพยาบาล ที่จะต้องมีผู้ประจำตลอดเวลา เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ หน่วยงานต้องจำกัดผู้ไปศึกษาต่อ ไม่สามารถจัดให้ทุกคนไปพร้อมๆกันได้ ต้องผลัดกันไป ซึ่งในบางโอกาสที่มีงานฉุกเฉินก็ให้ไปไม่ได้ เพราะคนทำงานไม่พอ อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับการลงทะเบียนสัมมนา การอบรมต่างๆ และการให้ลาไปเรียนต่อ หน่วยงานจึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสมเป็นคราวๆ อุปสรรคอีกกลุ่มหนึ่งนั้นได้แก่ ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส ไม่มีความพร้อมในการศึกษา ไม่ทราบแหล่งข้อมูล เหนื่อยจากงานประจำ มีภาระครอบครัว ฯลฯ จะเห็นว่าเป็นอุปสรรคส่วนบุคคลซึ่งปัญหาเหล่านี้

นี้สามารถแก้ไขได้ ปัญหาเหล่านี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพร้อมของตนเอง ซึ่ง Wilson (1969) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ว่า ต้องมีความพร้อม บุคคลจะเรียนรู้ได้ดี ต้องมีการเตรียมพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์และสติปัญญา มีความต้องการ บุคคลจะต้องเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ จึงเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง และมีแรงจูงใจ ถ้าบุคคลได้รับแรงกระตุ้น ก็จะเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง

เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความพร้อม มีความต้องการพัฒนาตนเอง และมีแรงจูงใจ ย่อมนำไปสู่การชวนชวนที่จะศึกษาด้วยตนเองโดยไม่มีผู้บังคับ เป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเอง พัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการต่อเนื่องไปตลอดชีวิต

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เป็นอุปสรรคของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงานแทน หน่วยงานไม่อนุมัติให้ลา ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ไม่มีทุน และปัญหาอื่นๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้หน่วยงานควรให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้พัฒนาตนเองโดย

1. ควรจัดให้มีการอบรมวิธีการพัฒนาตนเองแก่พยาบาลวิชาชีพเป็นระยะ และติดตามดูว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนและปฏิบัติตามกิจกรรมการพัฒนาตนเองได้หรือไม่ มีอุปสรรคอะไร เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่ยังไม่มีความรู้ในการพัฒนาตนเองที่แจ่มชัด ควรจะได้จัดการอบรม และมีกักขะนี้อยู่เสมอ

2. ควรมีการจัดอบรมระยะสั้นของหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับการเขียนบทความและการทำวิจัย พร้อมทั้งติดตามประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมว่าสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร

3. ควรเผยแพร่แหล่งทุนการวิจัยให้พยาบาลทั่วไปทราบว่าหาทุนวิจัยได้จากที่ใด

4. หน่วยงานควรจัดสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้พยาบาลอยากพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น จัดหาตำรา เอกสารใหม่ๆ บทความ ผลงานการวิจัยทางการพยาบาล โปรแกรมการจัดอบรมทางวิชาการต่างๆ มาไว้ในหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการได้หยิบอ่านได้สะดวก

5. ควรจัดสภาพให้เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างความสามารถของพยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา ใ้แก่ ให้โอกาสไปศึกษา คุงาน ฝึกอบรมตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้นำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และให้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย เป็นต้น

6. ในระบบการเรียนการสอน ควรเน้นให้นักศึกษารู้จักคิด และแก้ปัญหาโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์เป็นพื้นฐาน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อจบเป็นพยาบาลวิชาชีพ และมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดี

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเชิงทดลองระหว่างกลุ่มที่ได้รับความรู้ในการพัฒนาตนเองและกลุ่มที่ไม่ได้เรียนรู้กระบวนการพัฒนาตนเองว่ามีความสามารถในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันหรือไม่
2. จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพจำนวนมากไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อซึ่งเป็นอันตรายต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จึงควรศึกษาต่อไปว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยสำคัญของความไม่พร้อม และปัจจัยเหล่านั้นหน่วยงานสามารถให้การช่วยเหลือแก้ไขได้ด้วยวิธีการใด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย