

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กร ในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12 Relationship between Motivation for Self-Development, Family Support for Self-Development, Organizational Climate for Self-Development, and Self-Development among Registered Nurses in Health-Promoting Hospitals, the Health Service Region 12

เบญจรัตน์ นัคร^{1*} ชุติวรรณ ปุรินทรภิบาล² ปราโมทย์ ทองสุข²
Benjarut Nakare^{1*} Shutiwan Purinthrapibal² Pramot Thongsuk²

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่ทอม จังหวัดสงขลา
¹Registered Nurse, Professional Level, Maetom Health Promoting Hospital, Songkhla, Thailand.

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา
²Assistant Professor, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

*ผู้รับผิดชอบหลัก: ben_1401@hotmail.com

*Corresponding author: ben_1401@hotmail.com

Received 8 December 2022 • Revised 24 February 2023 • Accepted 2 March 2023

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เขตสุขภาพที่ 12 **วิธีการ:** กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกเจาะจงเป็นพยาบาลวิชาชีพทำงาน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 อย่างน้อย 1 ปี 111 คน เก็บข้อมูลผ่านกูเกิ้ลฟอร์มด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แรงจูงใจ ประยุกต์จากแมคเคลแลนด์ 3) การสนับสนุนจากครอบครัว ประยุกต์จากเฮาส์ 4) บรรยากาศองค์กร ประยุกต์จากสตริงเกอร์ และ 5) การพัฒนาตนเอง ประยุกต์จากมาร์ควิสและฮูสตัน ความตรงที่ .97 .98 .98 และ .98 ตามลำดับ และความเที่ยงที่ .87 .96 .96 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน **ผลการศึกษา:** กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.60) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 96.40) ส่วนใหญ่ อายุ 36-45 ปี (ร้อยละ 36.10) ปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 59.50) มีประสบการณ์การพัฒนาตนเองโดยการอบรมมากที่สุด (ร้อยละ 97.60) แรงจูงใจใน

การพัฒนาตนเอง ($MD = 4.18, IQR = .41$) การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง ($MD = 3.93, IQR = .41$) บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง ($M = 4.03, SD = .59$) และการพัฒนาตนเอง ($MD = 4.00, IQR = .50$) อยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ($r_s = .52$) การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง ($r_s = .52$) และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง ($r_s = .58$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง ($p < .01$) **สรุป:** ควรมีการวิจัยปัจจัยทำนายการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. และพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาล รพ.สต.

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การสนับสนุนจากครอบครัว; บรรยากาศองค์กร; พยาบาลวิชาชีพ; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

Objective: The study aimed to explore the levels and relationship of motivation for self-development, family support for self-development, organizational climate for self-development, and self-development among registered nurses who worked at health-promoting hospitals in the Health Service Region 12. **Methods:** Purposive sampling was used to include 111 registered nurses who had at least one year of experience with their health-promoting hospital. Data were collected through Google Forms by questionnaire comprised of: I) demographic data, II) motivation underpinning McClelland, III) family support underpinning House, IV) organizational climate underpinning Stringer, and V) self-development underpinning Marquis and Huston. The questionnaire CVI values were .97, .98, .98, and .98, respectively and the reliability values of Cronbach's alpha coefficients were .87, .96, .96, and .96, respectively. Data analysis used descriptive statistics and Spearman's correlation coefficient. **Results:** Most samples were female (94.60%) and graduated with a bachelor's degree (96.40%). The majority were aged between 36 to 45 years old (36.10%), had a working period of 10 years or more (59.50%), and most of them experienced self-development by attending the training course (97.60%.) The results showed the median score of self-development ($MD = 4.00, IQR = .50$), motivation for self-development ($MD = 4.18, IQR = .41$), family support for self-development ($MD = 3.93, IQR = .41$) and organizational climate for self-development ($M = 4.03, SD = .59$) were at a high level. Furthermore, the study showed that motivation for self-development ($r_s = .52$), family support for self-development ($r_s = .52$), and organizational climate for self-development ($r_s = .58$) had a positive relationship with self-development, significantly at $p < .01$. **Conclusion:** Further research should focus on predicting factors for self-development of registered nurses in health-promoting hospitals and program development to promote self-development of registered nurses in health-promoting hospitals.

Keywords: motivation; family support; organization climate; registered nurse; health promoting hospitals

ความสำคัญของปัญหา

การบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิของประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบของความแออัดในสถานบริการระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ ส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายเพิ่มศักยภาพการบริการปฐมภูมิโดยเฉพาะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ด้วยการผสมผสานบริการ ทั้งด้านรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกัน

โรค และการฟื้นฟูสภาพในทุกกลุ่มวัย เน้นทำงานเชิงรุก' บุคลากรของ รพ.สต. จึงมีภาระงานที่หลากหลายผนวกกับสถานการณ์ด้านอัตรากำลังที่พบว่าร้อยละ 61.52 ของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพน้อยกว่าเกณฑ์ full-time equivalent (FTE) ขั้นต่ำ การสูญเสียบุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่มาจากการลาออก (ร้อยละ 62.64) เกษียณอายุราชการ (ร้อยละ 28.03)

และเสียชีวิต (ร้อยละ 5.68)² ตามลำดับ สถานการณ์ด้าน อัตราการกำลังของ รพ.สต. ยังขาดแคลนบุคลากรอีกร้อยละ 20 เมื่อเทียบกับภาระงานและพยาบาลวิชาชีพบางคนต้องทำงาน ในบทบาทอื่นนอกเหนือจากงานพยาบาล เช่น งานการเงิน งานพัสดุ งานเอกสาร³ จากการศึกษาสถานการณ์ของ รพ.สต. ในจังหวัดพิษณุโลกในปี พ.ศ. 2558 ภายหลังจากนโยบายยก ระดับสถานื่อนามัยเป็น รพ.สต. พบว่า รพ.สต. ยังได้รับ งบประมาณไม่เปลี่ยนแปลง ปัญหาอุปสรรคสำคัญของ รพ.สต. คือ การขาดแคลนกำลังคน และการบริหารจัดการเครือข่าย⁴ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ สะท้อนว่า รพ.สต. ต้องแบกรับภาระงานที่มากในขณะที่ยัง ขาดแคลนอัตรากำลัง อย่างไรก็ตาม รพ.สต. ทุกที่ก็ต้อง ดำเนินงานตามภารกิจนั้นให้ลุล่วง จึงเกิดข้อจำกัดในการ พัฒนาบุคลากรในลักษณะการเข้ารับการอบรมและการ ศึกษาต่อเนื่องมีผลกระทบต่อภารกิจงานที่ได้รับมอบหมาย และความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสำคัญใน การขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรของ รพ.สต. สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมีนโยบายสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพโดยการอบรม พยาบาลเฉพาะทางด้านเวชปฏิบัติชุมชนเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ในปฏิบัติงานในชุมชนให้มากขึ้น สภากาพยาบาลกำหนด ให้มีการพัฒนาตนเองตามสาขาวิชาชีพโดยการเก็บหน่วย การศึกษาต่อเนื่องหลังจากที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพพยาบาล และการผดุงครรภ์ (continuing nursing education unit: CNEU) เพื่อต่ออายุใบประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลทุก 5 ปี อีกทั้งความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ยังผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น⁵ ในขณะที่มีการศึกษาสมรรถนะพยาบาลชุมชนของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ของพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนใต้ยังพบว่าสมรรถนะบางประการที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานในระบบสุขภาพปัจจุบันและอนาคตยังมีค่อนข้าง น้อย โดยเฉพาะด้านการวิจัย การถ่ายทอดความรู้และด้าน เทคโนโลยี และสารสนเทศ⁶ การพัฒนาศักยภาพให้เท่าทัน สถานการณ์ด้วยการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานที่ มากมายหลากหลาย และซับซ้อนอย่างต่อเนื่อง และงานที่ ต้องเรียนรู้ในสิ่งที่ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีศักยภาพ รองรับกับภาระงานที่หลากหลาย และการดำเนินงานตาม นโยบายที่ส่วนกลางกำหนด⁷ ด้วยการเข้ารับการพัฒนาบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานเขต

สุขภาพ และหน่วยงานระดับเครือข่ายอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ เขตสุขภาพที่ 12 ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ ตรัง พัทลุง สตูล สงขลา ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มี รพ.สต. จำนวน 721 แห่ง พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1,291 คน ในปี 2564 พบว่าเขตสุขภาพที่ 12 จัดสรรงบประมาณเพื่อทำ กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม 220,000 บาท และมีงบอุดหนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพแยกตามหลักสูตร รวม 3,002,000 บาท⁸ จะเห็นได้ว่าเขตสุขภาพที่ 12 มีงบประมาณสำหรับพัฒนาบุคลากรไม่สูง และยังไม่พบบนพัฒนา ศักยภาพบุคลากรแยกตามหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับ พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จากเขตสุขภาพโดยตรง พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ได้รับการศึกษาอบรมต่อเนื่อง หลังจบการศึกษาระดับสูงสุด เพียงร้อยละ 54.70 นอกจากนี้ มีความต้องการเข้ารับการอบรมต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น ร้อยละ 51.20 และต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรระดับบัณฑิต ศึกษา ร้อยละ 26.20 และมีสมรรถนะการบริหารและการวิจัย การใช้ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนางานพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ ชุมชน และการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ในระดับปานกลาง เท่านั้น⁹ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. จำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะด้วยตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองถือเป็น กลยุทธ์หนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้ บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง และมีคุณภาพ¹⁰ การประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และการมีอิสระในการเลือก แนวทางการพัฒนาด้วยตนเองจากความต้องการของตนเอง ทำให้การพัฒนาตนเองนั้นมีประสิทธิภาพ และเกิดความ ยั่งยืน¹¹ จึงสำคัญอย่างยิ่งที่พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต.ต้อง พัฒนาตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ เป็นปัจจัยภายในบุคคลที่สำคัญในการส่งเสริมทัศนคติ ทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนการรับรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ และกระตุ้นให้บุคคลมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมต่าง ๆ ให้มุ่งสู่เป้าหมายความต้องการของบุคคล ให้ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือปฏิบัติภารกิจ รวมถึง มีความก้าวหน้า และส่งผลต่อองค์กรให้มีความเจริญก้าวไป ข้างหน้าอีกด้วย¹²⁻¹⁴ การสนับสนุนทางสังคมทั้งจากครอบครัว หัวหน้าเพื่อนร่วมงาน และองค์กร เป็นปัจจัยระหว่างบุคคล ที่สำคัญ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน และมีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมของบุคคลได้¹⁵ โดยแรงสนับสนุนจากครอบครัวมี สำคัญต่อบุคคลในการพัฒนาตนเองเพราะเป็นการสนับสนุน ที่มาจากความผูกพัน ใกล้ชิดกันมากกว่ากลุ่มอื่นในสังคม

จึงรับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจทำให้การสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน¹⁶ มีการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์ ทักษะชีวิตและด้านการมีปฏิสัมพันธ์จากครอบครัวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง¹⁷ และสามารถที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ หรือมีอิทธิพลต่อบุคคลในการเลือกที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพได้แตกต่างกันไป ในขณะที่บรรยากาศองค์กรเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคคล ช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น หากบรรยากาศองค์กรดีเอื้ออำนวยต่อการทำงานจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นประสบผลสำเร็จ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะเกิดความก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทำให้บุคคลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีการพัฒนาตนเองตามมาด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์กรไม่ดีจะทำให้บุคคลไม่มีความสุขในการทำงานไม่มีแรงผลักดันต่อการพัฒนาตนเอง โดยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการใช้อำนาจ และอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิค และวิทยาการมาใช้ในองค์กรมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง^{18,19} ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลที่ดีต่อบุคลากรในทุกด้านรวมถึงการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลส่วนใหญ่ในบริบทของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ทุตติยภูมิ และโรงพยาบาลชุมชน ยังไม่พบการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. โดยเฉพาะรวมทั้งการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลทั้งระดับบุคคล ครอบครัว และองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่ใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารทางการพยาบาลทั้งระดับนโยบาย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรนำไปปรับปรุงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่

12 อยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12 หรือไม่ และอย่างไร

3. การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12 หรือไม่ และอย่างไร

4. บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12 หรือไม่ และอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

รูปแบบการศึกษา

สมมติฐาน

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

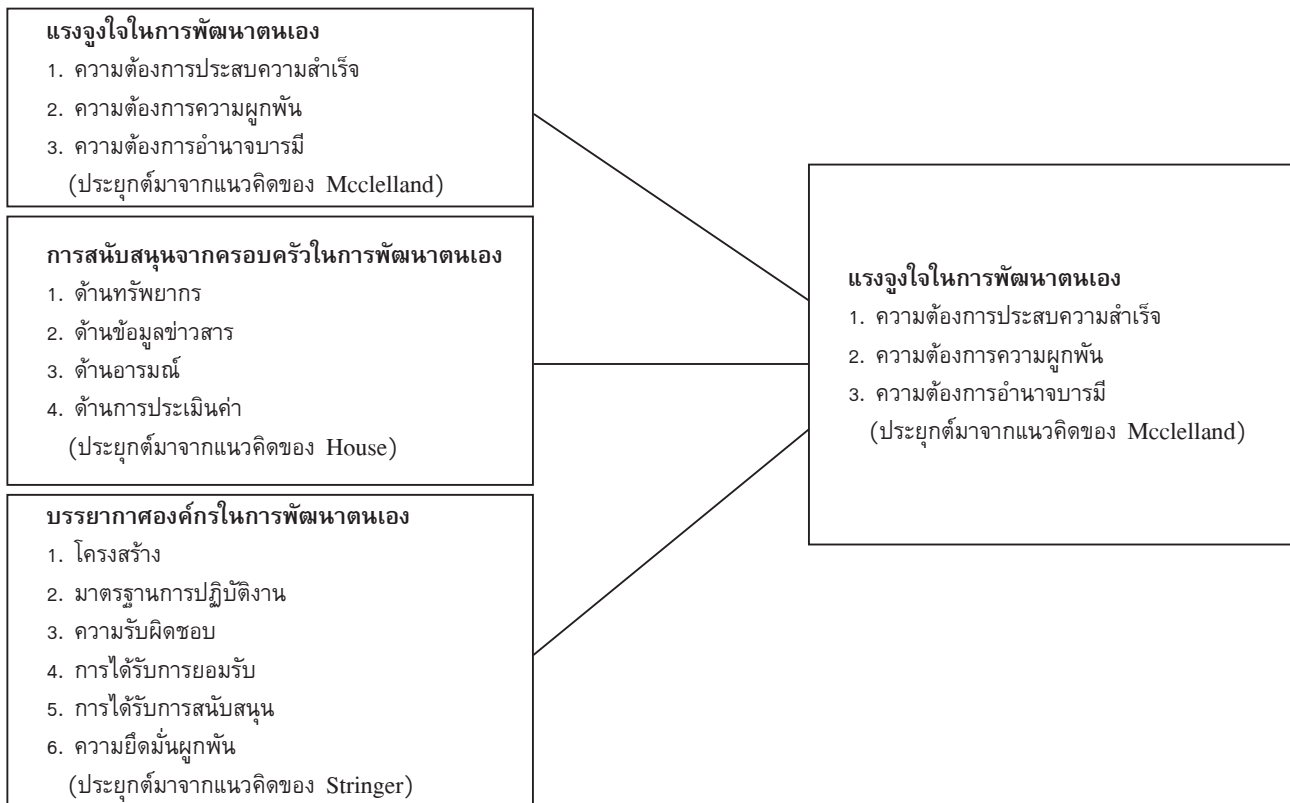
2. การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

3. บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ซึ่งหมายถึงพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทางความคิดด้วยการรับรู้ตนเองนำสู่การปฏิบัติด้วยตนเองสำรวจตัวตน และหาวิธีการให้ตนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาอาชีพของ Marquis and Huston²⁰ 4 ขั้นตอน คือ 1) วิเคราะห์ความต้องการ 2) การวางแผนการพัฒนาตนเอง 3) การดำเนินการพัฒนาตนเอง และ 4) การประเมินผล และวิเคราะห์ความต้องการต่อเนื่อง โดยจากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง มี 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง พลังในตัวบุคคลของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อบุคคลให้สามารถปรับเปลี่ยนการรับรู้ ความเชื่อทัศนคติ กระตุ้นให้บุคคลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ให้มุ่งสู่เป้าหมายความต้องการของบุคคลให้ประสบความสำเร็จ ประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจของ McClelland¹³ 3 ด้าน คือ 1) ความต้องการประสบความสำเร็จ 2) ความต้องการความผูกพัน

และ 3) ความต้องการอำนาจบารมี และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล มี 2 ปัจจัย คือ การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ได้รับจากบุคคลในครอบครัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่จะพัฒนาตนเองให้สำเร็จ ประยุกต์ใช้แนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ House¹⁵ 4 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านทรัพยากร 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร 3) การสนับสนุนด้านอารมณ์ และ 4) การสนับสนุนด้านการประเมินค่า และบรรยากาศองค์การในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพต่อสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประยุกต์ใช้แนวคิดการรับรู้บรรยากาศองค์การของ Stringer²¹ 6 มิติ คือ 1) โครงสร้าง 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ 5) การได้รับการสนับสนุน และ 6) ความยืดหยุ่นผูกพัน ดังนั้นปัจจัยแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศองค์การในการพัฒนาตนเอง น่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยแบบพรรณนา (descriptive research) ในลักษณะการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (correlation studies) เก็บข้อมูลระหว่างเดือน สิงหาคม 2564 - กรกฎาคม 2565

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในเขตสุขภาพที่ 12 จำนวนทั้งหมด 1,291 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 มีประสบการณ์การทำงานใน รพ.สต. แห่งนั้นอย่างน้อย 1 ปี ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยการวิเคราะห์อำนาจทดสอบทางสถิติสหสัมพันธ์ ระหว่าง 4 ตัวแปร (power analysis) ของ Cohen²² โดยใช้ค่าความสัมพันธ์ Pearson's correlation coefficient ที่ระดับความสัมพันธ์ขนาดต่ำ ($\rho = .3$) ความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 1 ($\alpha = .05$) ความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 2 ($1-\beta = .95$) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 111 คน โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มจังหวัด ร้อยละ 50 จำนวน 4 จังหวัด จาก 7 จังหวัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่แทนที่ ได้แก่ สงขลา พัทลุง ตรัง และนราธิวาส

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มอำเภอ จังหวัดละ 3 อำเภอเท่า ๆ กัน โดยการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่แทนที่ ได้ 12 อำเภอ คือ จังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอบางกล่ำ และอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดพัทลุง ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอตะโหมด และอำเภอปากพะยูน จังหวัดตรัง ได้แก่ อำเภอเมืองตรัง อำเภอวังวิเศษ และอำเภอรัษฎา จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอเรือเสาะ และอำเภอสุไหงปาดี

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จาก 12 อำเภอ อำเภอละ 9-10 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (convenience sampling) โดยพิจารณาจากคุณสมบัติในการคัดเลือกเข้าศึกษา คือ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. แห่งนั้นอย่างน้อย 1 ปี และสมัครใจเป็นกลุ่มตัวอย่าง จนกว่าจะครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 111 คน สรุปลได้กลุ่มตัวอย่างจาก รพ.สต. ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ จากอำเภอเมืองสงขลา จำนวน 10 คน อำเภอบางกล่ำ จำนวน 7 คน และอำเภอหาดใหญ่ จำนวน 11 คน กลุ่มตัวอย่างจาก รพ.สต. ในจังหวัดพัทลุง ได้แก่ จากอำเภอกงหรา จำนวน 10 คน อำเภอตะโหมด จำนวน

9 คน และอำเภอปากพะยูน จำนวน 9 คน กลุ่มตัวอย่างจาก รพ.สต. ในจังหวัดตรัง ได้แก่ อำเภอเมืองตรัง จำนวน 8 คน จากอำเภอวังวิเศษ จำนวน 8 คน และอำเภอรัษฎา จำนวน 11 คน กลุ่มตัวอย่างจาก รพ.สต. ในจังหวัดนราธิวาส ได้แก่ จากอำเภอเมืองนราธิวาส จำนวน 8 คน อำเภอเรือเสาะ จำนวน 10 คน และอำเภอสุไหงปาดี จำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 111 คน

จริยธรรมในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสหนังสือเลขที่ PSU IRB 2022-St-Nur 003 (Internal) วันที่ 3 มีนาคม 2565 และแก้ไขจริยธรรมการเปลี่ยนแปลงจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google Forms ตามหนังสือรับรองเลขที่ PSU IRB 2022-St-Nur 003 (internal) วันที่ 18 เมษายน 2565 และจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่เก็บข้อมูลทุกจังหวัด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และวิธีการดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ทุกเมื่อ การเก็บข้อมูลจะปกปิดเป็นความลับ นำเสนอข้อมูลในภาพรวม การทำลายข้อมูลหลังงานวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้วเป็นเวลา 2 ปี โดยผู้วิจัยส่งใบพิทักษ์สิทธิ์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยตรงผ่านอีเมลหรือโอดีไลน์เพื่อตอบกลับยืนยันความสมัครใจตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล/เครื่องมือในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำโครงร่างวิจัย และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษารอง
2. นำเสนอโครงร่างวิจัย และผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์
3. ยื่นขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการศูนย์จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และได้ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรม
4. ขอความอนุเคราะห์จากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พัทลุง ตรัง นราธิวาสและสำนักสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 12 อำเภอ

ได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา อำเภอบางกล่ำ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอกงหรา อำเภอดงระหวัด อำเภอปากพะยูน อำเภอเมืองตรัง อำเภอวังวิเศษ อำเภอรัษฎา อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอศรีสาคร และอำเภอสุโขทัย

5. หลังจากได้รับการอนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้วิจัยจึงติดต่อผู้ที่มีคุณสมบัติตามกำหนดด้วยตัวเองผ่านอีเมล โทรศัพท์หรือไอดีไลน์ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การศึกษา รายละเอียดการวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

6. ผู้วิจัยส่งใบพิทักษ์สิทธิให้กลุ่มตัวอย่างผ่านอีเมลหรือไอดีไลน์ หากยืนยันความสมัครใจให้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดส่งไฟล์แบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างรายบุคคลโดยตรง ในรูปแบบ Google Forms ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ถึงกลุ่มตัวอย่าง 111 คน

7. ผู้วิจัยติดตามผ่านโทรศัพท์หรือไอดีไลน์อีกครั้งในรายที่ไม่ได้รับข้อมูลตอบกลับตามกำหนดภายใน 1 เดือน

8. หลังได้รับข้อมูลครบถ้วน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทุกชุดมีความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทั้งหมด

9. ลงรหัสข้อมูลในแบบสอบถาม และบันทึกข้อมูลนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยายภาคองค์การในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วย คำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การนับถือศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน รพ.สต. ตำแหน่งปัจจุบัน และวิธีการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. สร้างจากการประยุกต์ใช้แนวคิดแรงจูงใจของ Mccllland¹³ จำนวน 17 ข้อ ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ และให้คะแนน ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย ระดับ 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ตามความกว้างของช่วงระดับคะแนน ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 แปลผลแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 แปลผลว่ามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.39 แปลผลว่ามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 แปลผลว่ามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 แปลผลว่ามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. สร้างจากการประยุกต์ใช้แนวคิดแรงสนับสนุนทางสังคมของ House¹⁵ ประกอบด้วยคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ และให้คะแนน ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองเรื่องดังกล่าวมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองเรื่องดังกล่าวมาก ระดับ 3 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองเรื่องดังกล่าวปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองเรื่องดังกล่าวเล็กน้อย ระดับ 1 หมายถึง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนที่การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ตามความกว้างของช่วงระดับคะแนน ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 แปลผลว่าการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 แปลผลว่าการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.39 แปลผลว่าการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 แปลผลว่าการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 แปลผลว่าการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 บรรยายภาคองค์การในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. สร้างจากการประยุกต์ใช้

แนวคิดบรรยายภาคของ Stringer²¹ ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ระบุว่าองค์กรมีบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง ระบุว่าองค์กรมีบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก ระดับ 3 หมายถึง ระบุว่าองค์กรมีบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง ระบุว่าองค์กรมีบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย ระดับ 1 หมายถึง ระบุว่าองค์กรมีบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ใน รพ.สต. ตามความกว้างของช่วงระดับคะแนน ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 แปลผลว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุดคะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 แปลผลว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.39 แปลผลว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 แปลผลว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 แปลผลว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ใน รพ.สต. พัฒนาจากแนวคิดของ Marquis & Huston²⁰ ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนาตนเองดังกล่าวมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนาตนเองดังกล่าวมาก ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนาตนเองดังกล่าวปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนาตนเองดังกล่าวน้อย ระดับ 1 หมายถึง การพัฒนาตนเองดังกล่าวน้อยที่สุด การแปลผลคะแนนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ตามความกว้างของช่วงระดับคะแนน ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.20-5.00 แปลผลว่าการพัฒนาตนเองระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.40-4.19 แปลผลว่าการพัฒนาตนเองระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.60-3.39 แปลผลว่าการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.80-2.59 แปลผลว่าการพัฒนาตนเองระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.79 แปลผลว่าการพัฒนาตนเองระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index: CVI) ของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล 2) อาจารย์พยาบาลสาขาการพยาบาลสาธารณสุข และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตสุขภาพ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อพิจารณาระดับความสอดคล้องกับเนื้อหา ความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม ความชัดเจนของข้อคำถาม และข้อคิดเห็นในการปรับปรุง และนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยคำนวณดัชนีความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ได้ค่า CVI เท่ากับ .97 .98 .98 และ .98 ตามลำดับ

การทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดสอบหาความเที่ยงของแบบสอบถามกับกลุ่มพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 ได้ค่าเท่ากับ .87 .96 .96 และ .96 ตามลำดับ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ และร้อยละ วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับตัวแปรที่มีค่าการแจกแจงปกติ และสำหรับตัวแปรที่มีค่าการแจกแจงไม่ปกติใช้การวิเคราะห์โดยค่ามัธยฐาน (MD) และช่วงพิสัยควอไทล์ (IQR) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ทดสอบการแจกแจงของข้อมูลด้วยสถิติโคลโมโนรอฟสกินอฟ พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติ จึงใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.60 และเพศชาย ร้อยละ 5.40 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 36.10 รองลงมาคืออายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 33.30 (M = 42.65, SD = 7.82, Min = 26, Max = 58) เกือบทั้งหมดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 96.40 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 75.70 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 70.30 และมีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ร้อยละ 86.50 เกินครึ่งหนึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 59.50 (M = 14.22, SD = 9.43, Min = 1 ปี 5 เดือน, Max = 37 ปี 11 เดือน) และปฏิบัติงานที่ รพ.สต. ขนาดกลาง ร้อยละ 52.30 กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 31,000-40,000 บาท ร้อยละ 42.40 รองลงมา มากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 34.20 ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การพัฒนาตนเองโดยวิธีการเข้ารับการอบรมมากที่สุด ร้อยละ 97.60 รองลงมา คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี ร้อยละ 81.10 และการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.40

ระดับการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ การสนับสนุนจากครอบครัว และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (MD = 4.00, = .50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ (MD = 4.00, = .67) การประเมินผลและวิเคราะห์ความต้องการต่อเนื่อง (MD =

4.00, = .40) การดำเนินการพัฒนาตนเอง (MD = 4.00, = .33) และการวางแผนการพัฒนาตนเอง (MD = 4.00, = .25) ตามลำดับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก (MD = 4.18, IQR = .41) เมื่อพิจารณารายด้านด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการความผูกพัน (MD = 4.43, IQR = .71) รองลงมา คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด (MD = 4.33, IQR = .67) และความต้องการอำนาจบารมี อยู่ในระดับมาก (MD = 3.50, IQR = .75) การให้การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนในระดับมาก (MD = 3.93, IQR = .41) พิจารณารายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยการได้รับการสนับสนุนในระดับมาก คือ การให้การสนับสนุนด้านการให้ค่าประเมินค่า (MD = 4.00, IQR = 1.00) การให้การสนับสนุนด้านอารมณ์ (MD = 4.00, IQR = .67) การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร (MD = 4.00, IQR = .50) และการให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (MD = 3.80, IQR = .80) ตามลำดับ และการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก (M = 4.03, SD = .49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านโครงสร้าง (M = 4.28, SD = .62) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (M = 4.20, SD = .66) ความรับผิดชอบ (M = 4.18, SD = .54) การได้รับการสนับสนุน (M = 3.92, SD = .73) ความยึดมั่นผูกพัน (M = 3.91, SD = .68) และการได้รับการยอมรับ (M = 3.73, SD = .83) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ การสนับสนุนจากครอบครัว และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 (N = 111)

ตัวแปร	MD/M	IQR/SD	ระดับ
การพัฒนาตนเอง	MD	IQR	
การวิเคราะห์ความต้องการ	4.00	.67	มาก
การวางแผนการพัฒนาตนเอง	4.00	.25	มาก
การดำเนินการพัฒนาตนเอง	4.00	.33	มาก
การประเมินผลและวิเคราะห์ความต้องการต่อเนื่อง	4.00	.40	มาก
รวม	4.00	.50	มาก
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	MD	IQR	ระดับ
ด้านความต้องการความผูกพัน	4.43	.71	มากที่สุด
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ	4.33	.67	มากที่สุด

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	MD/M	IQR/SD	ระดับ
ด้านความต้องการอำนาจบารมี	3.50	.75	มาก
รวม	4.18	.41	มาก
การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง	MD	IQR	ระดับ
การให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร	4.00	.50	มาก
การให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร	3.80	.80	มาก
การให้การสนับสนุนด้านอารมณ์	4.00	.67	มาก
การให้การสนับสนุนด้านการให้การประเมินค่า	4.00	1.00	มาก
รวม	3.93	.41	มาก
บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง	M	SD	ระดับ
โครงสร้าง	4.28	.62	มากที่สุด
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.20	.66	มาก
ความรับผิดชอบ	4.18	.54	มาก
การได้รับการสนับสนุน	3.92	.73	มาก
ความยืดหยุ่นผูกพัน	3.91	.68	มาก
การได้รับการยอมรับ	3.73	.83	มาก
รวม	4.03	.59	มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้สถิติทดสอบสหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman rank correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลโดยการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับ

การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .52, p < .01$) การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .52, p < .01$) และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .58, p < .01$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 (N = 111)

ตัวแปร	การพัฒนาตนเอง r_s	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	.52**	ปานกลาง
การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง	.52**	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง	.58**	ปานกลาง

**p < .01

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยอภิปรายผลตามระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเอง กับ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 ใน 4 ส่วน คือ

1. ระดับของการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12

การศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาตนเองทุกด้านและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของ รพ.สต. ที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบในงานที่หลายด้านจึงต้องพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้การพัฒนาตนเองของพยาบาลใน รพ.สต. ยังถูกขับเคลื่อนจากข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานของสถานบริการปฐมภูมิ ระบบรับรองคุณภาพสถานบริการสุขภาพ การกำกับด้านวิชาชีพจากสภาการพยาบาล แต่อย่างไรก็ตามด้วยสถานการณ์วิกฤติการระบาดของโรคโควิด 19 ที่เป็นสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงและควบคุมไม่ได้ อาจมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามแผนที่วางไว้ ข้อมูลวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ยังคงมีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการอบรมออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านสื่อ เทคโนโลยี และการเรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ยังมีแนวทางในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Marquis and Huston²⁰ กล่าวว่า การพัฒนาตนเองในวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม สภาวะสุขภาพ การรักษาด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญและเป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sajjanaraporn and Hingkanont²³ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าแห่งตนกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมอยู่ระดับมากเช่นกัน

การศึกษาค้นคว้าระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 โดยรวมอยู่

ในระดับมาก พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. จะให้ความสำคัญกับเรื่องของแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันมากที่สุด ในขณะที่ด้านความต้องการอำนาจบารมี มีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจด้านอื่นโดยเฉพาะการคิดว่าการมีอิทธิพลกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าที่อยู่ระดับปานกลาง การระบาดของโรคอุบัติใหม่อาจจะเป็นตัวกระตุ้นสำคัญต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในทุกภาคส่วน รวมถึงพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. แต่แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างยังไม่ถึงระดับมากที่สุด อาจจะเป็นเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี ซึ่งเป็นระดับพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ดังนั้นกลุ่มนี้ผ่านการสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งมาแล้วจึงอาจจะมีภาวะเครียดหรือเหนื่อยในการพัฒนาตนเองลงบ้าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านที่มีระดับมากที่สุด คือด้านความต้องการความผูกพัน พิจารณาจากบริบทการทำงานใน รพ.สต. ที่เป็นองค์กรขนาดเล็ก จำนวนผู้ปฏิบัติงาน 5-10 คน ในภารกิจที่มากมาย หลากหลาย รอบด้าน การทำงานที่ต้องทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานและเครือข่ายสุขภาพมีผลต่อความรู้สึกผูกพันกันได้สูง อธิบายตามแนวคิดแรงจูงใจของ McClelland¹³ ที่ว่าความต้องการความผูกพัน เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ซึ่งต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดใหญ่จากการศึกษาของ Klinhom¹⁴ ที่ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี และ Yaowaboot²⁴ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกับการศึกษาของ Kumjitake²⁵ และของ Sajjanaraporn and Hingkanont²³ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าแห่งตนกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ส่วนผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจบารมีน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งระบุว่าการมีอิทธิพลกับผู้อื่นทำให้ชีวิตมีคุณค่าแค่ระดับปานกลาง การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

วิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 โดยรวมอยู่ระดับมาก พิจารณารายด้านทุกด้านและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน อาจเนื่องมาจากครอบครัวอาจจะมีการให้การสนับสนุนตามระดับของความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่าครอบครัวให้การสนับสนุนทรัพยากร อารมณ์ และการให้การประเมินค่าในระดับมาก ตามความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละระดับของการให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารมีคะแนนน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพเฉพาะทาง ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นเรื่องเฉพาะวิชาชีพตามแนวคิดการสนับสนุนจากสังคมของ House¹⁵ แรงสนับสนุนทางสังคมในระดับครอบครัวเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในสังคมที่ให้ความช่วยเหลือกัน จะเกิดความผูกพันและใกล้ชิดกันมากที่สุด บุคคลจะรับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจ¹⁵ และยิ่งสอดคล้องกับ Sahey and Wei²⁶ ที่ศึกษาการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมในช่วงโควิด-19 พบว่า ครอบครัวสนับสนุนการทำงานของพยาบาลระดับมากเช่นกัน

การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบรรยากาศองค์กรในด้านโครงสร้างของ รพ.สต. ได้ถูกกำหนดไว้ชัดเจนและต่อเนื่องอยู่แล้ว ส่วนด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการได้รับการยอมรับ และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากในช่วงการสำรวจงานวิจัยนี้ในเดือน เมษายน ถึง เดือน มิถุนายน 2565 ยังมีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 รพ.สต. เป็นสถานบริการด่านหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามสถานการณ์ หน่วยงานที่เร่งด่วนตามสภาพปัญหาของบริบทพื้นที่ และปฏิบัติงานหลากหลายตามแผนงานที่ครอบคลุม 5 ด้านในทุกกลุ่มวัย ทำให้การปรับปรุงพัฒนาด้านอื่นอาจจะทำได้ไม่มากนัก Stringer²¹ กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อมในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Sathum and Sriruecha²⁷ เรื่องบรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพ และผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ Insuwan²⁸ เรื่อง

บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับสูง การศึกษาของ Bunnaphasithasothin and Sriruecha²⁹ ที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขเน้นให้บุคลากรในสังกัดมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าจะพัฒนาในงานและส่งเสริมความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ยังผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น⁵ และจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจระดับมากที่สุด คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพันและความต้องการประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของ McClelland¹³ กล่าวว่า แรงจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง House¹⁵ กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ในระดับครอบครัวเป็นสิ่งที่เกิดจากความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในสังคมที่ให้ความช่วยเหลือกัน ที่มาจากความผูกพันและมีความใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้บุคคลพัฒนาตนเองด้วยความเต็มใจที่ไม่มีข้อต่อรอง และการที่บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวที่มากจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Prasertsin¹⁶ เรื่อง การพัฒนาตนเองสำคัญอย่างไรในชีวิตและการทำงาน พบว่า การพัฒนาตนเองจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ และการศึกษาของ Dounghae and

Piolveang¹⁷ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้ พบว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านอารมณ์จาก ครอบครัวมีอิทธิพลในการพัฒนาตนเองเช่นกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรในการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก โครงสร้างของ รพ.สต. มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนจากกระทรวง สาธารณสุขอยู่แล้ว เมื่อมีโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้พยาบาล วิชาชีพต้องปฏิบัติงานตามโครงสร้างและเข้าใจถึงความ ก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพ ร่วมกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ได้ ศึกษา มีการปฏิบัติงานใน รพ.สต.มากกว่า 10 ปี จึงเข้าใจ ถึงบทบาทหน้าที่ และ รพ.สต. เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กจึงมีความใกล้ชิดผูกพันกว่าองค์กรขนาดใหญ่โดยธรรมชาติของ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Stringer²¹ ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบุคคล และการศึกษา ของ Atungsoon³⁰ ที่ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนา ตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

สรุป

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพที่ 12 มีระดับ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แรงจูงใจในการพัฒนา ตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และบรรยากาศองค์กร ในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ระดับมาก และการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ($r_s = .52, p < .01$) การสนับสนุนจากครอบครัวในการพัฒนาตนเอง ($r_s = .52, p < .01$) และบรรยากาศองค์กรในการพัฒนา ตนเอง ($r_s = .58, p < .01$)

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1. ผู้บริหารทั้งระดับนโยบายและหน่วยงานควรส่งเสริม แรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการ การประสบความสำเร็จของบุคลากรและเพิ่มแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจการมีเพื่อการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต.

2. ผู้บริหารทั้งระดับนโยบายและหน่วยงานควรสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและเปิดโอกาส ให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพใน รพ.สต.

3. ควรวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต.

4. ควรวิจัยเพื่อค้นหาวิธีการเพิ่มแรงจูงใจในด้าน ความต้องการอำนาจการมี เพื่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพใน รพ.สต.

5. ควรศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริม การพัฒนาตนเอง ด้วยปัจจัยแรงจูงใจ การสนับสนุนจาก ครอบครัว และบรรยากาศองค์กร เพื่อการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต.

การมีส่วนร่วมในการเขียนข้อความ

ผู้วิจัยทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำวิจัย และการเขียน บทความตีพิมพ์

การมีผลประโยชน์ทับซ้อน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับหน่วยงานหรือ องค์กรใด

แหล่งทุนสนับสนุน

การศึกษาค้นคว้านี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เขตสุขภาพที่ 12 ที่ ให้ความร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Arayapong J, editor. Guidelines for the development of health service systems in primary, secondary and holistic health [Internet]. Nonthaburi: Agricultural Co-operative Federation of Thailand; 2013 [cited 2022 Nov 1]. Available from: https://hrm.dms.go.th/assets/files/guidebooks/07-09-2021_12-47/07-09-2021_12-47.pdf.
2. Working Group Ministry of Health. Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Guide to structures and power ratio frames government agencies in the provincial administration year 2017-2021. Nonthaburi: Working Group Ministry of Health. Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health; [date unknown].

3. Tangcharoensathien V, Sawaengdee K, Rajataram B, et al. A study of work load and productivity among health personnel in District Health Promotion Hospital [Internet]. Nonthaburi: Health Systems Research Institute; 2017 [cited 2021 Dec 31]. Available from: <http://hdl.handle.net/11228/4893>.
4. Kowitthayanon S. Situation of the Phitsanulok Tambon Health Promoting Hospital after enhance to the Tambon health promoting hospital policy. HRD.NR. 2018; 4(1): 117-36. Thai.
5. Suwanasaeng N, Pengthong P, Yingyoud P, et al. Career paths of nurses under the Ministry of Public Health. TJNMP. 2020; 7(2): 110-8. Thai.
6. Chaosuansreecharoen KR, Chaosuansreecharoen P, Dumtip P. Community nursing competency among registered nurses working at Tambon Health Promoting Hospital in three southern bordered provinces. NJPH. 2018; 26(3): 52-65. Thai.
7. Srisuphan W, Chunthai K, editor. Professional Nurse Practitioner Manual Tambon Health Promoting Hospital. Bangkok: Quality Thai Trading; 2013. Thai.
8. Health Regional 12. Dashbord data report budget summary 2021 (CIO) [Internet]. Songkhla [cited 2022 Jan 14]. Available from: <https://lookerstudio.google.com/reporting/35416c21-c0c9-477f-8fa9-0428f7919162/page/tv15B>
9. Nimitarnun N, Roojanavech S, Hoontrakul S, et al. The competencies of nurse practitioners in Health Promoting Hospitals of the 5 Regional Health Services Ministry of Public Health. CUTJ. 2016; 22(2): 273-88. Thai.
10. Jandeang B, Bubpata K, Kosolkittiamporn S. Human resource management process. JRDI RMU. 2018; 5(1): 219-36. Thai.
11. Megginson D, Pedler M. Self-development for developers. Executive Development. 1992; 5(2) doi: 10.1108/09533239210009815.
12. Kalyanamitra K. Two powerful motivation factors to success. var. 2016; 6(3): 175-83. Thai.
13. McClelland D. Human motivation. San Francisco: Cambridge University Press; 1987.
14. Klinhom B. Motivation of self-development of Samchuk hospital's Nurse Suphan Buri Province. The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Suphanburi. 2018; 1(1): 49-57. Thai.
15. House JS. Social support and social structure. Sociol Forum. 1987; 2(1):135-46. doi: 10.1007/BF01107897.
16. Prasertsin U. How important of self-development to your life and work. Cre.Sci. 2014; 5(10): 73-84.Thai.
17. Doungkhae W, Piolueang Ng. Factors influencing knowledge and skill development in profession of students for ASEAN community: A case study of Kasetsart University. ART. 2016; 21(2): 146-57. Thai.
18. Akkasetthung M, Boonchorm S. The organizational climate affecting the working efficiency of the staffs of Kalasin Area Revenue Office. HSJNMC. 2016; 4(1): 531-7. Thai.
19. Nakgul L, Thridech P, Phandii W, et al. Need of self development among Ramathibodi Hospital. JBCN_Bangkok. 2014; 30(1); 22-33. Thai.
20. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. 9 th ed. China: Lippincott Williams & Wilkins; 2017.
21. Stringer R. Leadership and organizational climate. New Jersey: McGraw-Hill; 2002.
22. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2 nd ed. New York: Hillsdale NJ; 1988.
23. Sajjanaraporn T, Hingkanont P. The relationship between motivation self-esteem and self-development of professional nurse in a tertiary hospital. Journal of Nursing and Health Sciences. 2017; 12(2): 56-66. Thai.
24. Yaowaboot H. A study of the relationship between the motivation on self development and the self-esteem of professional nurses. [master's minor thesis].[Bangkok]: Srinakharinwirot University; 2012. 156 p.
25. Kumjitake T. Motivation factors affecting work performance of registered nurses of Nopparatrajathane Hospital. [master's minor thesis]. [Bangkok]: Krirk University; 2019. 110 p.
26. Sahay S, Wei W. Everything is changing, but I am not alone: Nurses' perceptions of social support during COVID-19. Sustainability. 2022; 14(6): 3262. doi: 10.3390/su14063262.
27. Sattum D, Sriruecha C. Organizational climate and organizational support affecting the performance of public health personnel under the primary care quality and outcome framework at sub-district health promoting hospital in Chaiyaphum province. KKU J for Pub Health Res. 2019; 12(1): 41-50. Thai.
28. Insuwan P. Organizational climate and quality of work life of professional nurses in the nursing task group at Sriratana Hospital, Si Sa Ket Province. JBCNM. 2014; 120(1): 55-66. Thai.
29. Bunnaphasithasothin C, Sriruecha C. Organization climate affecting the professional competency performance of practical level nurses at a tertiary hospital in the Northeast of Thailand. rdhsj. 2021;14(1): 441-9. Thai.
30. Atungkoon D. Needs for self-improvement among nurses at university hospitals. [master's minor thesis]. [Bangkok]: Srinakharinwirot University; 2018. 150 p.