

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี

สุวรรณ สุริย์จามร

โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

บทคัดย่อ

ผู้ปฏิบัติการพยาบาลในทุกหน่วยงานจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามบริบทของนโยบาย เทคโนโลยีและสภาพสังคม การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสิงห์บุรี ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพทุกคนที่ปฏิบัติงานในทุกหอผู้ป่วย/แผนก/งานของโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวนมากที่สุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลระหว่าง 1-10 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ มีการพัฒนาตนเองโดยรวมในระดับมากในทุกกลุ่มอายุ ทุกสถานภาพสมรส และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี และ 31-40 ปีมีการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปีและ 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเองในระดับมาก ปัจจัยด้านอายุ และสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก กับการพัฒนาตนเอง ($p = 0.05$) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอำนาจการทำนายการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 16 ($R^2 = 0.16$)

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, พยาบาล, โรงพยาบาลสิงห์บุรี

บทนำ

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่กำเนิดมากกว่า 200 ปี ตลอดระยะเวลาอันยาวนานนี้ การพยาบาลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม การ

ปฏิรูประบบบริการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศไทยได้เน้นให้พยาบาลปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีสมรรถนะหนึ่งที่กำหนดไว้ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

และสภาการพยาบาลได้กำหนดมาตรการเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุก 5 ปี โดยพยาบาลวิชาชีพที่จะขอยื่นต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาคือ หน่วยกิตสะสม เพื่อแสดงการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต จึงจะสามารถต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ได้⁽⁹⁾

การกำหนดมาตรการดังกล่าวส่งผลให้พยาบาลทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองโดยทั่วไปอาจเป็นทั้งสิ่งที่หน่วยงานต้องการให้เกิดขึ้นหรืออาจเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน⁽¹⁾ โดยการพัฒนาตนเองมีขั้นตอนคือการประเมินความต้องการพัฒนา การตั้งเป้าหมายในการพัฒนา การวางแผนการดำเนินการ การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลการปฏิบัติ⁽²⁾ การพัฒนาตนเองของพยาบาลสามารถดำเนินการได้หลายลักษณะ ทั้งการศึกษาต่อ การอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาด้วยตนเองทางสื่อต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในด้านที่ต้องการการพัฒนา แต่จากสภาพการณ์ปัจจุบัน โรงพยาบาลของรัฐส่วนใหญ่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ การส่งพยาบาลวิชาชีพไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือส่งไปอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาสั้น จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน ประกอบกับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีจำกัด จึงส่งผลกระทบต่อพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลสิงห์บุรี เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 310 เตียง มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ 328 คน ซึ่งจากการสำรวจเบื้องต้นพบว่าพยาบาล

วิชาชีพมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเพียงร้อยละ 17.5 เข้ารับการอบรมระยะสั้นร้อยละ 42.0 และอบรมระยะสั้นด้านบริหารการพยาบาลร้อยละ 9.8 โดยสาเหตุที่ไม่ศึกษาต่อและไม่เข้าอบรมระยะสั้น 5 ลำดับแรกคือ ไม่มีความพร้อม ไม่ทราบข้อมูล ไม่มีคนทำงานแทน ไม่มีทุน และหน่วยงานไม่สนับสนุน⁽³⁾ จากข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าว ประกอบกับโรงพยาบาลสิงห์บุรีมุ่งที่จะพัฒนาเป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพและมาตรฐาน เป็นตัวอย่างในด้านการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาไม่พบว่ามีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวของโรงพยาบาลสิงห์บุรีหรือโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐมาก่อน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสูงสุดด้านพยาบาล โรงพยาบาลสิงห์บุรี จึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิงห์บุรี เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

วิธีการศึกษา

ประชากร

ประชากร คือพยาบาลวิชาชีพทุกคนที่ปฏิบัติงานทุกหอผู้ป่วย/แผนก/งานของโรงพยาบาลสิงห์บุรี จำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามปลายปิดและปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง วิธีการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งสิ้น 76 ข้อ จำแนกเป็นการประเมินความสามารถของตนเอง จำนวน 23 ข้อ การ

กำหนดเป้าหมาย 15 ข้อ การรวบรวมข้อมูล 9 ข้อ การวางแผนการพัฒนาตนเอง 14 ข้อ การปฏิบัติตามแผน 7 ข้อ และการประเมินผลการพัฒนาตนเอง 8 ข้อ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ปฏิบัติประจำ 2 คะแนน ปฏิบัติบางครั้ง 1 คะแนน ไม่ปฏิบัติ 0 คะแนน

การแปลผลคะแนน

ปฏิบัติมากที่สุด เท่ากับร้อยละ 80-100

ปฏิบัติมาก เท่ากับร้อยละ 60-79

ปฏิบัติปานกลาง เท่ากับร้อยละ 40-59

ปฏิบัติน้อย เท่ากับร้อยละ 20-39

ปฏิบัติน้อยที่สุด เท่ากับร้อยละ 1-19

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงด้านกระบวนการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถาม ให้กลุ่มประชากรตอบด้วยตนเองในช่วงเดือนตุลาคม-พฤศจิกายน 2550 และเก็บรวบรวมข้อมูล ภายใน 1 เดือน ได้แบบสอบถามกลับคืน 326 ฉบับ (99.39%)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ วิเคราะห์การพัฒนาตนเอง โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละของคะแนนเต็ม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กับการพัฒนาตนเอง โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิงห์บุรี โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regres-

sion analysis)

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง 326 คน มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.8 อายุเฉลี่ย 38.85 ปี อายุ น้อยที่สุด 24 ปี มากที่สุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติกรพยาบาล 1-10 ปี ร้อยละ 35.3 เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 6-7 ร้อยละ 79.4 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 58.6

กลุ่มตัวอย่าง มีการพัฒนาตนเองโดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 104.64 ร้อยละ 68.81 ของคะแนนเต็ม โดยการประเมินความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 81.30 ของคะแนนเต็ม (ตารางที่ 1)

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ทุกกลุ่มอายุมีการพัฒนาตนเองในระดับมาก กลุ่มสถานภาพสมรสโสดและสมรส/หม้าย/หย่า/แยกมีการพัฒนาตนเองในระดับมากเช่นกัน ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี และ 31-40 ปีมีการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปีและ 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเองในระดับมาก (ตารางที่ 2)

ปัจจัยด้านอายุ และสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการพัฒนาตนเอง (ตารางที่ 3)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองคือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอำนาจการทำนายการพัฒนาตนเองได้ร้อยละ 16 ($R^2 = 0.16$ $F = 5.24$ $p = 0.023$) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิงห์บุรีในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_{\text{การพัฒนาตนเอง}} = 105.08 + 3.12 (Z_{\text{ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน}})$$

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกระบวนการพัฒนาตนเอง (n = 326)

กระบวนการพัฒนาตนเอง	คะแนนเต็ม	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	ระดับการพัฒนา
การประเมินความสามารถ	46	81.30	37.48	6.69	มากที่สุด
การกำหนดเป้าหมาย	30	88.16	26.45	2.03	มากที่สุด
การรวบรวมข้อมูล	18	55.88	10.06	3.52	ปานกลาง
การวางแผนพัฒนาตนเอง	28	50.32	14.09	5.68	ปานกลาง
การปฏิบัติตามแผน	14	52.85	7.40	3.46	ปานกลาง
การประเมินการพัฒนาตนเอง	16	57.25	9.16	4.04	ปานกลาง
รวม	152	68.81	104.6	21.04	มาก

ตารางที่ 2 ระดับการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 326)

ปัจจัย	กระบวนการพัฒนา			ระดับการพัฒนา
	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ร้อยละ	SD.	
อายุ				
21-30 ปี	102.78	67.61	20.59	มาก
31-40 ปี	100.23	65.94	19.32	มาก
41-50 ปี	108.12	71.13	20.59	มาก
51-60 ปี	104.72	68.89	24.77	มาก
สถานภาพสมรส				
โสด	104.56	68.78	20.79	มาก
คู่/หม้าย	103.15	67.82	19.25	มาก
ประสบการณ์				
1-10 ปี	87.84	57.78	21.34	ปานกลาง
11-20 ปี	92.85	61.08	20.35	มาก
21-30 ปี	94.41	62.11	20.33	มาก
31-40 ปี	80.09	52.69	19.76	ปานกลาง

วิจารณ์

การศึกษาพบพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิงห์บุรี มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ในทุกกลุ่มอายุ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง อายุ 41-50 ปี มากที่สุด

(32.8%) รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี (30.1%) อายุเฉลี่ย 38.85 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงาน และจำเป็นที่จะต้องหาความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะโรงพยาบาลสิงห์บุรีอยู่ใน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (n = 326)

ปัจจัยส่วนบุคคล	การพัฒนาตนเอง (r)	p-value
อายุ	0.051	0.168
สถานภาพสมรส	0.076	0.086
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	0.066	<0.050

กระบวนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้รับการรับรองคุณภาพ โดยเกณฑ์การประเมินคุณภาพเกณฑ์หนึ่ง ระบุว่าพยาบาลวิชาชีพต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง⁽⁴⁾ รวมทั้งสำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายการประเมินคุณภาพการบริการทั้งภายใน และภายนอกกลุ่มการพยาบาล ในการประเมินระดับเขต⁽⁵⁾ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ และกลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลสิงห์บุรีได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว จึงส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการพัฒนาตนเองในลักษณะต่าง ๆ และสนับสนุนการจัดการอบรมทั้งภายในและนอกโรงพยาบาล

เมื่อพิจารณาตามกลุ่มสถานภาพสมรสแล้วพบว่า ทั้งกลุ่มที่โสดและสมรสแล้วมีการพัฒนาตนเองในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพทั้งที่มีสถานภาพสมรสโสดหรือสมรส/หม้าย/แยก จะได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะในการประชุม สัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงาน ประกอบกับนโยบายกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของโรงพยาบาลนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพทุกคน

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพตามกลุ่มประสบการณ์พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ 11-20 ปีและ 21-30 ปี จะมีการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด

เพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในระยะ 11-30 ปีนั้น จะเป็นช่วงที่ได้รับการสนับสนุนให้มีระดับตำแหน่งระดับสูงขึ้น โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในช่วง 1-10 ปีจะมีตำแหน่งระดับ 3-5 ซึ่งสามารถปรับระดับได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการสอบ แต่เมื่อต้องการปรับระดับ 6-8 จะต้องมีการสอบและพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการประเมินผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะอยู่ในช่วงที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป จึงส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในช่วงประสบการณ์ดังกล่าวมากกว่า ในช่วง 1-10 ปีและ 31-40 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่ไม่มีความท้าทายที่จะต้องพัฒนาตนเองมากนัก ประกอบกับสมจิต หนูเจริญกุล⁽⁶⁾ กล่าวไว้ว่าการจัดระดับของความรู้ความชำนาญของพยาบาลวิชาชีพนั้นพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี จัดเป็นพยาบาลที่ยังไม่มีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากนัก ต้องมีการควบคุมกำกับ นิเทศงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดคุณภาพของงาน จึงต้องการการพัฒนาตนเองมาก ส่วนพยาบาลที่มีประสบการณ์ 5-10 ปีนั้นจัดเป็นพยาบาลที่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ การนิเทศและการควบคุมกำกับจึงไม่จำเป็นมากนัก แต่ยังคงต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสิงห์บุรีมีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งมีส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ พูลสุข หิงคานนท์⁽⁷⁾ ได้เสนอว่าความสำเร็จ ในการเป็นพยาบาลวิชาชีพนั้นต้องมีปัจจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง คือ ระดับการศึกษาของพยาบาล การเข้ารับการพัฒนาตนเอง และประสบการณ์การทำงาน ซึ่ง 3 สิ่งนี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเพื่อการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพประสบความสำเร็จให้กับตนเองได้

การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของพูลสุข หิงคานนท์⁽⁸⁾ ซึ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า กิจกรรมการพัฒนา

ตนเองของพยาบาล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพน้อยยังมีความรู้ และทักษะไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน จึงต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ในขณะที่พยาบาล ที่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานสูงแล้ว อาจ จะชำนาญด้านปฏิบัติแต่ขาดด้านการบริหาร จึงสนใจ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับเมื่อมีประสบการณ์ เพิ่มขึ้นตำแหน่งก็สูงในทางบริหาร ทำให้ได้รับการ สนับสนุนการไปพัฒนา และมีความพร้อมด้านกำลัง ทรัพย์ในการไปศึกษาอบรมมากขึ้นด้วย จึงสามารถ พัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเองได้ ดังนั้น การ พัฒนาตนเองจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนอายุ และสถานภาพสมรสนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลวิชาชีพนั้น ไม่ว่าจะมียุ่ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพอย่างไรก็ต้องมีการพัฒนาตนเอง ด้วย เงินที่สภากาชาดพยาบาลได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพที่ จะปฏิบัติงานการพยาบาลนั้นต้องมีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยต้องมีการ ต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี และผู้ที่จะต้องอายุใบอนุญาตฯ ได้จะต้องเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในหลักสูตรที่สภากาชาดพยาบาลให้การรับรองไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิตในรอบ 5 ปี⁽⁹⁾ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้ พยาบาลทุกคนต้องพัฒนาตนเอง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถทำนายการ พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 16 แสดง ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะ การปฏิบัติงานการพยาบาล พยาบาลทุกคนต้องทำ หน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพกับมนุษย์ ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นการบ่งบอกระยะเวลาการปฏิบัติงานของ พยาบาลแต่ละคน โดยที่แต่ละช่วงระยะเวลาของการ ปฏิบัติงานนั้น มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพภายนอก

เข้ามาในระบบการปฏิบัติการพยาบาลอยู่เสมอ โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาล เทคโนโลยีทางการแพทย์และการพยาบาลที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่พยาบาลต้องประเมินตนเอง อยู่เสมอว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือไม่ หากไม่สามารถทำงานได้ตามที่หน่วย งานคาดหวังหรือผลการดำเนินงานไม่มีคุณภาพ จำเป็น ต้องพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ ประกอบกับในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน ของโรงพยาบาลเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรสุขภาพใน โรงพยาบาลมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะ พยาบาลวิชาชีพที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการ พยาบาลและการผดุงครรภ์ก่อน พ.ศ. 2545 ทุกคนจะ ต้องต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและ การผดุงครรภ์ ภายในเดือนธันวาคม 2550 ทั้งนี้ พยาบาลทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษา อบรม ประชุมวิชาการสัมมนา ในหลักสูตรที่สภากาชาด พยาบาลให้การรับรองหน่วยกิตการพัฒนาตนเองไม่ น้อยกว่า 50 หน่วยกิต ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน ปฏิบัติงานในทุกช่วงเวลาของประสิทธิภาพ อีกทั้ง ประสิทธิภาพของคณนั้นจะพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ และการปฏิบัติงาน แต่ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติ งานจะคงที่หากบุคคลไม่พัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่ม ขึ้นเพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ในมีคุณภาพยิ่งขึ้น⁽¹⁰⁾

สรุป

การพัฒนาตนเองของพยาบาลโดยรวมของโรง- พยาบาลสิงห์บุรีอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงการ สนับสนุนและความสนใจในการพัฒนาตนเองของ พยาบาลเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของ องค์กร ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งผู้ บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของ พยาบาลในทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การพัฒนา

ตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในทุก ๆ ระยะของการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสิงห์บุรีจึงควรมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทุกระดับได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อการพัฒนาคุณภาพงาน

เอกสารอ้างอิง

1. สุทธิวรรณ ตันติรจนางค์. การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน. ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ หน้าที่ 11-15. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช; 2541. หน้า 6.
2. Marquis, BL, Huston, Carol J. Leadership roles and management function in nursing. 3rd ed. Philadelphia : Lippincott Williams and Wilkins; 2000.
3. Rusell T, Effective feedback skill. London : Kogan Page; 1998.
4. โรงพยาบาลสิงห์บุรี. สถิติข้อมูลของกลุ่มการพยาบาล (เอกสารอัดสำเนา). สิงห์บุรี: โรงพยาบาลสิงห์บุรี; 2550.
5. กฤษดา แสงดี, ชีรพล สถิรังกูร, อมรรัตน์ นันทเขตต์. การประกันคุณภาพการพยาบาล: แนวทางการประเมินภายใน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2547.
6. สมจิต หนูเจริญกุล. การดูแลตนเอง ศาสตร์และศิลปะทาง การพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: วิเจพรีนติ้ง; 2536.
7. พูลสุข หิงคานนท์. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล. ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ หน้าที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช; 2550.
8. พูลสุข หิงคานนท์. รายงานวิจัยการพัฒนาตนเองของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน (เอกสารอัดสำเนา). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช; 2540.
9. สภาการพยาบาล. เอกสารประกอบการประชุมชี้แจงการจัดการศึกษาต่อเนื่อง (เอกสารอัดสำเนา). 28 พฤษภาคม 2548; ณ อาคารสัมมนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช; 2548.
10. วิเชียร ทวีลาภ. การนิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สามพระยา; 2521.

Abstract **Factors Influencing Self-Development of Nurses at Sing Buri Hospital**

Suwan Surichamorn

Singburee Hospital, Sing Buri Province

Journal of Health Science **2008; 17:SI237-44.**

Self-development is very crucial for nurses because nursing services need to change and adapt according to the context of policy, technology, and society. Thus, nurses need to have ability, skills, and self-development in respond to those changes. The objectives of this descriptive research and analytical were : (1) to explore self-development of nurses, (2) to investigate the relationship between the personal data and self-development of nurses, and (3) to study factors influencing self-development of nurses at Sing Buri hospital. All nurses at the hospital (328) were the population of this study. The research instruments were questionnaires, verified for content validity and tested for reliability. The Cronbach's alpha reliability coefficient was 0.86. Data were analyzed by descriptive statistics (including frequency, percent, mean,and standard deviation), Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

It was found that most nurses were 41-50 years old and earned bachelor degrees. Most were married and having 10-20 year of working experiences. The nurses as a whole, rated their self-development as high yet those with 1-10 year and 31-40 year experiences rated their self-development at a medium level. Whereas nurses who had 11-20 year and 21-30 year experiences rated their self-development at a high level. There was no correlation between age nor marriage status with their self-development. There was very low correlation between experience of nurses and their self-development (p-value 0.05). Lastly, experience of nurse influenced their self-development, and the predicting power was 16 percent ($R^2 = 0.16$)

Key words: self-development, nurses, Sing Buri hospital