

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ , ระดับการศึกษา , สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน) ที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง 497 คน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคิดคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์

แบบสอบถามได้ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 270 ชุด ทั้งนี้เพื่อเป็นการสำรองข้อมูลเนื่องจากข้อจำกัดในเวลากาการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.2 ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด และคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS for Windows) เพื่อหาค่า ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทำการทดสอบโดยใช้ การทดสอบค่าสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 42.34 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี โดยมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี 148 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด /หม้ายหรือหย่าร้าง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 77.93 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-30 ปี จำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 37.39

1.2 ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41จากการวิเคราะห์ไม่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับต่ำเลย โดยพบว่าการรับรู้ความสามารถของกลุ่มตัวอย่างมี 2 ระดับ คือระดับกลาง และระดับสูง

1.3 ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ คือ 4.30, 4.31 และ 4.30 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละด้านคือ 0.37, 0.42 และ 0.46 ตามลำดับ

2.การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงสมมติฐานการวิจัย และผลการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย
สมมติฐานที่1 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่1.1</u> พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่1.2</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่1.3</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่1.4</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่2 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่2.1</u> พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1.1</u> พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1.2</u> พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1(ต่อ)
แสดงสมมติฐานการวิจัย และผลการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย
<u>สมมติฐานที่ 2.1.3</u> พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 2.2.1</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
<u>สมมติฐานที่ 2.2.2</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.2.3</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.3.1</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.3.2</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.3.3</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 2.4</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	

ตารางที่ 5.1(ต่อ)

แสดงสมมติฐานการวิจัย และผลการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐานการวิจัย
<u>สมมติฐานที่ 2.4.1</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 2.4.2</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
<u>สมมติฐานที่ 2.4.3</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 3</u> พยาบาลที่มีรับรู้ความสามารถ ของตนเอง ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 3.1</u> พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 3.2</u> พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถ ของตนเองต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
<u>สมมติฐานที่ 3.3</u> พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.1 อายุ : จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกันซึ่งขัดแย้งผลการศึกษาของอีเวอร์สและคณะ (Evers and others, 2002, pp.227-243) มัวเรอร์ (Maurer, 2001, pp.124-140) และจิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) ที่พบว่าอายุมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยผู้ที่มีอายุมากจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า แต่ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณา พุทธิประสาธ (2546) เปาวลี วิมูลชาติ (2549) และซาลามี่ (Salami, 2007) ที่ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในปัจจัยด้านอายุ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลมีการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยที่มีแตกต่างกันในแต่ละหอผู้ป่วยและปฏิบัติงานโดยไม่มีการโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนสถานที่ทำงานทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะด้าน ประกอบกับการได้รับการส่งเสริม อบรมการให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางที่ทางหน่วยงาน หรือทางหอผู้ป่วยจัดขึ้น ส่งผลให้พยาบาลไม่ว่าช่วงอายุใดมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ไม่พบว่าปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

1.2 การศึกษา : จากผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ จิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) วรณา พุทธิประสาธ (2546) และมิทเชลล์และคณะ (Mitchell and others, 1994, pp.506-517) ซึ่งพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของของ เปาวลี วิมูลชาติ (2549) ที่พบว่าปัจจัยด้านการศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อปฏิบัติงานผู้บริหารเปิดโอกาสให้พยาบาลเลือกปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนเองชอบและตรงกับความรู้ความสามารถ และลักษณะเฉพาะบุคคล อีกทั้งมีการจัดการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการทำงานที่มีการทำงานเป็นทีม มีแหล่งความรู้และแหล่งความช่วยเหลือใกล้ชิด จึงทำให้พยาบาลมีความเชื่อมั่นในความสามารถและคุณสมบัติของตนเองค่อนข้างมาก ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรส : จากผลการวิจัยพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของจิตตะการ ศุภรัตน์ (2543) ที่พบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่มักมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด หมายหรือหย่าร้าง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงหรือต่ำแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุดประการหนึ่งคือ การประสบความสำเร็จที่เกิดจากการกระทำของตนเองโดยตรง โดยความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของพยาบาลเองจะทำให้พยาบาลแต่ละคนเกิดความพึงพอใจและรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ประกอบกับการได้เห็นความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน การมีต้นแบบที่ดี รวมถึงการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับการทำงานอย่างเหมาะสมจะกระตุ้นให้พยาบาลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นได้ โดยไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพทางครอบครัวแต่อย่างใด ดังนั้นไม่ว่าพยาบาลเหล่านี้จะมีสถานภาพทางครอบครัวเช่นใด จึงไม่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน

1.4 ประสบการณ์การทำงาน : จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกันระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกับพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของคอซซาเรลลี (Cozzarelli, 1993, pp.1224-1236) อีเวอร์ส และคณะ (Evers and others, 2002, pp.227-243) ที่พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าจะรับรู้ความสามารถของตนเองสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า อย่างไรก็ตามเหตุที่ไม่พบความแตกต่างอาจเนื่องมาจากพยาบาลที่มีอายุน้อยต้องการได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานจึงต้องพยายามแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้มีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีการถ่ายทอดความรู้และทักษะแก่พยาบาลรุ่นน้อง ได้รับการยอมรับนับถือ มีความรู้ลึกซึ้งภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตน ส่งผลให้พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเองว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเช่นกัน จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเองในพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

2.ลักษณะส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเอง

2.1 อายุ : จากผลการวิจัยพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ

ผลการวิจัยของจินตนา ยูนิพันธุ์และคณะ (2530) ที่พบว่าพยาบาลที่มีอายุ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มัวเรอร์ (Maurer, 2001) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย กนิษฐา จิตวิวัฒนา (2542) กรรณิการ์ วิษัมภประหาร (2539) ที่พบว่าผู้ที่มีอายุน้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก แต่ทั้งนี้ผลการวิจัยในครั้งนี้อยู่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปาวลี วิมูลชาติ (2549) และผลการวิจัยของกิตติศักดิ์ จินดากุล (2551) ที่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน เหตุผลการวิจัยครั้งนี้ที่ไม่พบความแตกต่างอาจเนื่องมาจากการวิจัยปัจจุบันเกิดพัฒนาการของสิ่งต่างๆมากมาย การดำเนินของภาวะเจ็บป่วยและวิวัฒนาการด้านการรักษาพยาบาลได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องพยาบาลไม่ว่าช่วงอายุใดจึงต้องมีการตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงส่งผลให้พยาบาลทุกคนใส่ใจกับการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังเพื่อให้ตนเองเกิดความรู้ และทักษะที่เพียงพอเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษา : จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ต่างกัน แต่ด้านทักษะ และด้านเจตคติไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรมีแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมีโอกาสได้รับการพิจารณาผลตอบแทนพิเศษเพิ่มเติม อีกทั้งยังจะได้รับโอกาสในการเสนอผลงานด้านวิชาการและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าจึงทำให้พยาบาลเหล่านี้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรเพราะพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงต้องมีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่องแผนงาน กิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานรวมถึงการนำทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่มาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำไปใช้ในหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงขึ้นต่อไป ทำให้พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกัน

ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ และด้านเจตคติที่ไม่มีความแตกต่างกัน นั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทักษะสามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้จากงานประจำและการฝึกอบรมต่างๆ การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบในการปฏิบัติที่ชัดเจน การทำงานในแต่ละวันไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ประกอบกับการได้รับการเสริมสร้างทักษะโดยการเรียนรู้และการฝึกอบรม ทำให้พยาบาล

ไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใดเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเองและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกัน

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติไม่มีความแตกต่างกันในพยาบาลที่มีการศึกษาต่างกันนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานบริการ ให้บริการด้วยความเสียสละให้การพยาบาลกับผู้มารับบริการโดยเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ บริการด้วยความเต็มใจ โดยมุ่งเน้นด้านความปลอดภัยและความพึงพอใจของผู้ป่วยเป็นหลัก สิ่งต่างๆเหล่านี้ผู้วิจัยคิดว่าพยาบาลไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใดแต่ละคนปฏิบัติและยึดมั่นในเจตคติและจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพสมรส : จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ขัดแย้งกับผลการวิจัยของ เซาวฤทธิ ขำเหลือ (2546) ที่พบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสด สาเหตุที่ไม่พบความแตกต่างอาจเนื่องมาจากปัจจุบันยุคสมัยเปลี่ยนไป สถานการณ์ของโรคและการเจ็บป่วยมีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นส่งผลให้พยาบาลต้องพยายามเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้โดยไม่จำเป็นต้องมีคูชีวิตคอยช่วยให้คำปรึกษาและสนับสนุนที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองจึงเป็นเหตุให้ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ หม้าย หรือหย่าร้างมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์การทำงาน : จากการวิจัยพบว่าประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธุ์และคณะ (2530) พบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน กนิษฐา จูติวัฒนา(2542) กรรณิการ์ วิษัมภประหาร (2539) ที่พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีอายุมากและมีประสบการณ์การทำงานมาก และผลการศึกษาของ โอคอนเนอร์ (O'Conner,1980) ที่พบว่าพยาบาลที่จบใหม่ในปีแรกมีการพัฒนาตนเองมากในทุกด้าน ในการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดของความต้องการพัฒนารายด้าน พบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ และด้านเจตคติ แตกต่างกัน โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปีจะมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและเจตคติมากกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่นๆ สาเหตุอาจเนื่องมาจากพยาบาลที่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 5 ปี

เป็นช่วงแห่งการเริ่มต้นของชีวิตและการทำงาน ยังมีการสังสรรค์และรูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือรูปแบบการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ต่างๆ น้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ซึ่งมีการรับรู้และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆ รวดเร็วฉับไวกว่า เพื่อให้ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ จึงส่งผลให้พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะเวลา น้อยกว่า 5 ปี ดังกล่าวมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองสูงกว่าพยาบาลกลุ่มอื่น

สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้พบว่าในปัจจุบันด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลรุ่นน้องมีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความใฝ่รู้ต้องการเรียนรู้และศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ตนเองมีความรู้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับจากรุ่นพี่ ส่วนรุ่นพี่เองมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าต้องการสอนงานและถ่ายทอดความรู้แก่รุ่นน้อง จึงมีการฟื้นฟูความรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองเช่นกัน เพื่อการถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้องนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงเป็นที่ยอมรับของรุ่นน้องเช่นกัน ดังนั้นไม่ว่าพยาบาลจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยอย่างไรก็จะมีพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน

3. การรับรู้ความสามารถของตนเองกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยบุคลากรพยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านทุกด้านสูงกว่าพยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โซฮ์นไลน์ (Soehnlein, 1998) มัวร์ (Maurer, 2001, pp. 124-140) เปาวลี วิมูลชาติ (2549) และ กิตติศักดิ์ จินดากุล (2551) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นส่วนส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพยายามในการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคคล (Eyring, Steele Johnson & Francis, 1993; Mager, 1992; Noe & Wilk, 1993 quoted in Soehnlein, 1998, p.6) อีกทั้ง การมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ของบุคลากร จะทำให้เกิดแรงผลักดันและเกิดพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง (Magginson & Pedler, 1992) ซึ่งการที่บุคคลมีการรับรู้

ความสามารถของตนเองในระดับที่สูงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมสูง และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการพัฒนาในทางที่ดี (Bandura, 1982 quoted in Soehnein, 1998, pp. 10-11) มีความมุ่งมั่นเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ความชำนาญและฝึกฝนทักษะต่างๆจนเชี่ยวชาญ นำความรู้และวิธีการใหม่ๆมาปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นอีกทางหนึ่ง กระตุ้นให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลในองค์กรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรจึงควรดำเนินการเพื่อรักษาระดับของการรับรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ในระดับสูงต่อไปอย่างต่อเนื่องโดยอาจดำเนินการดังนี้

1.สร้างความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างต่อเนื่องโดยจัดการฝึกอบรม ให้ความรู้ เปิดโอกาสให้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมทบทวนทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเป็นระยะ หรือการอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรในการสร้างความรู้และพัฒนาตนเองเช่น มีระบบอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล เปิดโอกาสให้จัดตั้งกลุ่ม สมาคม หรือเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรทางวิชาชีพต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของพยาบาล เพราะสิ่งต่างๆเหล่านี้หากองค์กรสามารถจัดสรรกับบุคลากรได้จะยิ่งส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้น (รัชนก วันทอง, 2545)

2.ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับระดับความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจง ชัดเจนและบุคลากรสามารถปฏิบัติได้ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จให้กับบุคลากร เพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองมากขึ้น ภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น มีกำลังใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองทั้งด้าน ความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างสม่ำเสมอ ด้านความรู้ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆขององค์การอย่างทั่วถึง มีการใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์การที่มีอยู่ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลขององค์การอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้นอกจากการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน ถูกต้องและมีความทั่วถึงนอกจากจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆขององค์การได้อย่างทันท่วงทีแล้วยังเป็น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่องระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานด้วย ส่วนความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพและการปฏิบัติงานมีการจัดการให้ความรู้ จัดวิชาการ เพิ่มพูนความรู้ให้อย่างต่อเนื่อง การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ต่างๆในองค์การ เช่น การสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลขององค์การและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การอำนวยความสะดวกในการ เป็นสมาชิกห้องสมุดของหน่วยงาน

ด้านทักษะ ควรมีการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่นการฝึกปฏิบัติการช่วยชีวิตผู้ป่วย การอบรมการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการมี ที่ปรึกษาด้านปัญหาและการใช้งานอุปกรณ์การแพทย์ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเจตคติ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการที่ สนองความต้องการของบุคลากร การจัดสรรช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อบุคลากร พยาบาลแต่ละคน เพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองเป้าหมายขององค์การได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารควร ส่งเสริมการพัฒนาจรรยาบรรณ จริยธรรมการปฏิบัติงานและมีการนำวัฒนธรรมองค์การสู่การ ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้ใช้บริการและขององค์การเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปอ้างอิงและเป็น ประโยชน์สำหรับหน่วยงานและองค์การเพื่อให้เห็นความชัดเจนในภาพรวม อาจทำการศึกษาเพื่อ เปรียบเทียบระหว่างหอผู้ป่วยที่มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่น ระหว่างหอผู้ป่วยวิกฤต (ICU) กับ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญทั่วไปของฝ่ายการพยาบาลเพื่อนำผลที่ได้ขยายผลไปใช้ สำหรับการพัฒนาทักษะและความสามารถแก่พยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยที่มีลักษณะต่างกันต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์การ เช่นศึกษาในพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเปรียบเทียบกับพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลที่ได้ไปอ้างอิงขยายผลเพื่อพัฒนาในวิชาชีพได้
3. มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การได้รับการสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น
4. ควรมีศึกษาถึงความเป็นไปได้ของตัวแปรที่จะใช้ทำนายความต้องการพัฒนาตนเอง เช่นบุคลิกภาพแบบต่างๆ ร่วมกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น