

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
สถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตาราง
ประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ
(ตารางที่ 1 – 3)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
(ตารางที่ 4-7)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะในความต้องการพัฒนา
ตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 8-9)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 1

จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ข้อมูล	จำนวน (N = 35)	ร้อยละ
อายุ ($\mu = 28.11$, $\sigma = 3.32$, range 21-37 ปี)		
20 – 24 ปี	3	8.57
25 – 29 ปี	18	51.43
30 – 34 ปี	12	34.29
35 – 40 ปี	2	5.71
สถานภาพสมรส		
โสด	23	65.71
คู่	12	34.29
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีสาขาการพยาบาล	31	88.57
ปริญญาโทสาขาอื่น ได้แก่ จุลวิทยา, พยาธิวิทยา		
ชีววิทยา	4	11.43

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.43 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 65.71 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จปริญญาตรีสาขาการพยาบาล คือ ร้อยละ 88.57

ตารางที่ 2

จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลการปฏิบัติ
งานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูล	จำนวน (N = 35)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการเป็นพยาบาล		
(μ= 5.40, σ = 2.65, range 0.5-14 ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	2	5.71
1 – 3 ปี	2	5.71
4 – 6 ปี	17	48.58
7 – 9 ปี	4	11.43
10 – 12 ปี	8	22.86
13 – 15 ปี	2	5.71
การปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง		
ใช่	28	80.00
ไม่ใช่	7	20.00
ศึกษาต่อ	2	28.57
ทำธุรกิจส่วนตัว	4	57.14
ทำงานศูนย์เด็กเล็ก	1	14.29

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.58 และได้มีการปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่องเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.00 และที่ไม่มีการปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างต่อเนื่องส่วนใหญ่ไปทำธุรกิจส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 57.14

ตารางที่ 3

จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามวิธีการพัฒนาตนเอง การใช้งบประมาณ การจัดสรรเวลา การได้รับการสนับสนุน และการได้มีพัฒนาตนเอง

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
วิธีการพัฒนาตนเอง		
ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง	32	91.42
เข้าร่วมอบรมประชุมวิชาการ	33	94.28
ศึกษาดูงาน	12	34.28
ศึกษาอบรมหลักสูตรระยะสั้น	12	34.28
ศึกษาต่อ	8	22.85
ทำการวิจัย	15	42.86
งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเองได้จาก		
ตนเอง	27	77.14
จากหน่วยงาน	23	65.71
จากแหล่งช่วยเหลืออื่นๆ	3	8.57
การจัดสรรเวลาพัฒนาตนเอง		
ไม่ได้ทำ	12	34.28
ได้ทำ	23	65.71
การได้รับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองโดย		
ตนเอง	25	71.43
ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน	20	57.14
หน่วยงาน	22	62.86
ได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ		
ด้านบริการพยาบาล	32	91.43
ด้านการบริหารการพยาบาล	14	40.00
ด้านวิชาการ	34	97.14

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า วิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เข้าร่วมอบรมประชุมวิชาการหรือสัมมนาทางวิชาการอย่างน้อยปีละครั้ง คิดเป็นร้อยละ 94.28 งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่ใช้งบประมาณของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.14 การจัดสรรเวลาพัฒนาตนเองส่วนมากได้ทำคิดเป็นร้อยละ 65.71 การสนับสนุนการพัฒนาตนเองส่วนมากมาจากตนเอง คิดเป็นร้อยละ 71.43 ส่วนมากได้รับการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการคิดเป็นร้อยละ 97.14

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4

ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกในด้านการบริการพยาบาล ด้านการบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	μ	σ	ระดับ
โดยรวม	4.04	.41	มาก
รายด้าน - ด้านการบริการพยาบาล	4.17	.44	มาก
- ด้านการบริหารการพยาบาล	4.10	.42	มาก
- ด้านวิชาการ	3.87	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการพยาบาลและด้านการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.44$, $\mu = 4.10$, $\sigma = 0.42$) และมีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.60$)

ตารางที่ 5

ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านการบริการพยาบาลจำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการพยาบาล	μ	σ	ระดับความต้องการ พัฒนาตนเอง
การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง	4.29	.86	มาก
การพยาบาลเฉพาะทางและความชำนาญ เฉพาะสาขา	4.29	.86	มาก
ความสามารถในการสอนสุขอนามัย	4.09	.56	มาก
การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพยาบาล	4.26	.95	มาก
ความร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาล	4.09	.70	มาก
การแสวงหาแหล่งช่วยเหลือในการดูแลผู้ป่วย	4.14	.73	มาก
การเคารพปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของผู้ป่วย	4.03	.66	มาก
การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม	4.03	.66	มาก
การจัดการด้านคุณภาพการพยาบาล	4.29	.67	มาก

จากตารางที่ 5 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการบริการพยาบาล เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6

ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านการบริหารการพยาบาล จำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการบริหารการพยาบาล	μ	σ	ระดับความต้องการ พัฒนาตนเอง
การตัดสินใจ/แก้ปัญหา	4.23	.65	มาก
การจัดการกับความเครียด	4.14	.73	มาก
ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.26	.74	มาก
ภาวะผู้นำ	4.17	.62	มาก
การสื่อสาร	4.11	.76	มาก
การบริหารเวลา	4.14	.81	มาก
การจัดการความขัดแย้ง	4.09	.66	มาก
การบริหารบุคคล	3.97	.82	มาก
การสร้างทีมงาน	4.11	.72	มาก
การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.09	.70	มาก
การจัดการด้านงบประมาณ	3.69	.87	มาก
การบริหารเชิงธุรกิจ	4.03	.79	มาก
การปรับปรุงและพัฒนางาน	4.23	.60	มาก
การโน้มน้าว/เจรจาต่อรอง	4.17	.62	มาก

จากตารางที่ 6 ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารการพยาบาล เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 7

ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านวิชาการจำแนกเป็นรายชื่อ

ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาการ	μ	σ	ระดับความต้องการ พัฒนาตนเอง
การหาทางเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง	4.31	.63	มาก
การเข้าร่วมอบรมและประชุมวิชาการ	4.46	.56	มาก
การศึกษาต่อในระดับสูง	4.09	.85	มาก
การศึกษาดูงาน	4.26	.86	มาก
การจัดทำโครงการวิจัย	3.37	1.03	ปานกลาง
การทำวิจัย	3.46	1.11	ปานกลาง
การนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง งานการพยาบาล	3.80	1.11	มาก
การเขียนเอกสารทางวิชาการ	3.60	.98	มาก
การจัดทำสไลด์ทัศนูปกรณ์	3.71	.89	มาก
การจัดบรรยายภาควิชาการในหน่วยงาน			
การจัด conference	3.86	.77	มาก
การจัดประชุมวิชาการ	3.77	.88	มาก
การค้นคว้าหาแหล่งข้อมูลวิชาการ	3.77	.65	มาก
จัดให้มีสัมนาวิชาการ	3.89	.76	มาก

จากตารางที่ 7 ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านวิชาการเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นในการจัดทำโครงการวิจัยและการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในความต้องการพัฒนาตนเองของ
พยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 8

จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกความคิดเห็นปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความ
ต้องการพัฒนาตนเอง

แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรค	จำนวน (N = 35)	ร้อยละ
ไม่แสดงความคิดเห็น	1	2.86
แสดงความคิดเห็น	34	97.14
เรื่องเวลา เช่น ไม่มีเวลา เวลาไม่เอื้ออำนวย ตารางเวร ไม่เอื้ออำนวย	24	70.59
งบประมาณไม่พอเพียง	7	20.59
ความเหน็ดเหนื่อย ความเบียดเบียนจากงาน	3	8.82
ไม่ได้รับการสนับสนุน ขาดแรงจูงใจ	8	23.53
ไม่มีโอกาส มีขีดจำกัดในการพัฒนาตนเอง	5	14.70
แหล่งข้อมูลและแหล่งความรู้ในหน่วยงานมีน้อย	2	5.88
วิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล	1	2.94

จากตารางที่ 8 พยาบาลแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคคิดเป็นร้อยละ 97.14 ส่วน
ใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคเรื่องเวลา เช่น ไม่มีเวลา เวลาไม่เอื้ออำนวย ตารางเวรไม่เอื้ออำนวย มากที่
สุด คิดเป็นร้อยละ 70.59 วิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.94

ตารางที่ 9

จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามความคิดเห็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

แสดงความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะ	จำนวน (N = 35)	ร้อยละ
ไม่แสดงความคิดเห็น	8	22.86
แสดงความคิดเห็น	27	77.14
หน่วยงานควรมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสพยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	7	25.93
ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นเป็นเดือนละ 1-2 ครั้ง	10	37.04
จัดให้มีแหล่งข้อมูลความรู้ในหน่วยงาน เน้นส่วนกลางเพิ่มมากขึ้น เช่น วารสารวิชาการ เอกสาร สื่อต่าง ๆ สารสนเทศทางวิชาการ ห้องบริการความรู้	6	22.22
ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น การตรวจพิเศษ การใช้ภาษาอังกฤษ ฯลฯ	3	11.11
ควรให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการจัดโครงการและดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล	1	3.70
ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาในหน่วยงานตนเอง	1	3.70
ควรมีการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรพยาบาล แยกโดยเฉพาะอย่าง ที่เหมาะสม	1	3.70
ควรมีการกระตุ้นให้หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรทุกประเภททุกคนไปพร้อม ๆ กัน	1	3.70

จากตารางที่ 9 พยาบาลวิชาชีพ แสดงความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะของความต้องการพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 77.14 โดยมีความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะเรื่องจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นเป็นเดือนละ 1-2 ครั้ง อันดับที่หนึ่งคิดเป็นร้อยละ 37.04 หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสพยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอันดับที่สองคิดเป็นร้อยละ

25.93 และจัดให้มีแหล่งข้อมูลความรู้ในหน่วยงาน เช่น วารสารวิชาการ เอกสารสื่อต่างๆ สารสนเทศวิชาการ ห้องบริการความรู้ อันดับที่สาม คิดเป็นร้อยละ 22.22

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ศึกษาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ผลของศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.41$) โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองรายด้าน ในด้านการบริการพยาบาลและด้านการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก และด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4) การที่พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการปฏิบัติงานเต็มเวลา มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตามแบบพรรณนาลักษณะงานตามที่สถานบริการสุขภาพพิเศษได้กำหนดไว้ และตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ของสถานบริการสุขภาพพิเศษ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของสังคม และสิ่งแวดล้อมซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้พยาบาลของสถานบริการสุขภาพพิเศษต้องมีการปรับปรุงตนเอง และพัฒนาตนเองในงานด้านการบริการพยาบาลด้านการบริหารพยาบาลและด้านวิชาการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และเป็นที่พึงพอใจของผู้มารับบริการ และในปัจจุบัน ทางสถานบริการสุขภาพพิเศษกำลังอยู่ในระยะเตรียมโรงพยาบาลเพื่อเข้าสู่การรับรองคุณภาพ โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการพยาบาลซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพครั้งนี้ และในขณะนี้ได้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตื่นตัวและมีความรับผิดชอบในการพัฒนางานมากขึ้นจากเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำของสถานบริการสุขภาพพิเศษ มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติเชิงวิชาชีพของมาตรฐานการพยาบาลของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2541) กำหนดไว้ว่า พยาบาลควรเสริมสร้างและคงไว้ซึ่งความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล โดยเข้าร่วมในการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับความรู้ด้านคลินิกและวิชาชีพ แสวงหาประสบการณ์ให้มีทักษะทางคลินิกอยู่เสมอ และแสวงหาความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงาน ผู้ให้บริการของสถานพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการบริการ โดยมีความต้องการและมุ่งมั่นต่อการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ (knowledge) ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

ในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำ ในการปฏิบัติงานด้านทักษะและประสบการณ์ โดยการให้บริการอันเป็นรากฐานที่เกิดจากอุดมการณ์ของวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และคุณธรรมในมิติเหนือความคาดหวังของผู้รับบริการ และควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงานบริการให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (บุญสม มิตรพระพันธ์, 2542) เพื่อนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลประจำการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วย ตามความเห็นของไลซอท (Lysough อ้างใน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2534) ได้จำแนกการปฏิบัติการของพยาบาลประจำการจะมุ่งในด้านงานการพยาบาลโดยตรงเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 40 ความรับผิดชอบในหน้าที่ของพยาบาลประจำการจะมุ่งเน้นด้านบริการพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ โดยเป็นผู้ให้การบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยครอบคลุมในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพบุคคล เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลนั้น พยาบาลประจำการต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในทีมพยาบาล ตลอดจนเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรในทีม มีการวางแผนแก้ไขปัญหา วางแผนการประเมินงาน การมอบหมายงาน การดูแลความปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุ และการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการดูแลผู้ป่วยจากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวของพยาบาลประจำการจึงทำให้พยาบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริการพยาบาลและด้านการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลประจำการมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากงานด้านปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลจะต้องทุ่มเทเวลาทั้งหมดในการดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ความสนใจในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ ในด้านการเผยแพร่ความรู้ การทำวิจัยจึงมีน้อยและพยาบาลประจำการส่วนมากจะใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง (ทอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2535) จึงไม่ค่อยมีเวลาพอสำหรับด้านวิชาการ จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบริการพยาบาล ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านการบริการพยาบาลผลของการศึกษาในรายข้อพบว่ามีความเห็นเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองระดับมากทั้งหมด อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลประจำการต้องปฏิบัติงานประจำ เวรเช้า เวรบ่าย เวรคึก ให้การดูแลผู้ป่วยโดยการประเมินอาการผู้ป่วยนำมากำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล กำหนดแผนการพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ มีการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และติดตามผลการพยาบาล เชื่อมอาการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบันทึกอาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกในการตรวจเยี่ยมและการให้การ

รักษาของแพทย์ นำแผนการรักษาไปปฏิบัติอย่างครบครัน ตลอดจนให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่บ้าน ซึ่งสิ่งเหล่านี้พยาบาลได้ปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยโดยตรง จากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันจะเห็นว่าปัญหาสุขภาพของประชาชนมีความซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้นตาม การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาองค์ความรู้ทางด้าน วิทยาศาสตร์การแพทย์และเทคโนโลยีต่างๆ ในการวินิจฉัย และรักษาโรคได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พยาบาลต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดูแลปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย โดยตรง การพัฒนาศักยภาพของพยาบาลหลังจบปริญญาตรีให้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความพร้อมมาแล้วในระดับหนึ่ง เพื่อที่จะมา รับผิดชอบดูแลปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนที่ยุ่งยากซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2540) เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศของการปฏิบัติการพยาบาล และเป็นการ พัฒนาศักยภาพของพยาบาลให้ตรงกับการปฏิบัติ เป็นการปรับปรุงคุณภาพของการพยาบาลและ ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรง และปรับปรุงภาพลักษณ์ของวิชาชีพต่อ สายตาของสังคมให้ดีขึ้น กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผล กระทบต่อสถานบริการ สุขภาพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงเป็นสิ่งที่สะท้อน ถึงความก้าวหน้าของวิชาชีพและคุณภาพในการบริการทางการพยาบาล ซึ่งต้องการประยุกต์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติจริงในปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และส่งผลดีต่อผู้มารับบริการ โดยที่ ปัญหาทางสุขภาพของผู้รับบริการนั้นวันจะมีความซับซ้อนและยุ่งยากในการจัดการ จำเป็นต้อง อาศัยความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (collaboration) จากบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ

พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ การปฏิบัติ การพยาบาลขั้นสูงจะนำไปสู่แนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น การตัดสินใจ สร้างทีมงาน และเรียนรู้ถึงความต้องการของผู้มารับบริการได้ ครอบคลุมยิ่งขึ้น (ชญาธิศ ลือวานิช, 2540) ด้านความชำนาญเฉพาะทางเป็นการปฏิบัติการ พยาบาลที่เป็นการปรับปรุงการดูแลผู้ป่วยในแนวที่ตนชำนาญ ความสำเร็จของพยาบาลชำนาญ เฉพาะทางขึ้นอยู่กับความสามารถในบทบาทการเป็นผู้นำและความสามารถในการใช้ทรัพยากร เปลี่ยนแปลง การมีความชำนาญเฉพาะสาขาเป็นเครื่องหมายถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพราะจะ บ่งชี้ถึงการมีความรู้และทักษะสูงทางการพยาบาล (ANA, 1980, อ้างใน สมจิต หนูเจริญกุล, 2540) และจะเป็นหนทางหนึ่งที่พยาบาลได้เห็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรง ความ ขำนาญเฉพาะทางจะมีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนทางการพยาบาลให้ได้ คุณภาพและทันกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ส่วนด้านการจัดการคุณภาพพยาบาลนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลทุกคนจะตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพการพยาบาลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในยุคปัจจุบันผู้ใช้บริการต่างมีความคาดหวังที่จะได้รับบริการที่มีคุณภาพ เมื่อมารับบริการหรืออาจจะเรียกร้องเพื่อการบริการที่มีคุณภาพ ประชาชนในปัจจุบันมีการศึกษาดีขึ้น ปัญหาความกดดันทางเศรษฐกิจสังคม ทำให้ผู้รับบริการเรียกร้องสิทธิที่พึงจะได้รับหรือมีการฟ้องร้องเกิดขึ้นถ้าต้องเสียผลประโยชน์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ให้บริการ (พยาบาล) ต้องตระหนักถึงการให้บริการอย่างมีคุณภาพ และในปัจจุบันสถานบริการสุขภาพพิเศษกำลังอยู่ในระยะเตรียมโรงพยาบาลเข้าสู่การรับรองคุณภาพ ฉะนั้นพยาบาลประจำการก็เป็นบุคลากรส่วนหนึ่งในการดำเนินงานพัฒนาปรับปรุงคุณภาพ จากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริการพยาบาลในระดับมาก ด้านการเคารพปกป้องสิทธิส่วนบุคคลของผู้ป่วยและการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมนั้น เนื่องจากสถานบริการสุขภาพพิเศษให้การบริการแบบเอกชนทั่วไป และกลุ่มผู้มารับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษา ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการจะสูงมาก ฉะนั้น พยาบาลที่ปฏิบัติงานการพยาบาลจะต้องมีความระมัดระวังและเคารพในสิทธิบุคคลของผู้รับบริการเป็นพื้นฐานของการบริการและปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อการบริการสอดคล้องกับนโยบายของสถานบริการสุขภาพพิเศษที่ให้การบริการโดยยึดหลักการผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางและหลักการในเรื่องสิทธิของผู้ป่วยสอดคล้องกับการศึกษาของชนุตระ อิทธิธรรมวินิจ และคณะ (2538) เรื่องสิทธิของผู้ป่วยตามกฎหมายในทรรศนะของบุคลากรทางการแพทย์ และผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้งผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์มีทรรศนะต่อสิทธิที่จะได้รับการบอกเล่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการรักษาพยาบาลทำให้เกิดปัญหาทางจริยธรรมและปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิผู้ป่วย ซึ่งผู้ป่วยย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ส่วนการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมเป็นปรัชญาของการให้การบริการของสถานบริการสุขภาพพิเศษที่ให้การบริการสุขภาพที่มีคุณภาพเป็นเลิศด้วยมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการแบบองค์รวม ครอบคลุมร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม จากเหตุผลดังกล่าวนี้ พยาบาลประจำการได้ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านเหล่านี้ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารการพยาบาล ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลด้านการบริหารการพยาบาลในรายชื่อ ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านการบริหารการพยาบาลตามลักษณะแบบพรรณนาลักษณะงานนั้น พยาบาลประจำการจะมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นหัวหน้าเวรและเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล มีหน้าที่มอบหมายงาน นิเทศงานของสมาชิกในทีมและทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน

กับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์จัดสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน และร่วมแก้ไขปัญหาพัฒนาปรับปรุงหน่วยงาน ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างมากที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ ดังนั้นทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญและจำเป็นมาก สำหรับพยาบาลประจำการจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้มากอันดับหนึ่ง ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นจะช่วยให้ความร่วมมือ การประสานงานและความเต็มใจที่จะทำงานเกิดขึ้นมาเอง งานก็จะสำเร็จไปได้โดยไม่ต้องสิ้นเปลืองแรงงาน และยังเสริมภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารอีกด้วย จึงนับได้ว่ามนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นย่อมมีประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การบริหารการพยาบาลจำเป็นต้องสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ตั้งแต่ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย และประชาชนทั่วไป ดังนั้น การที่จะทำงานให้ได้สำเร็จหรือไม่จะมีคนช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความร่วมมืออย่างจริงใจแค่ไหน ประสิทธิภาพของงานจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพหรือมนุษยสัมพันธ์ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) การแสดงออกซึ่งการเป็นผู้นำของพยาบาล โดยทำให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจ ด้วยการเขียน ด้วยวาจา การรับฟังผู้อื่น สามารถนำข่าวสารให้แก่ผู้อื่นด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนและเข้าใจ เพื่อเกิดความยอมรับและความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ เป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อคุณภาพในการดูแลร่วมกัน มีการวางแผนการจัดระบบระเบียบในการใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถประนีประนอมไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ทำงานร่วมกันในทีมสุขภาพ ให้เกิดความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน ให้การสนับสนุนส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2539) เกี่ยวกับด้านการจัดการวางแผน หรือจัดโครงการใช้จ่ายเงินหรือเสาะแสวงหาเงินมาอุดหนุนหน่วยงาน เพื่อให้งานดำเนินตามวัตถุประสงค์ โดยที่พยาบาลประจำการจะทำหน้าที่แค่เข้าไปมีส่วนร่วมในแต่ละโครงการเท่านั้น ผู้ที่มีหน้าที่หลักรับผิดชอบในเรื่องนี้คือผู้บริหารการพยาบาล เนื่องจากการวางแผนงบประมาณจัดว่าเป็นขั้นตอนสำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานและเป็นหน้าที่รับผิดชอบประการหนึ่งของผู้บริหารการพยาบาลในการจัดทำงบประมาณ ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับตั้งแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยจนถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะต้องรับผิดชอบร่วมกันในการจัดทำและบริหารงบประมาณให้เกิดผลดีต่อการบริการด้านสุขภาพอนามัย (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2539) สำหรับพยาบาลประจำการส่วนใหญ่จะมีส่วนในการให้

ความร่วมมือ และสนับสนุนตามนโยบายของผู้บริหาร เพราะฉะนั้น จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณในระดับมากเช่นกัน

1.3 ด้านวิชาการ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ด้านวิชาการ ผลการศึกษาในรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในหัวข้อเกี่ยวกับการจัดทำโครงการวิจัยและการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงานอื่นๆ การเข้าอบรมและประชุมวิชาการจะทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจ และพัฒนาการเรียนรู้เพราะการมีได้มีการเข้าร่วมอบรมและประชุมวิชาการจะเป็นขบวนการได้รับความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในหน่วยที่รับผิดชอบในปัจจุบันได้ (คณีย เทียนพุด, 2539) จะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ เพิ่มพูนความรู้ให้แก่กัน และร่วมกันประมวลปัญหาอุปสรรคต่างๆ ของการปฏิบัติงาน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าของบุคลากรส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อ่อนหวาน ชูติกร (2541) ในเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขต้องการความรู้ด้านวิชาการในการฝึกอบรม ประชุมสัมมนามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.4 ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องการจัดทำโครงการการวิจัยมีค่าคะแนนค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด อาจเนื่องมาจากพยาบาลประจำการของสถานบริการสุขภาพพิเศษส่วนมากจบปริญญาตรี ไม่เคยได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยประกอบกับไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการทำวิจัย หรือมีโอกาสได้ร่วมฟังการนำเสนอการวิจัย และไม่เคยมีการนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงานมาก่อน เวลาส่วนใหญ่ของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ คือ การให้บริการโดยตรงกับผู้ป่วย ลักษณะของวิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้ป่วย อาจมีส่วนทำให้เกิดข้อจำกัดในการทำวิจัย จะเห็นได้ว่าพยาบาลผู้ซึ่งเป็นนักปฏิบัติการทั้งหลายจะไม่ถูกฝึกมาเป็นผู้วิจัย เนื่องจากงานด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นจะต้องทุ่มเทเวลาทั้งหมดสำหรับการดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ทำให้พยาบาลผู้เป็นนักปฏิบัติการไม่สามารถที่จะคิดค้นมองปัญหาและศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบระเบียบโดยวิธีทางวิจัยได้ ในเวลาเดียวกันผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะมีเป็นส่วนน้อยที่ทำการวิจัย ทั้ง ๆ ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหาและจะต้องเป็นผู้นำผลการวิจัยไปปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจหรือมองไม่เห็นความสำคัญหรือความจำเป็นของการวิจัย เนื่องจากไม่เคยนำผลการวิจัยมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ป่วย พยาบาลจะใช้เวลาเกือบทั้งหมดกับภาระงานประจำที่หนักงานวิจัยเป็นงานส่วนเกินซึ่งต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างมากและยังขาดการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นนโยบาย หรือแหล่งทุน และอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำวิจัย (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2535)

และจากการศึกษาของ กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ (2536) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาลมีการทำวิจัยกันน้อย การศึกษาของ สุธรรมดา ศาสนศาสตร์ (2539) เรื่อง ความพร้อมของการวิจัยทางการพยาบาล พบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานในระดับบริหารมีความพร้อมการวิจัยทางการพยาบาลมากกว่าพยาบาลประจำการ ผลของการวิจัยของ สุมิตรา เวฬุณารักษ์ (2539) ในเรื่องการนำผลการวิจัยทางการพยาบาลไปใช้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการนำผลการวิจัยไปใช้สูงกว่าพยาบาลประจำการ และผลของการวิจัยของ กัญญา โตท่าโรง (2541) เรื่องพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราช พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการทำวิจัยค่อนข้างน้อย ผลการศึกษาของ ดวงสมร บุษาศัย (2542) เรื่องทัศนคติต่อการวิจัย การรับรู้เกี่ยวกับทรัพยากรสนับสนุนและการเกี่ยวข้องกับ การวิจัยทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือ พบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้เกี่ยวกับทรัพยากรสนับสนุนทางการวิจัยอยู่ในระดับสูง และการเกี่ยวข้องกับการวิจัยทางการพยาบาลโดยตรงอยู่ในระดับต่ำมาก การที่พยาบาลประจำการส่วนมากจบปริญญาตรี ความรู้ทางการวิจัยยังไม่เพียงพอที่จะทำการวิจัยได้ และการที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำการวิจัย ไม่เคยนำเอาผลการวิจัยมาใช้และไม่มีโอกาสอ่านหรือเข้าฟังรายงานการวิจัย จึงอาจทำให้ขาดแนวคิดเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยมาใช้ (เรณู โรจนะสิริ, 2532) และทำให้ขาดการรับรู้และความสนใจในการทำวิจัย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพของสถานบริการสุขภาพพิเศษ ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการมีความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดทำโครงการ การวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

2.1 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่ได้มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

เรื่องเวลา เช่น ไม่มีเวลา เวลาไม่เอื้ออำนวย ตารางเวรไม่เอื้ออำนวย อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่พยาบาลประจำการ เวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ซึ่งพยาบาลจะต้องมีตารางการทำงานสลับเวรต่างๆ จึงเป็นการยากที่จะจัดการบริหารเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง เช่น ถ้าได้ปฏิบัติงานเวรเช้าก็ไม่มีโอกาสไปร่วมอบรมประชุมวิชาการได้ เนื่องจากบุคลากรมีจำนวนจำกัดต้องปฏิบัติงานเต็มเวลา และถ้าต้องปฏิบัติงานเวรบ่ายและดึกจะทำให้อ่อนเพลีย ง่วงนอน สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลหาโอกาสพัฒนาตนเองได้น้อย

งบประมาณไม่พอเพียง อธิบายได้ว่า พยาบาลส่วนใหญ่จะใช้งบประมาณของตนเองในการจัดการพัฒนาตนเอง (ตารางที่ 3) องค์การมีงบประมาณสนับสนุนส่วนหนึ่งและพยาบาลประจำ

การเงินเดือนยังอยู่ในระดับไม่มาก โดยทั่วไปจะมีความจำเป็นต้องใช้จ่ายในด้านอื่นๆ มากกว่าจะนำมาพัฒนาตนเอง

ความเหน็ดเหนื่อยและความเบื่อหน่ายจากงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรง ประกอบกับต้องอยู่เวรปฏิบัติงาน เวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก จึงทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยและความเบื่อหน่ายจากงาน โอกาสที่จะนึกถึงการพัฒนาดตนเองจึงมีน้อย

ไม่ได้รับการสนับสนุน ขาดแรงจูงใจ อธิบายได้ว่า เนื่องจากสถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังไม่มีนโยบายที่แน่ชัดหรือโครงการที่จะสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลโดยตรง และบุคลากรทางการพยาบาลมีจำนวนจำกัด และได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านนี้ไว้ส่วนหนึ่ง จึงทำให้ไม่มีแรงจูงใจหรือขาดการกระตุ้นในการพัฒนาดตนเองของพยาบาล

ไม่มีโอกาสมีขีดจำกัดในการพัฒนาดตนเอง อธิบายได้ว่าบุคลากรทางการพยาบาลของสถานบริการสุขภาพพิเศษ มีโอกาสได้รับการพัฒนาทางด้านอบรม ประชุมวิชาการมีน้อย เนื่องจากมีอัตราค่าจ้างจำกัดและไม่มิงงบประมาณในด้านนี้ ส่วนใหญ่ผู้ที่มีโอกาสมากคือ บุคลากรระดับหัวหน้า ถ้าเป็นระดับพยาบาลประจำการต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคิวของตน

แหล่งข้อมูลและแหล่งความรู้ในหน่วยงานมีน้อย อธิบายได้ว่าสถานบริการสุขภาพพิเศษเป็นหน่วยงานเปิดใหม่ ประกอบกับความกดดันทางเศรษฐกิจ จึงทำให้ไม่มิงงบประมาณที่จะนำมาจัดสรรในเรื่องแหล่งข้อมูลและแหล่งความรู้สำหรับบุคลากร

วิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล อธิบายได้ว่า การพัฒนาดตนเองควรเกิดขึ้น และริเริ่มในตัวบุคคลเอง ถึงสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลพัฒนาดตนเองได้บุคคลนั้นต้องมีความอยากที่จะพัฒนาดตนเองก่อน

2.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นของเสนอแนะดังนี้ ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นเป็นเดือนละ 1-2 ครั้ง หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสพยาบาลได้มีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีแหล่งข้อมูลความรู้ในหน่วยงาน เช่น วารสารวิชาการ เอกสาร สื่อต่างๆ สารสนเทศทางวิชาการ ห้องบริการความรู้ จัดให้มีการพัฒนาทักษะต่างๆ เช่น การตรวจพิเศษ การใช้ภาษาอังกฤษ ให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการจัดการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนาในหน่วยงานตนเอง มีการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่เหมาะสม มีการกระตุ้นให้หน่วยงานพัฒนาบุคลากรไปพร้อมๆ กัน

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ที่ให้ข้อเสนอแนะดังกล่าวมานั้น อาจเนื่องมาจากสถานบริการสุขภาพพิเศษเป็นหน่วยงานซึ่งจัดตั้งขึ้นมา

ดำเนินการแบบเอกชนเต็มตัว ไม่ได้รับเงินสนับสนุนจากแหล่งใด ๆ ทั้งสิ้น การบริหารจัดการงบประมาณจึงมุ่งเน้นไปที่ความอยู่รอดของหน่วยงาน การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีโครงการที่เด่นชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพยาบาล และไม่มีการจัดสรรงบประมาณในกิจกรรมนี้ จึงไม่สามารถจัดให้มีการอบรมบุคลากรได้บ่อยครั้ง ไม่มีงบประมาณในการจัดหาแหล่งความรู้ หนังสือ หรือสื่อต่างๆ สำหรับบุคลากรได้ โอกาสที่จะได้ไปอบรม พัฒนาทักษะ ศึกษาดูงาน ของพยาบาลประจำการมีน้อย เนื่องจากมีบุคลากรจำกัด ส่วนมากพยาบาลระดับหัวหน้าหน่วยมีโอกาสได้ไปมากกว่า การจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาลในส่วนกลางยังไม่มี ส่วนมากจะเป็นการจัดในแต่ละหน่วยงานเป็นครั้งคราว สิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารการพยาบาล และผู้บริหารสถานบริการสุขภาพพิเศษๆ ที่จะนำไปวางแผนการจัดสรรงบประมาณ และโครงการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าผลของการศึกษาครั้งนี้ ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการบริการพยาบาล และการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ในความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ส่วนปัญหาอุปสรรค พบว่ามีปัญหาด้านเวลา ขาดการสนับสนุน และงบประมาณไม่เพียงพอ ข้อเสนอแนะได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมมากขึ้น มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้ในหน่วยงาน ปัจจุบันเหล่านี้จะแสดงให้เห็นให้ผู้บริหารได้ทราบถึงความสำคัญที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้เหมาะสมทันสมัยอยู่ตลอดเวลา การที่บุคลากรได้มีการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะเป็นหลักประกันถึงคุณภาพในการให้การดูแลที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ของสถานบริการสุขภาพอนามัย (JACHO, 1992 cited in Gillies, 1994)