

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) โดยตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน) และปัจจัยด้านองค์การ (วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) ส่วนตัวแปรตามคือการพัฒนาตนเองของพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลของรัฐและเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 396 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างกระทำโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มาจากสถานพยาบาลของรัฐจำนวน 202 คน และของเอกชนจำนวน 194 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด และแบบวัดจำนวน 7 ชุด รายละเอียดคือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของพยาบาล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และสังกัดของสถานพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่
2. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบวัดที่ เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) ดัดแปลงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) สร้างขึ้น
3. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบวัดที่ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ดัดแปลงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่ จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) สร้างขึ้น โดยคัดเฉพาะข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต
4. แบบวัดความเชื่ออำนาจในการควบคุม เป็นแบบวัดที่ วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) แปลและเรียบเรียงมาจากแบบวัดความเชื่อในอำนาจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work Locus of Control) ของ Spector (1988)
5. แบบวัดความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Kanungo (1982)
6. แบบวัดความสำคัญของงานต่อชีวิตตน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดของ England and Misumi (1986)

7. แบบวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยแปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดของ Tracey et al. (1995)

8. แบบวัดการพัฒนาตนเอง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้ โดยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลสูงที่สุด ($r = .45$) รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ($r = .43$) ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ($r = .22$) ความสำคัญของงานต่อชีวิตตน ($r = .16$) และลักษณะมุ่งอนาคต ($r = .15$) ตามลำดับ การอภิปรายจะแยกอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปรในปัจจัยด้านบุคคลกับตัวแปรตาม ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นจิตลักษณะอย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายระยะยาวและผลที่ดีเลิศ ทำให้เกิดความยอมรับที่จะทำงานอย่างมานะ บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรคจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ สนใจ และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าทั้งในการศึกษาเล่าเรียนและการประกอบอาชีพ จึงพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มีความคล้ายคลึงกับการศึกษาของ Brynildsen and Curva (1973 cited in Megginson, 1981) ที่พบว่าร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความตั้งใจ สนใจ และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และร้อยละ 20 ของบุคคลเหล่านั้นได้รับการเลื่อนขั้นในเวลา 8 เดือนต่อมา และงานวิจัยของ สุพจน์ พึ่งพุ่มแก้ว (2539) ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะในการพัฒนาตนเองด้านการมุ่งพัฒนาซึ่งศึกษากับนักเรียนมัธยมศึกษา

2. ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นการคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ตนเองต้องการในอนาคตและควบคุม

พฤติกรรมไปสู่แนวทางนั้น จึงมีการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมและการพัฒนาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับที่ในการปฏิบัติงานผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องมีการกำหนดขนาดการทำงานหรือคาดการณ์ว่าขนาดของตนนั้นเป็นอย่างไร มีการวางแผนและควบคุมให้ตนเองมีการพัฒนา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จึงทำให้พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ที่พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการฝึกลักษณะมุ่งอนาคตจะมีลักษณะทัศนคติด้านการมุ่งทำงานเพื่อผลในอนาคตและมีพฤติกรรมการทำงานที่น่าปรารถนาสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก และงานวิจัยของ ชัยมงคล บัวช่วย (2540) ที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูพลศึกษา

3. ความเชื่ออำนาจในการควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งในที่นี้หมายถึงความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบความเชื่ออำนาจในตน ทั้งนี้เนื่องจากว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเป็นผู้ที่รับรู้ว่าคุณสมบัติที่ตนต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น เกิดจากการกระทำของตนในปัจจุบันเอง จึงเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น พยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งมีแรงจูงใจในการกระทำมากกว่า จึงมีการแสวงหาความรู้ ใฝ่เรียนรู้ ปรับปรุงศักยภาพของตนเองและการทำงานให้มีการพัฒนามากกว่าบุคคลที่ความเชื่ออำนาจนอกตน จึงทำให้พบว่าความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล และผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับ Prociuk and Breen (1977 อ้างใน วิชัย เอียดบัว, 2534) ที่พบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจในตนเป็นผู้ที่มีความเพียรพยายามแสวงหาความรู้และข่าวสารเพื่อพัฒนาความรู้เชิงวิชาการมากกว่านักศึกษาที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจนอกตน และงานวิจัยของวิเชียร รักการ (2522 อ้างใน อนิสรา จรัสศรี, 2541) ที่พบว่า นิสิตที่มีบุคลิกภาพแบบเชื่ออำนาจในตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมไม่ชอบอยู่เฉย ๆ ชอบทำกิจกรรมต่าง ๆ พยายามใฝ่ใจเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีความอยากรู้อยากเห็น กระตือรือร้น มีลักษณะเป็นผู้นำ มีวินัยแห่งตนสูง และเป็นผู้มีคุณธรรมสูง

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล เหตุเนื่องจากว่า ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานเป็นความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติในปัจจุบันหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานที่ทำ และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูงมักเป็นผู้ที่มีการคาดหวังในการทำงาน (Work Anticipation) (Holton and Russel, 1997) โดยบุคคลดังกล่าวจะรับรู้ว่าจะทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมี

ความน่าท้าทายและสามารถควบคุมได้เป็นอย่างดี จึงทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันหรือ ซึมซาบกับงานที่ตนปฏิบัติอย่างยากที่จะแยกจากกันได้ ก็ย่อมจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมด้าน ต่าง ๆ ในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ชยัน ทุ่มเท แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองเพื่อให้ งานที่ตนผูกพันมีความก้าวหน้า ซึ่งเป็นเหตุให้พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ความสำคัญของงานต่อชีวิตตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของ พยาบาล ด้วยเหตุว่าบุคคลแต่ละคนให้ความสำคัญของงานต่อชีวิตตนแตกต่างกันไป ซึ่งเป็นผล มาจากการหล่อหลอมทางสังคมและประกอบกับผลที่ได้รับจากการทำงานตอบสนองความ ต้องการด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ไม่เท่ากัน (Kanungo, 1982) ฉะนั้นหากผลที่ได้รับจาก การทำงานสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลได้อย่างสมบูรณ์ จะส่งผลให้บุคคลรับรู้ว่างานมีความสำคัญต่อชีวิตตนมากกว่าส่วนอื่น ๆ ในชีวิต เช่น สังคม ศาสนา ความบันเทิง หรือครอบครัว จึงทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงานมากกว่ากิจกรรม ส่วนอื่น และพยายามพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานที่ตนให้ความสำคัญมาก จึงทำให้พบว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวก

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมมติฐานข้อนี้ โดยพบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ($r = .33$) ทั้งนี้เนื่องจากว่า การพัฒนา ตนเองนอกจากจะเกี่ยวข้องกับแรงผลักดันจากภายในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความเชื่อ ค่านิยม ต่าง ๆ ดังปรากฏในปัจจัยด้านบุคคลที่กล่าวมาแล้วนั้น ยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนจาก สิ่งแวดล้อมภายนอกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งในสภาพแวดล้อมนี้จะส่งเสริมให้สมาชิกมีความกระตือรือร้น ขวนขวายศึกษาความรู้ ใหม่ ๆ มีบรรยากาศที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเกิดการแข่งขันระหว่างสมาชิก ในองค์การในเชิงสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดัง นั้นในสภาพแวดล้อมเช่นนี้จึงเอื้ออำนวยและกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในระดับสูงมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรัทัย แสงธำรง (2540) ที่พบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการขององค์การใน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของข้า

ราชการ และงานวิจัยของ Tracey et al. (1995) ที่พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับการประยุกต์และถ่ายโอนทักษะต่าง ๆ ภายหลังการฝึกอบรมของผู้จัดการห้างซูเปอร์มาร์เก็ต

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อนี้เป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยด้านบุคคล 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตน และปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล แต่ลักษณะมุ่งอนาคตและความสำคัญของงานต่อชีวิตตนไม่มีอิทธิพลร่วมกับตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลตัวอื่น ๆ และตัวแปรปัจจัยด้านองค์การต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล และพบว่าปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล

การที่ทั้งปัจจัยด้านบุคคลซึ่งเป็นจิตลักษณะภายในตัวบุคคลและปัจจัยด้านองค์การซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล มีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้น เนื่องจากสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเป็นผลมาจากลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ร่วมกันส่งผลตามแนวคิดการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionistic Model) กล่าวคือ การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นผลมาจากบุคลิกภาพ ค่านิยม และความเชื่อภายในตัวบุคคล ที่ได้มีการหล่อหลอมทางสังคมมาตั้งแต่วัยเยาว์ เกิดจากการสะสมประสบการณ์ทางสังคมเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคลแต่ละคน ซึ่งเป็นสาเหตุประการหนึ่งของการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ แต่ในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นมิได้มีความคงที่ถาวรตลอดเวลาจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ ดังนั้นสาเหตุการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์จึงเป็นผลมาจากทั้งลักษณะทางจิตใจของผู้กระทำและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ร่วมกันส่งผล จึงทำให้พบว่าปัจจัยทั้งสองประการดังกล่าวมีอิทธิพลร่วมกันต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย แสงธำรง (2540) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการขององค์การในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาตนเองของข้าราชการได้ร้อยละ 32.50

ในส่วนการวิเคราะห์ที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตน และวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีอิทธิพลร่วมกันต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้น เนื่องจากบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองย่อมจะต้องมีลักษณะทางจิตใจที่มีความทะเยอทะยานในการประสบความสำเร็จ มีการจัดระบบการทำงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของตนเองเป็นอย่างดี และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของตนเองและการทำงาน เพราะต้องการเห็นผลงานที่ตนรับผิดชอบได้ผลดีเลิศตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงจะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้ ในขณะที่เดียวกันบุคคลนั้นย่อมจะต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง สามารถควบคุมได้ ตัวอย่างเช่น เชื่อว่าการที่ตนเองจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้นั้น เกิดจากความรู้ ความสามารถของตน มิใช่โชค ความบังเอิญหรืออำนาจผู้อื่น จึงจะทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น นั่นคือบุคคลผู้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่านอกตน นอกจากนี้การที่บุคคลรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันสูง เป็นสิ่งที่แสดงว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ จึงเกิดความขยันทุ่มเท พยายามแสวงหาสิ่งต่าง ๆ หรือความรู้ใหม่ ๆ มาช่วยสนับสนุนการทำงาน และมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ดี จึงทำให้บุคคลดังกล่าวมีการพัฒนาตนเองมากกว่าผู้ที่มีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานต่ำ และการพัฒนาตนเองของบุคคลากรจะมีระดับเพิ่มมากขึ้นอีก หากบุคคลอยู่ในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานที่น่าท้าทายความสามารถ สมาชิกในองค์การมีความร่วมมือกันและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาการทำงาน มีการเสริมแรงเมื่อสมาชิกขององค์การมีการพัฒนาตนเองหรือมีการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นต้น หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับสูง จึงทำให้ปัจจัยด้านองค์การเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้นจากอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคคลที่ได้กล่าวในข้างต้น

ส่วนลักษณะมุ่งอนาคตและความสำคัญของงานต่อชีวิตตนที่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบว่ามีอิทธิพลร่วมกับตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลตัวอื่น ๆ และตัวแปรปัจจัยด้านองค์การต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่าทั้งลักษณะมุ่งอนาคตและความสำคัญของงานต่อชีวิตตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลค่อนข้างต่ำ ($r = .15$ และ $r = .16$ ตามลำดับ) และการที่ลักษณะมุ่งอนาคตไม่มี

อิทธิพลร่วมกับตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลตัวอื่น ๆ และตัวแปรปัจจัยด้านองค์การต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้น อาจเนื่องจากว่า ประการแรก ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลบางตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตน ในระดับสูงกว่าที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ($r = .30$ และ $r = .38$ ตามลำดับ) และประการที่สอง ในการวิจัยครั้งนี้ได้พิจารณานำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตที่คัดเลือกเฉพาะข้อความเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตเพียงประการเดียว แต่ในขณะที่ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเป็นปรากฏการณ์ที่ต่อเนื่องกันซึ่งอาจส่งผลต่อการวัดจิตลักษณะดังกล่าวและรวมถึงการมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จึงอาจเป็นเหตุให้ลักษณะมุ่งอนาคตไม่มีอิทธิพลในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มีความขัดแย้งกับดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ที่รวบรวมผลงานวิจัยของนักวิชาการจำนวนมากในหลายกลุ่มอาชีพแต่ไม่ได้มีการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลและพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งของบุคคลพฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมคนดีและคนเก่ง

ส่วนความสำคัญของงานต่อชีวิตตนที่พบว่าไม่มีอิทธิพลร่วมกับตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลตัวอื่น ๆ และตัวแปรปัจจัยด้านองค์การต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจากว่าผู้ที่มีการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจอย่างแรงกล้าที่ต้องการประสบความสำเร็จ เชื่อว่าหากตนขยันหมั่นเพียรก็จะเกิดความก้าวหน้าแก่ตนเองในอนาคต และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือต้องมีความรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองปฏิบัติในปัจจุบันในระดับสูง แต่ในขณะที่ความสำคัญของงานต่อชีวิตตนเป็นเพียงระดับความสำคัญทั่วไปของการทำงานที่มีต่อชีวิตบุคคลแต่ละคนในภาพกว้าง ๆ โดยให้บุคคลประเมินความสำคัญของงานเปรียบเทียบกับส่วนอื่น ๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สังคม งานอดิเรกหรือความบันเทิงสังสรรค์ และเรื่องศาสนา เป็นต้น ถึงแม้ว่าบุคคลอาจให้ความสำคัญของงานเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนอื่น ๆ ในชีวิตในระดับค่อนข้างสูง แต่หากความต้องการด้านจิตใจของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองจากงานที่ทำ เช่น รู้สึกเหนื่อยหน่ายไม่มีความสุขกับงานที่ทำ มีความเครียดในการทำงานสูง หรือรับรู้ว่าการทำงาไม่มีได้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความมีคุณค่าต่อตนเอง เป็นต้น ซึ่งอาจจะด้วยสาเหตุจากภายในตัวบุคคลเองหรือจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็ตาม ย่อมจะส่งผลให้บุคคลขาดแรงจูงใจส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้มีการค้นคว้า เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ หรือเข้ารับการฝึกอบรมศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและงานของตนให้ดียิ่งขึ้น จึงอาจเป็นเหตุให้ความสำคัญของงานต่อชีวิตตนไม่มีอิทธิพลร่วมในการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ปัญหาและข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

1. เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนของภาครัฐและเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้แยกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในภาครัฐและเอกชนอย่างละ 200 คน ระหว่างดำเนินการติดต่อขอความร่วมมือกับสถานพยาบาลเพื่อเข้าเก็บข้อมูลวิจัยถึงระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบ (ระยะเวลาประมาณ 5 สัปดาห์) พบว่า กลุ่มตัวอย่างภาคเอกชนจำนวนหนึ่งมีการเปลี่ยนงานและสถานพยาบาลเอกชนจำนวนหนึ่งไม่สะดวกในการให้ความร่วมมือวิจัย จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างในครั้งแรกมีจำนวนไม่ครบตามที่ระบุไว้ จึงได้ขอความร่วมมือไปยังสถานพยาบาลเอกชนที่บริหารงานในรูปองค์การมูลนิธิ ซึ่งมีความแตกต่างจากสถานพยาบาลเอกชนทั่วไปบางประการ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนกลุ่มตัวอย่างภาคเอกชน (จำนวน 33 คน) จึงทำให้ได้จำนวนใกล้เคียงกับที่กำหนดไว้

2. ในการวิจัยครั้งนี้ไม่สามารถสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างจากสถานพยาบาลในภาคเอกชนเพียงหนึ่งแห่งเพื่อใช้เป็นตัวแทนของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ดังเช่นกลุ่มตัวอย่างในภาครัฐ เนื่องจากไม่มีสถานพยาบาลเอกชนในจังหวัดที่มีจำนวนบุคลากรพยาบาลจำนวนมากถึง 200 คนในแห่งเดียว จึงทำให้มีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างภาคเอกชนจากสถานพยาบาลหลาย ๆ แห่ง ซึ่งทำให้ขาดความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ของกลุ่มตัวอย่างในภาคเอกชน

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีทั้งในลักษณะที่ผ่านฝ่ายงานของสถานพยาบาลต่าง ๆ และในลักษณะที่ให้ผู้วิจัยเข้าทำการเก็บข้อมูลเอง ในส่วนที่การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านฝ่ายงานนั้นพบว่า ได้รับข้อมูลกลับมาค่อนข้างล่าช้า เนื่องจากต้องผ่านขั้นตอนการทำงานหลายระดับ ประกอบกับภาระงานที่บุคลากรในฝ่ายงานต้องรับผิดชอบมีจำนวนมาก จึงทำให้ในช่วงท้ายผู้วิจัยต้องตามเก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นรายบุคคลและแผนจนครบ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าการทำงานที่บุคคลจะพัฒนาตนเองนั้นมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในตัวบุคคล (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน) และปัจจัย

ภายนอกอันเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง (วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์กรแต่ละแห่ง)

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านบุคคล (ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน) และปัจจัยด้านองค์กร (วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง) มีอิทธิพลร่วมกันต่อการทำนุบำรุงการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน

3. ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะทำให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาวิชาชีพต่อไป

4. เป็นแนวทางการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพอื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาองค์กร และพัฒนาวิชาชีพของตน คือ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลมากที่สุด ฉะนั้นบุคคลและองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการฝึกเพื่อพัฒนาให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มขึ้น โดยอาจเริ่มต้นด้วยการพยายามทำงานที่มีความยากเพิ่มมากขึ้นทีละเล็กละน้อย ทดลองทำสิ่งแปลกใหม่และนำท้าทายความสามารถของตนเอง พยายามปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลอื่น และฝึกวางแผนการทำงานหรือจัดระบบงานของตนไว้ล่วงหน้า เป็นต้น หรืออาจเชิญนักจิตวิทยามาทำการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลรองลงมา ดังนั้นเมื่อประเมินแล้วพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานในระดับต่ำ องค์กรควรช่วยเหลือบุคคลในการค้นหาสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นสาเหตุจากภายในจิตใจ เช่น ทศนคติต่องานที่ปฏิบัติ หรือการรับรู้คุณค่าของงาน เป็นต้น หรือสาเหตุจากตัวงาน เช่น ผลการปฏิบัติงาน หรือลักษณะหน้าที่การทำงาน เป็นต้น ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเหินห่างจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เพื่อช่วยเหลือให้

บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นและมีการปรับปรุงศักยภาพของตนเองมาประยุกต์ใช้พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้น บุคคลและองค์การควรให้ความสำคัญต่อการฝึกเพื่อพัฒนาให้บุคคลมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมแบบเชื่ออำนาจในตน และในขณะเดียวกันหน่วยงานเองควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างความเชื่ออำนาจในตนคือ ถ้าบุคลากรมีความขยัน หมั่นเพียร ปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาการทำงานก็ควรได้รับผลดี มีการเลื่อนขั้นหรือมีรางวัลตอบแทน พร้อมกันนี้ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการเสริมแรงทางบวกด้วย เช่น การยกย่อง ชมเชย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคคลรับรู้ว่าการเสริมแรงที่ได้รับนั้นเป็นผลมาจากการกระทำของตน ส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่ออำนาจในตนมากกว่านอกตน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นปัจจัยด้านองค์การมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล และสามารถเพิ่มการทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาล ดังนั้นนอกจากองค์การจะพิจารณาแต่เพียงปัจจัยภายในตัวบุคคลเท่านั้นยังควรพิจารณาถึงปัจจัยด้านองค์การด้วยว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองหรือไม่เพียงพอ ซึ่งองค์การสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

- 1) พยายามมอบหมายงานและออกแบบการทำงานที่กระตุ้นให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดค่านิยมหรือข้อตกลงร่วมกันในหมู่สมาชิกว่า การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานทุกงานในองค์การ
- 2) สนับสนุนสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคลในการทำงานเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือและร่วมรับผิดชอบซึ่งกันและกันในการทำงาน รวมทั้งการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและการทำงาน
- 3) จัดหาทรัพยากรและให้โอกาสแก่สมาชิกองค์การในการเพิ่มพูนและประยุกต์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ
- 4) สนับสนุนให้มีการริเริ่มการทำสิ่งใหม่ ๆ และมีการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ
- 5) มีการประกาศหรือสื่อสารนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน

6) ควรมีระบบการเสริมแรงทั้งรูปธรรม (เช่น รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง เป็นต้น) และนามธรรม (เช่น การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศให้สมาชิกรับทราบ เป็นต้น) ในกรณีที่บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนและส่งผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะมีการนำปัจจัยอื่นที่ น่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมด้วย เช่น ความต้องการในลำดับขั้นสูง (Higher Order Need) ความเชื่อในความสามารถของตน (Self-Efficacy) ทศนคติต่องานหรืออาชีพ (Job/Professional Attitude) และการคาดหวังในการทำงาน (Work Anticipation) เป็นต้น
2. อาจทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงผลของการพัฒนาตนเองต่อไปอีกว่าก่อให้เกิดประสิทธิ ภาพในการทำงานด้วยหรือไม่ เช่น การหาความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนายของการพัฒนาตนเองต่อผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. อาจเพิ่มการศึกษาโดยเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดซึ่งอยู่ใกล้แหล่งวิทยบริการและโรงพยาบาลชุมชนที่อยู่ไกล เพื่อศึกษาผลกระทบ ด้านระยะทางที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล รวมทั้งตัวแปรด้านลักษณะทางประชากรอื่น ๆ เช่น ระดับการศึกษาหรือตำแหน่งงาน เป็นต้น
4. น่าจะมีการสำรวจปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลเพื่อทราบข้อเท็จจริงอันจะนำมาซึ่งปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลเพิ่มเติมต่อไป