



รายงานการค้นคว้าอิสระ (แผน ข)
ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร
คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร
SELF-DEVELOPMENT NEEDS OF PROFESSIONAL NURSES AT NAKHON THA
CHALOM HOSPITAL, SAMUT SAKHON PROVINCE

กุนทาลี ถาดวิจิตร¹, อนุวัฒน์ จรัสรัตนไพบูลย์¹, ปาวินี อารีศรีสม¹, และพุดิสสรค์ เครือคำ¹
Kunthalee Thadwijit¹, Anuwat Jaradrattanapaiboon¹, Pawinee Areesrisom¹, and
Phutthisun Kruekum¹

¹ สาขาวิชาการจัดการและพัฒนาทรัพยากร คณะผลิตกรรมการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้

¹ Resources Management and Development, Faculty of Agricultural Production, Maejo University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะทางเศรษฐกิจ และข้อมูลด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพ (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน (3) ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง และ (4) การสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดของหน่วยงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือดังกล่าวประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะทางเศรษฐกิจ ข้อมูลด้านสังคม แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นเพศหญิงทั้งหมด อยู่ในช่วงวัยทำงาน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในลักษณะหมุนเวร ซึ่งสะท้อนถึงบริบทการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่มีภาระงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และต้องอาศัยทั้งความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ



ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาเชิงโครงสร้างของแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน โดยเฉพาะในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มากกว่าปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว

ในด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติและคุณลักษณะทางวิชาชีพ ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง และการเสริมสร้างคุณลักษณะทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน

ในด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรม และการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ยังมีข้อจำกัดบางประการที่สำคัญ ได้แก่ การจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ภาระงานที่ค่อนข้างสูง และข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แม้ว่าบุคลากรจะมีแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาในระดับสูงก็ตาม

สำหรับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเอง พบว่า ปัญหาสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ภาระงานที่สูง เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาที่ไม่เพียงพอ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรสนับสนุน ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาตนเองไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา เช่น การเพิ่มโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงาน การสนับสนุนงบประมาณอย่างเหมาะสม การบริหารจัดการภาระงานให้สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร และการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ภายในองค์กรให้ชัดเจนและต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความต้องการการพัฒนาตนเอง, พยาบาลวิชาชีพ, แรงจูงใจในการทำงาน,

การสนับสนุนจากองค์กร

Abstract

This research aimed to study (1) personal characteristics, economic and social factors of professional nurses, (2) work motivation, (3) the level of self-development needs, and (4) organizational support, including problems, obstacles, and recommendations for self-development among professional nurses at Nakhon Tha Chalom Hospital, Samut Sakhon Province.

The target population consisted of 33 professional nurses at Nakhon Tha Chalom Hospital, Samut Sakhon Province, representing the entire population of



the organization. A structured questionnaire was used as the research instrument to collect data. The questionnaire covered personal characteristics, economic and social factors, work motivation, organizational support, self-development needs, as well as problems, obstacles, and recommendations for self-development. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that all participants were female, within the working-age group, holding a bachelor's degree, and having 1–10 years of work experience. Most of them worked in a shift system, reflecting the nature of the nursing profession, which requires continuous 24-hour service, as well as physical and psychological readiness and adaptability to changing work conditions.

Regarding work motivation, the overall level was high ($\bar{x} = 4.10$). When considering the structural components of motivation, motivator factors had a higher mean than hygiene factors, particularly in terms of responsibility, job achievement, and recognition from the organization or supervisors. This finding indicates that intrinsic motivation plays a significant role in encouraging professional nurses to remain committed to their work and continuously develop themselves.

In terms of self-development needs, the overall level was at the highest level ($\bar{x} = 4.33$). When analyzed by dimension, professional knowledge had the highest mean, followed by practical skills and professional attitudes and characteristics, respectively. These findings reflect that professional nurses place high importance on enhancing their knowledge, developing practical skills, and strengthening professional attributes in order to improve work performance, comply with professional standards, and adapt to changes in the healthcare system.

Regarding organizational support, the overall level was high ($\bar{x} = 4.06$), particularly in support from supervisors, opportunities to participate in training, and promotion of internal learning. However, some limitations were identified, including insufficient time for development activities, high workload, and budget constraints for professional development. These factors may hinder access to self-development opportunities, despite the high level of motivation and development needs among nurses.

As for problems, obstacles, and recommendations, the study found that major barriers included heavy workload, limited time for participating in development activities, and insufficient supporting resources. These constraints prevented nurses from fully developing their potential. Participants suggested several improvement strategies, such as increasing opportunities for training and



study visits, providing adequate budget support, managing workload in accordance with staffing levels, and establishing a clear and continuous internal learning support system.

Keywords: Self-development needs, Professional nurses, Work motivation, Organizational support

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันระบบบริการสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรัง ตลอดจนความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพและมาตรฐานของการบริการสุขภาพ ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพในปัจจุบัน (WHO, 2020)

พยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรสำคัญในระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ทั้งในด้านการประเมินอาการ การวางแผนการพยาบาล การเฝ้าระวังอาการ การตัดสินใจทางคลินิก ตลอดจนการประสานงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ดังนั้น ศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ความปลอดภัยของผู้รับบริการ และประสิทธิภาพขององค์กรทางสุขภาพ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และคุณลักษณะทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคม (นฤมล วงศ์สวัสดิ์, 2563)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Herzberg et al., 1959)

อย่างไรก็ตาม แม้พยาบาลวิชาชีพจะตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง แต่ในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางยังพบข้อจำกัดหลายประการ เช่น ภาระงานที่สูง การทำงานแบบหมุนเวร ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากรสนับสนุน ซึ่งอาจส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ (ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ, 2567; นักร เบญจรัตน์และคณะ, 2566)

จากการสังเกตบริบทการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พยาบาลมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน บางรายมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะที่บางรายอาจประสบปัญหาด้านภาระงานและความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การพัฒนาตนเองไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มศักยภาพ



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง รวมถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการดังกล่าว โดยผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายวางแผนพัฒนารัพยากรบุคคล และออกแบบแนวทางส่งเสริมศักยภาพของพยาบาลให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริการสุขภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร
3. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร
4. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการดำรงบทบาทในวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทางและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ (WHO, 2020)

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เทคโนโลยี และบริบททางสังคมได้อย่างเหมาะสม (นฤมล วงศ์สวัสดิ์, 2563)

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเฉพาะในวิชาชีพพยาบาลที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (นัคร เบญจรัตน์ และคณะ, 2566)

Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน



นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่อธิบายว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานแล้ว จะเกิดความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเองในระดับสูงขึ้น (Self-Actualization)

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ในบริบทของวิชาชีพพยาบาล การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากระบบบริการสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพผ่านการอบรม การประชุมวิชาการ และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (WHO, 2020; นฤมล วงศ์สวัสดิ์, 2563)

แนวคิดการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง มาตรการหรือการดำเนินงานขององค์กรที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรม และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านภาระงาน เวลา และงบประมาณ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ, 2567; นักร เบญจรัตน์และคณะ, 2566)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุวรรณ แก้วคำ (2565) พบว่า พยาบาลที่มีแรงจูงใจภายในสูงและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเหมาะสม มีแนวโน้มพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากกว่า

ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ (2567) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหารและบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้ นักร เบญจรัตน์และคณะ (2566) พบว่า แรงจูงใจภายในร่วมกับการสนับสนุนด้านทรัพยากร เวลา และนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร โดยมุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 33 คน ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมดของหน่วยงาน (Total Population)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นส่วนตัวต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความต้องการในการพัฒนาตนเอง และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง



ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ข้อคำถามมีความเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไขและใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ผ่านการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปตามหลักจริยธรรม คำนึงถึงสิทธิ ความสมัครใจ และการรักษาความลับของผู้เข้าร่วมวิจัย ตลอดจนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลและระดับความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัยและวิจารณ์

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง อยู่ในวัยทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในลักษณะหมุนเวร ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะการทำงานของวิชาชีพพยาบาลที่ต้องให้บริการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และต้องอาศัยทั้งความพร้อมทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน (สภาการพยาบาล, 2561; WHO, 2020)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากองค์กรหรือผู้บังคับบัญชา สะท้อนให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในมากกว่าปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg et al., (1959) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานแล้ว จะเกิดความต้องการด้านการยอมรับและการพัฒนาศักยภาพของตนเองในระดับสูงขึ้น

ด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) โดยด้านความรู้ทางวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติและคุณลักษณะทางวิชาชีพ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuing Professional Development: CPD) (Knowles et al., 2015; WHO, 2016)

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรม และการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่สูง เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาไม่เพียงพอ และข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ (2567) และ นักร เบญจรัตน์และคณะ (2566) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและทรัพยากรที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ



ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้พยาบาลวิชาชีพจะมีแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองในระดับสูง แต่หากขาดระบบสนับสนุนที่เหมาะสมจากองค์กร การพัฒนาศักยภาพอาจไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรจึงควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากร และบริหารจัดการภาระงานอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Swanson & Holton, 2009; Noe, 2017)

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะทางวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติรวมถึงคุณลักษณะทางวิชาชีพ ทั้งนี้ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทาง การตัดสินใจทางคลินิก และความสามารถในการดูแลผู้ป่วยอย่างครอบคลุม พยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้รับบริการ

ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจภายในมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้บริหาร การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรมหรือศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบข้อจำกัดและอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ภาระงานที่ค่อนข้างสูง เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาไม่เพียงพอ รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน ซึ่งอาจส่งผลให้พยาบาลบางส่วนไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แม้ว่าจะมีความต้องการและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในระดับสูงก็ตาม

ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ การบริหารภาระงาน การจัดเวลาให้เหมาะสม รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริการสุขภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วย และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. โรงพยาบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ โดยอาจสนับสนุนทั้งในรูปแบบการอบรมภายในองค์กร การส่งเข้าร่วมประชุมวิชาการภายนอก หรือการศึกษาดูงานในหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลได้เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย

2. โรงพยาบาลควรมีการบริหารจัดการภาระงานและตารางเวรให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างภาระงานและโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าภาระงานที่สูงและเวลาที่จำกัดเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ ดังนั้น การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ การวางแผนตารางเวรอย่างเหมาะสม และการกำหนดช่วงเวลาในการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองภายในเวลางาน อาจช่วยให้พยาบาลสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพได้มากขึ้น

3. องค์กรควรสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาลอย่างเพียงพอ ทั้งด้านสื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งข้อมูลทางวิชาการ รวมถึงควรส่งเสริมระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมวิชาการภายในหน่วยงาน หรือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างยั่งยืน

4. โรงพยาบาลควรส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งในด้านการได้รับการยอมรับ การสร้างความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมแรงทางบวก การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจในงาน เพิ่มแรงจูงใจภายใน และกระตุ้นให้พยาบาลเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลนครท่าฉลอม จังหวัดสมุทรสาคร รวมถึงพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดาครอบครัวและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา



เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ แก้วคำ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การณ. (2567). การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- นฤมล วงศ์สวัสดิ์. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสุขภาพ. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นักร เบญจรัตน์, ศิริพร บุญส่ง, และอรณี แสงทอง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
พัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ. วารสาร
การพยาบาลสาธารณสุข, 37(2), 45–60.
- สภาการพยาบาล. (2561). มาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพพยาบาลและการให้บริการอย่าง
ต่อเนื่อง.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New
York: John Wiley & Sons.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner: The
Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4),
370–396.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of Human Resource
Development*. Berrett-Koehler Publishers.
- World Health Organization (WHO). (2016). (Reference related to Professional
Development).
- World Health Organization (WHO). (2020). (Reference related to health service
systems and nursing potential).



สืบค้นข้อมูลเล่มการค้นคว้าอิสระฉบับสมบูรณ์

ได้ที่ เว็บไซต์ DSpace MJU.

Link: <http://ir.mju.ac.th/dspace/>

