

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลตำรวจ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยจำแนกตามสายงานการพยาบาลเป็น 9 สายงานการพยาบาลหลัก และ 1 หน่วยขึ้นตรงหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต 2542: 10-11) จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 257 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับการปฏิบัติงาน สายงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาทำงาน โดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างจำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์แนวคิด Work Environment Scale ของมูส (Moos 1994) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบใน 3 มิติ โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 54 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ (Rating

scale) และคำถามปลายเปิด ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์แนวคิดแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning Readiness Scale) ของฟิชเชอร์ คิงส์ และแทก (Fisher, King and Tague 2001) ประกอบด้วย 3 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ (Rating scale) และคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามเท่ากับ 0.85 และผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการแก้ไขปรับปรุง ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเรียบร้อยแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลซึ่ง มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานและแบบสอบถามความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล เท่ากับ 0.95 และ 0.93 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึง นายแพทย์ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ เมื่อได้รับอนุญาตผู้วิจัย ประสานงานขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยพัฒนาบุคลากรและคุณภาพการพยาบาล กลุ่มงานพยาบาล เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลแทนผู้วิจัย ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2552 โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 257 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 254 ฉบับ แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 241 ฉบับ หรือร้อยละ 93.77

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยสรุปประเด็นและแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ



1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 241 คน ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 40 ร้อยละ 63.1 มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 49.4 พยาบาลส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด โดยคิดเป็น 3.4 เท่าของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท โดยร้อยละ 89.2 เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานกระจายในทุกสายงานการพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานการพยาบาลศัลยกรรมและศัลยกรรมอุบัติเหตุ ร้อยละ 6.2 และพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 71.9 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ เป็นระยะเวลา 1-20 ปี

1.3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.74$) โดยพบว่า มิติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.86$) รองลงมาคือ มิตีสัมพันธภาพ ($\bar{x} = 3.77$) และมิตีการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.60$) โดยรายละเอียดของแต่ละมิติ ดังนี้

1) **มิติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** โดยรวมอยู่ในระดับสูง **ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน** มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) และพบว่า ผู้บริหารแถลงนโยบาย เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลอย่างชัดเจนและหน่วยงานมีการกำหนดขอบเขต มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) ส่วนใน **ด้านแรงกดดันในการทำงาน** มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในมิตินี้ ($\bar{x} = 3.65$) โดยพบว่า พยาบาลมีภาระงานมากในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$) และพยาบาลมีเวลาในการคิดค้นและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด ($\bar{x} = 3.12$) และจากข้อมูลคำถามปลายเปิดโดยมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 105 คน นำมาสรุปประเด็นได้ ข้อมูลในมิติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า แรงกดดันในการทำงานเกิดจากภาระงานมาก คิดเป็นร้อยละ 20.1 และส่วนใหญ่ร้อยละ 10.5 มีความเห็นว่า ภาระงานมากเนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อย

2) **มิตีสัมพันธภาพ** โดยรวมอยู่ในระดับสูง ใน **ด้านการมีความเกี่ยวข้องกับงาน** มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.86$) โดยพบว่า พยาบาลมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) และพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.60$) ใน **ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน** ($\bar{x} = 3.80$) โดยพบว่า พยาบาลมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในมิตินี้ ($\bar{x} = 3.57$) และใน **ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา** มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.65$) โดยพบว่า ผู้บังคับบัญชากล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเสมอ และผู้บังคับบัญชาพูดให้กำลังใจท่าน

เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.58$) และจากข้อมูลคำถามปลายเปิด โดยมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 105 คน นำมาสรุปประเด็นได้ข้อมูลในมิติสัมพันธ์ภาพ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 14.3 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลต้องการให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและกล่าวคำชมเชย อีกทั้งมีแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้า สนับสนุนการใช้ความรู้ และสนับสนุนทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ

3) *มติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน* โดยรวมอยู่ในระดับสูง ในด้านความชัดเจนของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.92$) พบว่า มีการกำหนดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.07$) ด้านการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$) แต่พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) และ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) โดยพบว่า หน่วยงานมีสถานที่และมีตำราวารสารวิชาการที่เอื้อในการเรียนรู้ หน่วยงานควรมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูล และหน่วยงานควรมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้ใช้ในการสืบค้นข้อมูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48, 2.99$ และ 2.92 ตามลำดับ) และจากข้อมูลคำถามปลายเปิด โดยมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 105 คน นำมาสรุปประเด็นได้ข้อมูลในมติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด โดยมีข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.4 โดยมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรมีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพและสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ ควรมีห้องประชุม มีเอกสาร ตำราทางวิชาการในการสืบค้นข้อมูล และสถานที่ทำงานไม่คับแคบ

1.3.3 *ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ* ทั้ง 3 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการควบคุมตนเองอยู่ระดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.06$) ด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้ โดยรวมในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01$) ด้านการจัดการตนเอง โดยรวมในระดับสูง ($\bar{x} = 3.95$)

1) *ด้านการควบคุมตนเอง* พบว่า ความพร้อมรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.19$) รองลงมาได้แก่ การคิดวิเคราะห์ และหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างรอบคอบเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างการดำเนินงาน ($\bar{x} = 4.08$) และการตัดสินใจ โดยใช้หลักการและเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.97$) และจากข้อมูลคำถามปลายเปิดมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 22 คน นำมาสรุปประเด็นได้ข้อมูลในด้านการควบคุมตนเอง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 โดยให้ข้อเสนอแนะว่า อุปสรรคปัญหาจากการ

ทำงานทำให้เกิดการเรียนรู้

2) *ด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้* พบว่า การเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดของตนเองเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.17$) และการชอบคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.74$) และจากข้อมูลคำถามปลายเปิดมีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 22 คน นำมาสรุปประเด็นได้ข้อมูลในด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรกระตุ้นให้พยาบาลเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และอุปสรรคในการเรียนรู้ของพยาบาล คือ ภาระงานมาก

3) *ด้านการจัดการตนเอง* พบว่า การดำเนินการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองก่อนและปรึกษาหารือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเมื่อไม่สามารถจัดการด้วยตนเองได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.03$) และการเรียนรู้ด้วยตนเองได้จากการค้นหาข้อมูลจากสื่อที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.85$) และจากข้อมูลคำถามปลายเปิด มีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 22 คน นำมาสรุปประเด็นได้ข้อมูลในด้านการจัดการตนเอง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 45.4 มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ แต่เนื่องด้วยเอกสาร ตำราห้องสมุดมีหนังสือน้อย และที่ทำงานไม่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.601$) โดยในแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงตามลำดับ คือ มิติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับมิติดังไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน มิติตสัมพันธ์ภาพกับมิติดังไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน และมิติตสัมพันธ์ภาพกับมิติติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.781, r = 0.770$ และ 0.750 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติตสัมพันธ์ภาพ และมิติดังไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในระดับปานกลาง ($r = 0.605, 0.557$ และ 0.518 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติตความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติตสัมพันธ์ภาพ สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 39.0

โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าอำนาจการทำนายเท่ากับ 0.366 ($R^2 = 0.366$) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความแปรปรวนร่วมกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 36.6

เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติสัมพันธภาพ พบว่า ค่าอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 0.390 ($R^2 = 0.390$) คือ สามารถเพิ่มอำนาจทำนายได้ 0.024 ($R^2 = 0.024$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติสัมพันธภาพ มีความแปรปรวนร่วมกันกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 39.0

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรทำนายที่มีค่าสูงสุด คือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta = 0.429) รองลงมาคือ มิติสัมพันธภาพ (Beta = 0.219) แสดงว่า มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้ำหนักสูงสุด ในการทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ รองลงมาคือ มิติสัมพันธภาพ

โดยสามารถสร้างสมการทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

1. สมการทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล

โรงพยาบาลตำรวจ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

ความพร้อมในการเรียนรู้ = $1.603 + 0.409$ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน + 0.219 มิติสัมพันธภาพ

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่ได้รับคัดเลือกมี 2 ตัวแปร คือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติสัมพันธภาพ มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ

เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เพิ่มขึ้น 0.409 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรตัวแปรอื่น

และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ใน
 มิติสัมพันธภาพ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล
 โรงพยาบาลตำรวจ เพิ่มขึ้น 0.219 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น

2. สมการทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาล
 ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง = 0.429 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน + 0.235 มิติสัมพันธภาพ

จากสมการทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล
 โรงพยาบาลตำรวจ ในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถอธิบายได้ว่า

เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติ
 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วย
 ตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เพิ่มขึ้น 0.429 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรตัวแปร
 อื่น

และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ใน
 มิติสัมพันธภาพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ
 พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เพิ่มขึ้น 0.235 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล
 ตำรวจ ทั้งสองมิติ ได้แก่ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติสัมพันธภาพ สามารถร่วมกัน
 ทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 39.0 ซึ่ง
 อธิบายได้ว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติความก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงาน และมิติสัมพันธภาพของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจมีความเหมาะสมมาก พยาบาล
 โรงพยาบาลตำรวจ มีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาล
 ตำรวจ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 39.0 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
 ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพยาบาลมีความเหมาะสมมาก พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมี
 แนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ร้อยละ 36.6
 และถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในมิติสัมพันธภาพของ
 พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจมีความเหมาะสมมาก พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะมีความ
 พร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ร้อยละ 2.4

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติสัมพันธ์ภาพ มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลพร มณีพันธ์ (2539) พบว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม พยาบาลประจำการมีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2545) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงสุด ทั้งนี้สามารถอภิปรายในแต่ละมิติ ได้ดังนี้

2.1 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพยาบาลเป็นอันดับแรก ได้ร้อยละ 36.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพยาบาล ซึ่งเป็นความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน และแรงกดดันในการทำงาน มีความเหมาะสมมาก พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 36.60 สอดคล้องกับคำกล่าวของ เด ยูน โช (Dae Yeon Cho 2002: 469) ที่กล่าวว่า การที่แต่ละบุคคลมีการเรียนรู้ด้วยตนเองเพราะต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อความก้าวหน้าของตน อีกทั้งจากการศึกษาของอังคินันท์ อินทรกำแหง (2545: 215) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร การได้รับโอกาสและการสนับสนุนความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อ ประสบการณ์ทำงาน และจากบุคคลเพิ่มขึ้น และคำกล่าวของ Nokdee (2007: 154) ที่สนับสนุนว่า โอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดขึ้นอยู่เสมอในสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โดยพยาบาลจะเรียนรู้จากผู้ช่วย การปฏิบัติการพยาบาล และสภาพสังคมของพยาบาล ทำให้มีโอกาสในการพัฒนางานและเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

นอกจากนี้ คอนเวย์ และ แมค มิวแลน (Conway and Mc Millan 2005 cited in Nokdee 2007: 155) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่พยาบาล ดังนั้นพยาบาลจำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งความเชี่ยวชาญนั้นมีพื้นฐานจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและจำเป็นต้องพัฒนาให้พยาบาลเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพการบริการพยาบาลและบรรลุผลสำเร็จมีความก้าวหน้าของวิชาชีพพยาบาล อีกทั้งการศึกษาของปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545: 85) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถร่วมทำพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ

ได้เป็นอันดับแรกร้อยละ 41.5 จากนโยบายของโรงพยาบาลตำรวจ ในการส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมี คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็สามารถรับการประเมินผลการบริการทางวิชาการหรือวิชาชีพหรือผลงานทางวิชาการได้ (โรงพยาบาล ตำรวจ 2551: 31) ด้วยเหตุผลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลตำรวจมีการส่งเสริม ความก้าวหน้าของพยาบาล ซึ่งเป็นการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการ ทำงาน โดยผู้บริหารแถลงนโยบาย เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล รวมทั้งมีการกำหนด ขอบเขต มาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

จากการศึกษายังพบว่า ด้านแรงกดดันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในมิตินี้ ($\bar{x} = 3.65$) โดยพยาบาลมีภาระงานมากในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.01$) อีกทั้งข้อมูลคำถาม ปลายเปิด มีผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ร้อยละ 20.1 มีความเห็นว่า แรงกดดันในการทำงานเกิดจากภาระ งานมาก และร้อยละ 15.3 มีความเห็นว่า ภาระงานมากเนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงานจำนวนน้อย และงาน ที่นอกเหนือกิจกรรมการพยาบาล ได้แก่ กิจกรรมคุณภาพ การคิดคำรักษาพยาบาล การประสานงาน เรื่องสิทธิคำรักษาพยาบาล เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545: 97) พบว่า พยาบาลประจำการควรมีเวลาในการปฏิบัติงานให้กับผู้ป่วยแต่ละคนมากกว่าที่เป็นอยู่ เนื่องจากมีงานให้ทำอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีโครงการต่าง ๆ มากมายที่เข้ามามีบทบาททำให้ ปริมาณงานเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตรากำลังเท่าเดิม และการศึกษาของ เทรนเนอร์ เจน เอ็ม (Trainor, Jane M. 2000) ยังพบว่า ร้อยละ 26 ของพยาบาลที่ไม่ศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เนื่องจากปัจจัยด้านครอบครัว ภาระงาน และภาวะเศรษฐกิจ

2.2 มิติด้านสัมพันธภาพ เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยหรือส่งเสริม สัมพันธภาพ ทั้งในด้านการมีความเกี่ยวข้องกับงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้เป็นร้อยละ 0.024 แสดงให้เห็นว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในมิติสัมพันธภาพของพยาบาล มีความเหมาะสมมาก พยาบาลตำรวจมีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 2.40 สอดคล้องกับการศึกษาของ แอนนา เฮเฮริส, คลีน เซเลอร์ และไดแอน สเตนเกล (Anna Hayhurst, Cleen Saylor and Diane Stuenkel 2005) พบว่า การรับรู้ของพยาบาลในด้านความ ผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมี อิสระในการทำงาน มีผลต่อการลาออกของพยาบาลมากกว่าด้านอื่น ดังนั้นการสนับสนุน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน การใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ทำให้การพยาบาล

ที่มีคุณภาพ เพิ่มความมีคุณค่าในตนเองของพยาบาล เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

มีนักการศึกษากล่าวว่า บุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเองนั้นจะเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (Rowland and Volet 1996; Vann 1996 cited in Dae Yeon Cho 2002: 468) ผู้ที่มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงจะรับรู้ว่าคุณมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงไม่จำเป็นต้องแยกตัวเรียนคนเดียว (Rowland and Volet 1996; Vann 1996; Bartlett and Kotrlík 1999; Andrusk 2000 cited in Dae Yeon Cho 2002: 468) สอดคล้องกับ โนลส์ (Knowles 1975: 18) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มด้วยตนเองในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยอาจได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นก็ได้ อีกทั้งการศึกษาของบารเทท์ แอล และ โคทริก เจ (Bartlett, L. & Kotrlík, J. 1999 cited in Panosh, n.d. Appendix A: 3) ที่พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของจิน ไฮ พาร์ค และ เคบอง วอน (Ji-Hye Park and Dae B0ng Kwon 2004) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัทด้านสัมพันธ์ภาพของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลในมิติสัมพันธ์ภาพมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลตำรวจ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ (ร้อยละ 99) จบการศึกษาจากสถาบันเดียวกัน ทำให้มีความรักความผูกพันที่ดีต่อกัน มีสัมพันธ์ภาพทางสังคมที่ดีต่อกัน โดยระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง ทั้งนี้จากข้อมูลคำถามปลายเปิดมีผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนร้อยละ 1.9 โดยกล่าวว่า การทำงานที่ราบรื่นมาจากการปลูกฝังค่านิยมที่ดีจากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ จึงทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอังคินันท์ อินทรกำแหง (2545: 205) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหลักสำคัญ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีผู้ร่วมงานที่ดี การมีระบบพี่น้องช่วยเหลือกันตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล และหากได้รับการกระตุ้นหรือส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ให้งานที่ทำหาย ส่งเสริมให้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จะเป็นแรงจูงใจให้สนใจใฝ่เรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาปฏิบัติให้เกิดผลงานขึ้นได้ และจากการที่ผู้ร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ย่อมก่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้นด้วย

นอกจากนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน พบว่า

พยาบาลมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในมิตินี้ ($\bar{x} = 4.04$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ ได้รับพระราชทานยศเป็นข้าราชการตำรวจและเป็นพยาบาลวิชาชีพด้วย จึงเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ อีกทั้งมีผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนจากคำถามปลายเปิด ร้อยละ 1.9 กล่าวว่า งานพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติอย่างมาก มีความภูมิใจในวิชาชีพเป็นอย่างมาก และจากข้อมูล *ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา* พบว่า พยาบาลต้องการให้ผู้บังคับบัญชากล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเสมอ และผู้บังคับบัญชาพูดให้กำลังใจพยาบาลเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในมิตินี้ ($\bar{x} = 3.58$) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด พบว่า ร้อยละ 14.3 ของพยาบาลต้องการให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและกล่าวคำชมเชย อีกทั้งมีแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้า สนับสนุนการใช้ความรู้ และสนับสนุนทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ ดังคำกล่าวของแคร์ดี (Clardy 2000 cited in Read J.M. 2001: 121) ที่กล่าวว่า บุคคลที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของตนเองนั้น มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดี เมื่อสภาพแวดล้อมให้การสนับสนุน รวมทั้งให้โอกาสการมีส่วนร่วมและสนับสนุนทรัพยากร สิ่งเหล่านี้ช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของวิลพร มณีพันธ์ (2539) พบว่า ถ้าสภาพแวดล้อมทางสังคมด้านสัมพันธภาพมีความเหมาะสมมาก พยาบาลประจำการมีแนวโน้มที่จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยหรือส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานของพยาบาล เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากการการศึกษาครั้งนี้ พบว่า *มิตการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน* ไม่สามารถทำนายสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ หากแต่ว่ามีข้อมูลที่น่าสนใจควรนำมาอภิปราย โดยในมิตการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเป็นมิติของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.60$) โดย *ด้านการควบคุมงาน* พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความโปร่งใสและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) อีกทั้งมีผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนจากคำถามปลายเปิดร้อยละ 9.5 ที่กล่าวถึง ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545: 104) พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านการควบคุมงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน จากคำกล่าวของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 127) ที่ว่า โครงสร้างหรือความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ และยังสามารถ

ป้องกันมิให้เกิดการบิดพลิ้วในการทำงานและยังส่งผลให้การดำเนินการสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมได้ง่ายยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรสนับสนุนด้านการควบคุมงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความยุติธรรม และความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และจากข้อมูล ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในมิตินี้และมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$) โดยพบว่า หน่วยงานมีสถานที่และมีตำรา วารสารวิชาการที่เอื้อในการเรียนรู้ หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูล และหน่วยงานมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตให้ใช้ในการสืบค้นข้อมูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48, 2.99$ และ 2.92 ตามลำดับ) สอดคล้องกับข้อมูลสนับสนุนจากคำถามปลายเปิด โดยเป็นข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.4 โดยมีข้อเสนอแนะว่า หน่วยงานควรมีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพและสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ ควรมีห้องประชุม มีเอกสาร ตำราทางวิชาการในการสืบค้นข้อมูล และสถานที่ทำงานไม่คับแคบ สอดคล้องกับการศึกษาของเสริมศรี เวชชะ และทัศนีย์ เกริกกุลธร (2546) พบว่า ทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ จำนวนหนังสือในห้องสมุดที่มีน้อย ไม่ทันสมัย จำนวนฐานข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้ามีน้อย ไม่ทันสมัย ไม่สมบูรณ์ คอมพิวเตอร์ไม่พร้อมใช้งาน และระบบการค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ตใช้เวลานาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักของอาจารย์และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล และในการศึกษาของวิภาศิริ นราพงษ์ (2542) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมที่มีการสนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านบรรยากาศในหน่วยงาน และด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของอาจารย์พยาบาล และการศึกษาของสถาพร แถวจันทิก (2543) พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในโรงพยาบาล และจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีในจุดที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาล อีกทั้งการศึกษาของจันทนา ชื่นวิสิทธิ์ (2545: 114) พบว่า หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงานด้านกายภาพมาก จะส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานมากด้วย จากการศึกษาของสมใจ นกคิ (2007) พบว่า พยาบาลจะเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเรียนรู้จากแพทย์ เพื่อนร่วมงาน สหสาขาวิชาชีพ และจากผู้ป่วย รวมทั้งจากวารสาร สื่อทางวิชาการ ห้องสมุด และอินเทอร์เน็ต และพบว่ามีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล อาทิ แรงจูงใจ การสนับสนุนการเรียนรู้ สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน งบประมาณ และอุปกรณ์ช่วยเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีแนวทางในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้พยาบาลเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยสร้าง

แรงจูงใจ และจัดเตรียมสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง คอยชี้แนะวิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และประเมินการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นวิธีการที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลและสามารถส่งผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาล

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ดังนี้

3.1.1 ระดับนโยบาย จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีทัศนคติภาพ สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ได้ และพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งข้อมูลสนับสนุนจากคำถามปลายเปิด พบว่า หน่วยงานควรมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพและสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ ควรมีห้องประชุม มีเอกสาร ตำราทางวิชาการ ในการสืบค้นข้อมูล และสถานที่ทำงานไม่คับแคบ ดังนั้นผู้บริหาร โรงพยาบาล จึงควรมีนโยบายแนวทางในสนับสนุน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ดังนี้

1) ผู้บริหารควรส่งเสริมการริเริ่มในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กร

2) ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากรในองค์กร สอนทักษะวิชาชีพ การตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการทำงาน

3) ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อสนับสนุน และจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กร

3.1.2 ระดับผู้บริหารทางการพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อมูลคำถามปลายเปิด พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลขาดความโปร่งใสและยุติธรรม พยาบาลมีภาระงานมากในแต่ละวัน และมีความเห็นว่า

ภาระงานมากกว่าที่นอกเหนือกิจกรรมการพยาบาล ได้แก่ กิจกรรมคุณภาพ การคิดคำรักษาพยาบาล การประสานงานเรื่องสิทธิคำรักษาพยาบาล เป็นต้น และพยาบาลต้องการให้ผู้บังคับบัญชากล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเสมอ และผู้บังคับบัญชาพูดให้กำลังใจพยาบาลเสมอ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญในข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาเพื่อส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยมีนโยบาย โครงการ และแผนงานที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น และระยะยาว อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1) ระบบการบริหารการพยาบาล ควรเน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นเพื่อการประสานงาน โดยง่ายและทั่วถึง มีกฎระเบียบที่ทันสมัย ปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ไม่ตำหนิเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอวิธีที่แปลกใหม่ สนับสนุนการให้กำลังใจและการชมเชยการปฏิบัติงานที่ดี มีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงจูงใจและมีภาคภูมิใจในการทำงาน

2) มีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดสถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ในสถานที่ทำงานสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ และห้องสมุดมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูล มีเอกสาร ตำราทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาล อันจะนำไปสู่ □ การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3) การพัฒนาองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิตให้บุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ การจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดอบรมทักษะการเขียนและจัดบันทึกเพื่อทำแฟ้มบันทึกการเรียนรู้ของตนเอง จัดอบรมการพัฒนาทักษะในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

4) การใช้ทรัพยากรบุคคลให้คุ้มค่า โดยการจัดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการของผู้รับบริการ และขจัดงานที่มีไม่งานพยาบาลออกจากขอบเขตความรับผิดชอบ

5) สนับสนุนการสร้างทีมงานและเครือข่าย ทั้งในวิชาชีพและเครือข่ายทางสังคม เช่น การจัด Journal club เพื่อให้พยาบาลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำความรู้ไปพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ด้านผู้ปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการศึกษา

ของบุคคล โดยเริ่มต้นจากความตั้งใจอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนการเรียนรู้ มีการแสวงหาโดยใช้ทักษะในการศึกษาค้นคว้า และมีการวัดและประเมินผลตนเองอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นพยาบาลจึงควรเริ่มที่ตนเองในการเสริมสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ของตนเอง โดยเริ่มจากการวางแผนการเรียนรู้ พิจารณามองหาข้อผิดพลาด และจุดอ่อนของความรู้ที่ตนเองมีอยู่ในปัจจุบัน แล้วตัดสินใจว่าจะเรียนจากกิจกรรมอย่างไร วิธีการ แหล่งวิทยากรหรืออุปกรณ์ในการเรียนรู้มีอะไรบ้าง จากนั้นวางแผนเป้าหมายและกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ หาเวลาสำหรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการทำงาน จากขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ หากพยาบาลมีการพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พยาบาลจะเป็นผู้ที่พร้อมที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้เท่าทันเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยพยาบาลต้องมีความกระตือรือร้นเสนอตัวเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ หรือเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อาทิ กิจกรรม Journal club การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ การเข้าร่วม โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ และจัดทำแฟ้มบันทึกการเรียนรู้ของตนเอง เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก นำไปส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจให้มากขึ้น

3.2.2 ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ให้ครอบคลุมบุคลากรพยาบาลทุกคน เพื่อได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง สามารถนำไปพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ อาจได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมในการนำไปพัฒนาเพื่อส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจให้มากขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาโดยจัดโครงการเพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล อาทิ โครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต จากนั้นติดตามและประเมินผลผู้เข้าอบรมเป็นระยะ ๆ

3.2.4 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่เอื้อพฤติกรรมสร้างสรรค์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล เป็นต้น