



ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
NEEDS FOR SELF-IMPROVEMENT AMONG NURSES AT UNIVERSITY HOSPITALS



ดุชนิ อรรถนังกูร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
แห่งหนึ่ง



ดุเชฎฐิ อรรถจันธังกูร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

NEEDS FOR SELF-IMPROVEMENT
AMONG NURSES AT UNIVERSITY HOSPITALS



DUDSADEE ATUNGKON

A Master's Project Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (Business Administration(Management))
Faculty of Business Administration for Society Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ของ

ดุชนฎี อรรถนังกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กิริตอังกุล)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิโรจน์ บุรณศิริ)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

ชื่อเรื่อง	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ผู้วิจัย	ดุษฎี อรรจนังกูร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. กัลยกิตติ์ กิริติอังกูร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 22-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้อยู่ที่ 25,001-35,000 บาท และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีเพียงด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า 1. เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน 2. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรู้สึกลึกซึ้งในหน้าที่การงาน โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 20.4 3. การรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 15.3

คำสำคัญ : ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

Title	NEEDS FOR SELF-IMPROVEMENT AMONG NURSES AT UNIVERSITY HOSPITALS
Author	DUDSADEE ATUNGKON
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Kanyakit Keeratiangkoon

The objectives of this research are to study the needs for self-improvement among nurses at university hospitals. The samples in this research consisted of nurses who worked in university hospitals, with a total of three hundred and thirty people, questionnaires were used as a research tool. There were various statistical techniques utilized to analyze the data including percentage, mean score, standard deviation, independent sample t-test, one-way ANOVA and multiple regression analysis were applied as statistical analysis tools. The findings of this research revealed the following: Most of the nurses were female, aged between 22-30 years old, single, hold Bachelor's degree, income between 25,001-35,000 Bath per month and period of performance less than ten years. The perceptions of the nurses on the overall job satisfaction was at a good level, which consisted of nine terms and only the compensation was at moderate level. The perceptions of the nurses on the overall organizational climate was at a good level. The perceptions of the nurses on the overall needs of self-improvement was at a good level. The findings of the research at a statistically significant level of .05 revealed the following: Nurses of different genders, ages, status level, education, income and period of performance did not differ in terms of self-improvement. The summary of the variations in the needs of self-improvement among nurses at university hospitals, in terms of job satisfaction were relationships between peers, advancement, recognition and job security. This can explain the needs for self-improvement by 20.4%. The organizational climate were relationships between decision-making practices and technological adequacy. This can explain the needs for self-improvement by 15.3%.

Keyword : needs for self-improvement among nurses university hospitals

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.กัลยกิตติ กิรติอังกูร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่าของท่านมาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อีกทั้งยังให้ความช่วยเหลือดูแลตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอดตั้งแต่แรกเริ่มรวมทั้ง ผศ.ดร.กุลเชษฐ์ มงคล และ อาจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ ที่ให้ความกรุณารับเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม รวมถึงให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขแบบสอบถามให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำภาคบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเจ้าหน้าที่ประจำห้องบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษามาโดยตลอด คอยสนับสนุน ช่วยเหลือในทุกๆด้าน เป็นกำลังใจที่สำคัญ ทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านช่วงเวลาอันยากลำบากมาได้ตลอดจนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์ใดที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ บิดา มารดา ญาติ พี่น้อง บุรพคณาจารย์ทุกท่าน รวมถึงผู้มีส่วนร่วมในการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในทุกๆด้าน มาตลอดจนประสบความสำเร็จ ขอให้ทุกท่านที่กล่าวมานี้มีแต่ความสุข ความเจริญ หากมีข้อตำหนิหรือข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับ และขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ดุสิต อรรจน์อังกูร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
สมมติฐานงานวิจัย.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	13
1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13
1.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	16
1.3 ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	18
2.1 ความหมายของความพึงพอใจ	18

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	18
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ.....	20
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร	25
3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	25
3.2 กระบวนการรับรู้.....	27
3.3 ความหมายของบรรยากาศองค์กร	28
3.4 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร	29
3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	31
3.6 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร	33
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง	37
4.1 ทฤษฎีความต้องการ.....	37
4.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	41
4.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง.....	43
4.4 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง	43
4.5 แนวทางการพัฒนาตนเอง.....	44
4.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	46
5. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ	49
5.1 ความหมายของการพยาบาล	49
5.2 ความหมายของพยาบาลวิชาชีพ	50
5.3 ขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	51
5.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล.....	52
5.5 แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาล	53
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	60
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
4. การจัดกระทำข้อมูล	70
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สรุปผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง.....	110
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	112
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
1. สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	115
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	122
4. อภิปรายผลการวิจัย	125
5. ข้อเสนอแนะ	130
บรรณานุกรม	132
ภาคผนวก.....	135
ประวัติผู้เขียน.....	150

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
ตาราง 2 หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง.....	6
ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
ตาราง 4 หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง.....	63
ตาราง 5 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
ตาราง 6 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่จัดกลุ่มใหม่	82
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน	84
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.....	91
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	95
ตาราง 10 การทดสอบค่าความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test	100
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test.....	101
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ รายได้ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA	103

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	105
ตาราง 14 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายด้าน.....	106
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	108
ตาราง 16 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำแนกตามรายด้าน.....	109
ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	112

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์.....	38



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในบรรดาปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญยิ่ง เพราะมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถใช้ทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการทำงานให้ได้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ไม่สามารถทำได้ สำหรับกิจการด้านโรงพยาบาลซึ่งเป็นกิจการที่ให้บริการประเภทหนึ่ง จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ที่มีทักษะความสามารถหลากหลายตามภารกิจการให้บริการของโรงพยาบาลแก่ลูกค้า จึงพบว่า งานบริการของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรใดๆ มาทดแทนมนุษย์ได้ นอกจากนี้ งานบริการของโรงพยาบาลจำเป็นต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการแก่ลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงมีความสำคัญอย่างมาก (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ, 2543) ดังนั้นการพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะการทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการสนองตอบ นอกจากนี้ พนักงานที่ไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อองค์กรมากกว่าที่คิด สิ่งที่ต้ององค์กรต้องทำคือ ศึกษาความต้องการพื้นฐานที่มีร่วมกันให้เจอแล้วสร้างสิ่งเหล่านั้นขึ้นมา เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะต้องมีความพึงพอใจต่อองค์กรก่อน เมื่อพอใจแล้วก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน อยากทำงาน อยากพัฒนาตนเอง (ประคัลภ์ ปัทมพาลังกูร, 29 ตุลาคม 2558)

นอกจากด้านความพึงพอใจในการทำงานแล้วนั้น ด้านบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) หรือการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้ องค์กรสามารถที่จะสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองได้โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา หากองค์กรใดสามารถสร้าง

บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ คือ เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานองค์กรนั้นก็จะเป็้องค์กรที่สามารถเพิ่มผลผลิตได้อย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2535)

พยาบาล เป็นวิชาชีพหนึ่งในสังคมที่มีบทบาทสำคัญในทีมของผู้ให้บริการสาธารณสุข และพยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรทางสุขภาพสาขาอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกรหรือนักสาธารณสุขอื่นๆ ดังนั้น จึงนับได้ว่าบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญและมีส่วนสำคัญยิ่งในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศบรรลุเป้าหมาย เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่จะต้องให้บริการที่เน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนและรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต (ทัศนา บุญทอง, 2543) อีกทั้งลักษณะของงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนและรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤตที่ต้องใช้ความเร่งรีบและความรอบคอบในเวลาเดียวกัน (กฤษดา แสงดี, 2551) โดยภาระงานที่หนักนี้ ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้นถูกละเลยไป ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2538) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนานๆ ครั้ง ในเรื่องการอ่านหนังสือตำรา เอกสารวิชาการเกี่ยวกับอาชีพ และการให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัย ซึ่งผู้เข้ารับบริการย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับการดูแลและบริการจากพยาบาลวิชาชีพที่มีองค์ความรู้พร้อมให้การดูแลอย่างมีมาตรฐานและปลอดภัย รวมไปถึงองค์กรที่มีความคาดหวังที่จะเห็นในบุคลากรมีการพัฒนาตนเองและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาการพยาบาลเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาในเรื่อง "ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง" เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยคาดว่าจะการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรทั้งในด้านการพัฒนาบรรยากาศองค์กร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของตัวบุคลากรเองและขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อที่จะทราบถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนความต้องการในการพัฒนาทักษะอื่นๆที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปปรับปรุงหรือพัฒนาในจุดที่ยังบกพร่องให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสืบไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 3,151 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 330 คน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนประชากร ด้วยการคำนวณตามสูตร (Cochran W.G., 1977) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N (Z^2 \alpha_2) \sigma^2}{Nd^2 + Z^2 \alpha_2 \sigma^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา

d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการประมาณค่า เท่ากับ 0.05

$Z^2 \alpha_2$ คือ ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติ ความน่าจะเป็นที่กำหนด $\alpha = 0.05$ ดังนั้น $Z.025 = 1.96$

σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งในการศึกษาค้นคว้านี้ได้ใช้จากการวิจัยของ (อมรรตน์ ปักโคทานัง, 2548) ได้ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ $\sigma = 0.49$ ดังนั้น $\sigma^2 = 0.2401$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad n &= \frac{3,151 \times (1.96)^2 \times 0.2401}{3,151 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.2401)} \\ n &= 330 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 330 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง เพื่อสุ่มเลือกพยาบาลวิชาชีพมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยฝ่ายการพยาบาลมีงานการพยาบาลทั้งหมด 11 งานการพยาบาล จากนั้นคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสายงาน ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานการพยาบาล	เปอร์เซ็นต์ของ พยาบาลที่ ปฏิบัติงานในงาน การพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กุมารเวชศาสตร์	12%	378	40
จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์ วิทยา	4%	126	13
ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	8%	252	26
ผ่าตัด	11%	347	36
ผู้ป่วยพิเศษ	10%	315	33
รังสีวิทยา	3%	95	10
ศัลยศาสตร์และ ศัลยศาสตร์ออร์โธ ปิดิกส์	19%	599	63
สูติศาสตร์ นรีเวช วิทยา	12%	378	40
อายุรศาสตร์และ จิตเวชศาสตร์	19%	599	63
ปฐมภูมิ	1%	31	3
ระบบหัวใจและ หลอดเลือด	1%	31	3
รวม	100%	3,151	330

หมายเหตุ เพอร์เซ็นต์ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลได้มาจากข้อมูลทางอินเตอร์เน็ตของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช จำแนกบุคลากรภาพรวม จำแนกตามกลุ่มงาน ปี 2551

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากไม่แทนที่ (Sampling without replacement) ทำให้ได้หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 2 หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

งานการพยาบาล	หน่วยงาน
กุมารเวชศาสตร์	เจ้าฟ้าฯ 6, อานันท์มหิตล 3, อานันท์มหิตล 5
จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	เฉลิมพระเกียรติ 1
ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	หน่วยตรวจโรคศัลยกรรม, หน่วยตรวจโรคหูคอจมูก
ผ่าตัด	หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์, หน่วยผ่าตัดจักษุ, หน่วยผ่าตัดระบบปัสสาวะ
ผู้ป่วยพิเศษ	84/5 ตะวันตก, เฉลิมพระเกียรติ 16, 72/5 ตะวันออก
รังสีวิทยา	ฉะบ 6
ศัลยกรรมและศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์	สลาก 5, 72/4 ประสาทศัลยกรรม, 84/3 ตะวันตกใต้, เฉลิมพระเกียรติ 11, อุบัติเหตุ 3 พิเศษ
สูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 8/1, 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 11/1, 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 13/1
อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	อัมรินทร์ 6 เหนือ, อัมรินทร์ 9 เหนือ, อัมรินทร์ 11 ใต้, 84/10 ตะวันออก, 72/5 ตะวันตก
ปฐมนิเทศ	หน่วยพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
ระบบหัวใจและหลอดเลือด	ศูนย์โรคหัวใจชั้น 2

ขั้นที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากขั้นที่ 2 ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ตัวแปรที่ศึกษา

มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 22-30 ปี

1.1.2.2 31-35 ปี

1.1.2.3 36-40 ปี

1.1.2.4 41-45 ปี

1.1.2.5 46-50 ปี

1.1.2.6 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 สถานภาพสมรส

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ปริญญาตรี

1.1.4.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.5 รายได้

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

1.1.5.2 25,001-35,000 บาท

1.1.5.3 35,001-45,000 บาท

1.1.5.4 45,001-50,000 บาท

1.1.5.5 50,001 บาทขึ้นไป

1.1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.1.6.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.1.6.2 10-20 ปี

1.1.6.3 21-30 ปี

1.1.6.4 มากกว่า 30 ปี

1.2 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยกระตุ้น

1.2.1.1 โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ

1.2.1.2 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

1.2.1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.1.4 ความรับผิดชอบในงาน

1.2.1.5 ลักษณะของงาน

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.2.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

1.2.2.2 ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.2.2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.2.5 สภาพการทำงาน

1.3 ข้อมูลด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย

1.3.1 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3.3 องค์กรคำนึงถึงพนักงาน

1.3.4 การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร

1.3.5 การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร

1.3.6 การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 3

ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความต้องการในการพัฒนาตนเอง** หมายถึง ความประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีกว่าเดิม ทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีทักษะและศักยภาพที่สูงขึ้นตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรและสังคม ซึ่งแบ่งการพัฒนาตนเองเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลหรือผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ที่ได้รับอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง ที่สภาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาล ที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ให้บริการด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษาดังกล่าว ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

3. **โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย** หมายถึง โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยและโรงเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์หรือวิทยาลัยแพทยศาสตร์ต่างๆ โดยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (Super Tertiary Care) ที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษาสูงสุด เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้าน การแพทย์ และเป็นโรงพยาบาลสำหรับการค้นคว้าวิจัยต่างๆ

4. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. **ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีสภาวะการทำงานที่สบายใจ ไม่มีความตึงเครียด มีความรู้สึกพอใจต่อสิ่งที่ได้รับ เป็นความรู้สึกบรรลุถึงสิ่งที่ต้องการ

6. **ปัจจัยกระตุ้น** หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประกอบไปด้วย

6.1 โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ทำให้การทำงานและการแก้ปัญหาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

6.2 โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจในตัวเอง หรือเพิ่มศักยภาพสมรรถภาพของ

ตนเองเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ หรือการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน

6.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานบรรลุผล

6.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ มีการควบคุมน้อยที่สุดเพราะเชื่อในความสามารถ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ ได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ หรือให้สิทธิต่างๆ ในการตัดสินใจ

6.5 ลักษณะของงาน หมายถึง เป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถ และเป็นงานเหมาะสมต่อความสามารถที่จะทำให้ได้สำเร็จด้วยตนเองเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. **ปัจจัยคำจุน** หมายถึง ปัจจัยช่วยสนับสนุนในการทำงาน ถ้าหากขาดไปก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

7.1 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ และสามารถใช้จ่ายดูแลตนเองและครอบครัวได้เพียงพอ

7.2 ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง ความมั่นใจในองค์กรโดยจะไม่ถูกย้ายงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล และยังรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานปัจจุบัน

7.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และพอใจในการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในด้านปฏิบัติงาน

7.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเมื่อมีโอกาส ปรึภความเข้าใจกันได้เมื่อมีปัญหา ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสามัคคีกันภายในองค์กร

7.5 สภาพการทำงาน หมายถึง อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีความพร้อมใช้ ทันสมัย สามารถมีบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงทีเมื่ออุปกรณ์มีปัญหา มีระบบและขั้นตอนการทำงานที่สะดวกและเป็นที่พึงพอใจ

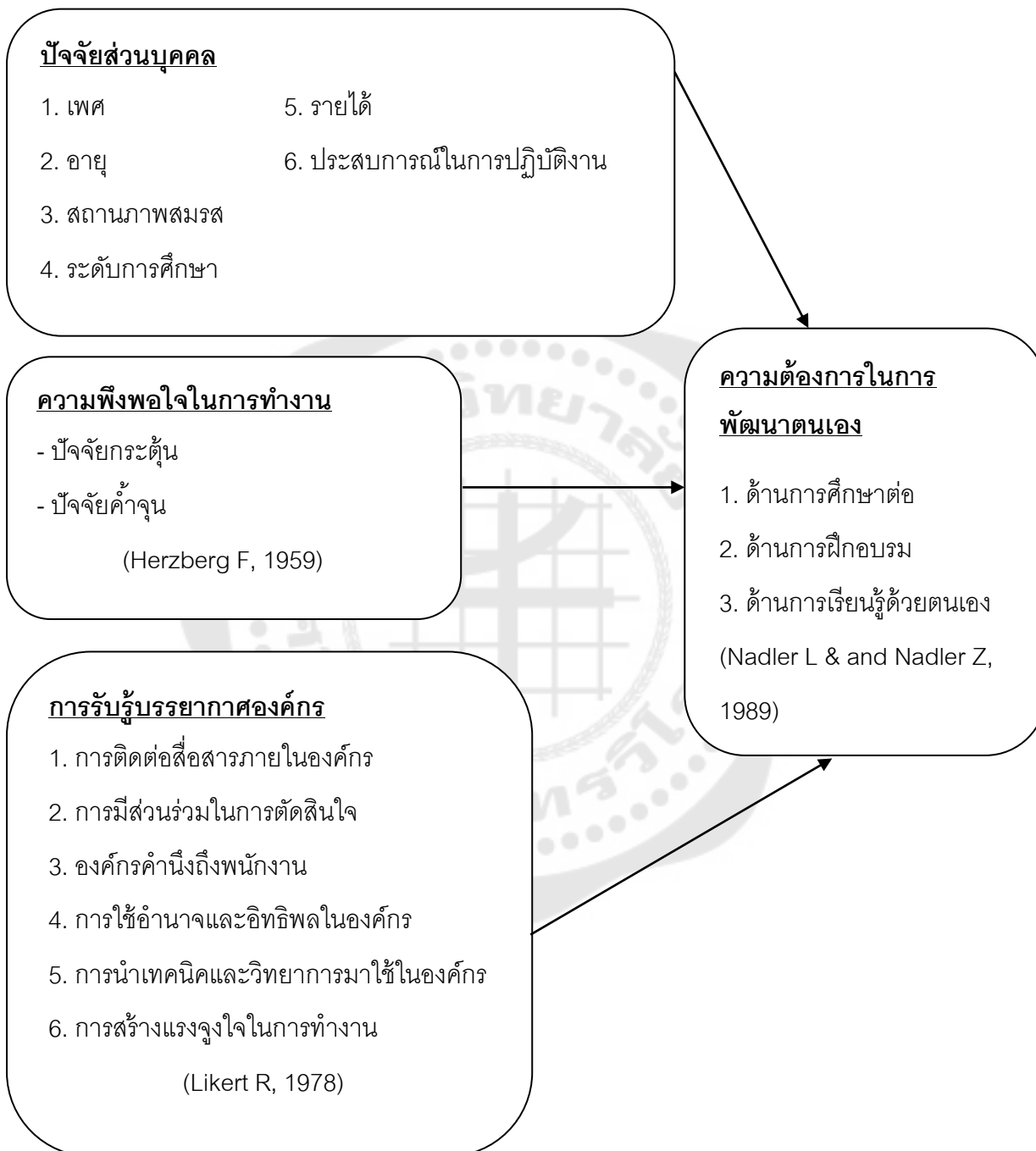
8. **การรับรู้บรรยากาศองค์กร** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และนำเข้าสู่กระบวนการแปลผลและตีความหมาย การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพยาบาลวิชาชีพไม่

ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานในองค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานงานวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
3. อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง และได้นำเสนอตามสารระดัดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
5. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ คือ มนุษย์ที่มีค่าเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพยากรและความมั่งคั่งของสังคมและประเทศชาติ เป็นทรัพยากรที่มีค่าเหนือกว่าทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตอื่นใด มีบทบาททั้งในด้านการผลิตและด้านการบริโภค (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2549: 455)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีความสำคัญโดยพื้นฐานประการหนึ่งในการกำหนดประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถในการเรียนรู้ สร้างสรรค์ และดูดซับความรู้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ที่แฝงอยู่ในเครื่องจักร อุปกรณ์ สารสนเทศ และการบริหารจัดการองค์การด้านต่างๆ เข้ามาสั่งสมไว้ในตัวของบุคลากรแต่ละคน นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังมีความสามารถที่จะดัดแปลงและเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นได้ตามขีดความสามารถในการเรียนรู้และดูดซับของแต่ละคนบนพื้นฐานของการศึกษาและการได้รับการกระตุ้นส่งเสริมของแต่ละคนและจากการที่ทรัพยากรมนุษย์เป็น “สิ่ง” ที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดในสภาพที่ต่าง ๆ กัน ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อระดับความเติบโตก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์การ และต่อทรัพยากรมนุษย์เองในฐานะของความเป็น “มนุษย์” ที่มีชีวิตจิตใจ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณา หรือทำความเข้าใจ ทั้งในด้านการบริหารธุรกิจและด้านสังคม ประกอบกันซึ่งในเรื่องนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมต่างๆ ที่มีทั้ง ความคล้ายคลึงและแตกต่างกันแล้วแต่มุมมองของแต่ละคนมีอยู่ (สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข; และคนอื่นๆ. 2544: 49)

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549: 198) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

สุนันทา เลहनันท์ (2546 อ้างอิงใน สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549: 197) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

สมาน รังสิโยภุชญา (2544: 83) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

กิลเลียน (สุนิษา กลิ่งพงษ์, 2556) (สุนิษา กลิ่งพงษ์. 2556: 12; อ้างอิงจาก สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข; และคนอื่นๆ. 2544: 50; อ้างอิงจาก Killian. 1984: unpagged) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ โดยมีความเห็นว่า เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะนี้จึงหมายถึงการวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลดีต่อองค์การมากที่สุด ความพร้อมหมายถึง องค์การจะต้องดูแลและให้บุคคลมีกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และการทุ่มเทพลังที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่ของตนจนได้รับผลสำเร็จมากที่สุด ผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้องค์การได้รับผลตอบแทนที่เท่ากันหรือมากกว่าที่ลงทุนไป การที่จะให้บุคลากรทำงานได้ดีนั้น องค์การจำเป็นต้องสร้างเงื่อนไขให้เกิดการอำนวยความสะดวกต่อการทำงานด้วย ซึ่งเปรียบเสมือนการตอบแทนซึ่งกันและกัน

ส่วน เวอเทอร์ (สุปราณี ศรีจักราภิมุข; และคนอื่นๆ 2544: 50; อ้างอิงจาก Werther. 1939: unpagged) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานในระยะยาว ในขณะที่การฝึกอบรมเป็นงานที่เฉพาะเจาะจง การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันเพื่อลดอัตราการจ้างบุคลากรใหม่ขององค์กร การที่องค์กรเปิดโอกาสโดยมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน ผลที่ได้รับจากการพัฒนาที่ดีแล้วจะทำให้บุคลากรเห็นว่าเป็นงานเหล่านี้เป็นอาชีพ ไม่ใช่เป็นเพียงแต่งงานเท่านั้น และยังทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ องค์กรขนาดใหญ่ มักจะได้รับผลกระทบจากสิ่งท้าทายเฉพาะหน้าหลายประการ เช่น การที่บุคลากรมีความล้าสมัย เนื่องจากขาดความรู้ทักษะที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอันอาจเป็นเพราะความเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่าง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

สำหรับ โบวินและฮาร์วีย์ (นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2546: 5; อ้างอิงจาก Bowin; & Harvey. 2001: 6) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนาจิตใจ การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ในขณะที่ อภิเดช พลายนบัว (2542: 10 อ้างถึงใน ธัญรัตน์ สิริตติยานนท์, 2552: 19) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ศักยภาพ และขีดความสามารถ ในการทำงานโดยเฉพาะ สามารถปรับตัวได้ทัน สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ช่วยมนุษย์ให้สามารถที่จะมีคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานที่ดีสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้ามาสู่ครอบครัว องค์กร และประเทศชาติ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นระบบขององค์กรที่มีเป้าหมายเพื่อที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน นับได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางด้านกาย จิตใจ สังคมและสติปัญญา ซึ่งถือว่าเป็นงานในระยะยาวที่องค์กรต้องคำนึงถึงอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำความสำเร็จมาสู่องค์กร โดยเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จำแนกได้เป็น 2 ด้านใหญ่ คือ เป้าหมายขององค์กร จะเน้นไปที่กระบวนการพัฒนาที่ทำให้องค์กรมีผลกำไรสูงสุด ส่วนเป้าหมายของบุคลากรจะเน้นไปที่ตัวบุคลากรโดยตรงในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ทันสมัยทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในยุคปัจจุบัน อีกทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในระดับงานที่สูงขึ้นตามขีดความสามารถของตนที่มีอยู่

1.2 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่โดยทั่วไปมี 2 แบบ คือ แบบเป็นทางการ กับไม่เป็นทางการ ซึ่งวิธีแบบทางการนั้นจะให้ผลค่อนข้างน้อย องค์การจึงต้องมีมาตรการหรือแนวทางการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด ซึ่งตามแนวคิดของ Peter Drucker ที่กล่าวว่า มีเพียง 20% ของ คนในองค์การเท่านั้น ที่ทำให้องค์การ ประสบความสำเร็จ ลักษณะที่สำคัญของคนเหล่านั้นคือ มีความรับผิดชอบสูง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีผลงานและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Knowledge Worker) ดังนั้นวิธีการรักษาให้เขาอยู่กับ องค์การจึงหมายถึงการอยู่รอดขององค์การด้วยเช่นกัน วิธีการดูแลรักษาคนเหล่านี้ให้อยู่กับ องค์การทำได้โดย

- 1) ระยะแรก (ช่วง 0-6 เดือน) ต้องปฐมนิเทศให้รู้จักองค์การ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ อย่าเพิ่งคาดหวังผลงาน คัดสรรพี่เลี้ยงที่ดีคอยดูแลเขา หัวหน้าหรือพี่เลี้ยงต้องปลุกฝังทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มอบหมายงานให้ตรงกับสมรรถนะ ไม่ยากหรือง่ายเกินไป
- 2) ระยะที่สอง (ช่วง 6 เดือน-1ปี) ต้องให้ทดสอบและทดลองสิ่งใหม่ๆ มอบอำนาจตั้งเข้ามาร่วมคิด เสริมแรงทางบวก
- 3) ระยะที่สาม (ปีที่ 1-2) ช่วงแสดงฝีมือ จึงต้องส่งเสริมให้คิดนอกกรอบ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ
- 4) ระยะที่สี่ (เกิน 2 ปี) เริ่มเมื่อยล้าเบื่อหน่าย ต้องสร้างขวัญกำลังใจโดยการมีการเปลี่ยนหน้าที่การงานบ้างตามเหมาะสม ส่งไปเรียนรู้สิ่งใหม่ ส่งไปดูงาน

กัญญามน อนิหวา (อ้างถึงใน สุนิษา กลิ่งพงษ์ , 2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ เนื่องจากรูปแบบ การพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคล ที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณภาพยิ่งขึ้นด้วย วิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม (Training) การสัมมนา (Seminar) การศึกษา (Education) การ พัฒนาพนักงาน (Employee Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการ พัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นต้น ซึ่งรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรเหล่านี้จะช่วย พัฒนาการเรียนรู้ ให้เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่

ผลรวมกิจกรรมขององค์กร แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้ทรัพยากรมีคุณภาพ ให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคนและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เบคเคอร์ (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2549: 30-31; อ้างถึงใน Becker. 1964: 8-28) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม (Training) คือ กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรให้พัฒนาในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการผลิตในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นคุณภาพทรัพยากรมนุษย์จึงเกิดจากการฝึกอบรม และได้วิเคราะห์ถึงบทบาทของการฝึกอบรม และแบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) และการฝึกอบรมเฉพาะอย่าง (Specific Training)

1) การฝึกอบรมทั่วไป เป็นการฝึกอบรมที่มีได้เจาะจงงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นการฝึกอบรมเพื่อจะสร้างเสริมความรู้กว้างๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่วไป ผู้รับการฝึกอบรมหรือบุคลากรสามารถนำความรู้นั้นๆ ไปใช้ประโยชน์แก่ตนเองได้ และสามารถจะนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ได้อีกด้วย ไม่เป็นประโยชน์เฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองเท่านั้น

2) การฝึกอบรมเฉพาะ (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะขององค์กรหรือของหน่วยงาน โดยปกติการฝึกอบรมประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรยิ่งกว่าตัวบุคลากรเอง เพราะงานดังกล่าวนี้อาจจะมีลักษณะเฉพาะและใช้อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น เท่านั้น ถ้าบุคลากรย้ายไปทำงานกับองค์กรอื่น ก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้ฝึกอบรมมา การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานช่างเฉพาะอย่าง เป็นต้น

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลากหลายรูปแบบ แต่ละองค์กรจะต้องเลือกรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสถานการณ์ขององค์กรและเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา การศึกษาต่อ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพและความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร นำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

1.3 ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1989 อ้างถึงใน วรรัตน์ เขียวไพร, 2551: 1) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งกิจกรรมเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) การฝึกอบรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะเวลาอันสั้น ให้บุคคลมีความรู้ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในตำแหน่งงานปัจจุบัน

2) การศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายในช่วงระยะกลาง ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เตรียมบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวดิ่ง) หรือเพื่อเพิ่มความสามารถด้านเทคนิคในงานปัจจุบัน (ความก้าวหน้าอาชีพในแนวนอน)

3) การพัฒนา หมายถึง ความพยายามเปลี่ยนแปลงภายในช่วงเวลาระยะยาว ให้บุคคลเกิดการรับรู้ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ สภาวะจิตที่ปราศจากความตึงเครียด มาจากจิตใจในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ หรืออีกอย่างหนึ่งอาจเป็นความรู้สึกพอใจต่อสิ่งที่ชอบ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงสิ่งต้องการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้งานสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้ง และเข้าใจถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ (“ความพึงพอใจ หมายถึง”, ม.ป.ป.)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ความพึงพอใจ ดังนี้ คำว่า “พึง” เป็นคำกริยาอื่น หมายความว่า ยอมตาม เช่น พึงใจ และคำว่า “พอใจ” หมายความว่า สมชอบ ชอบใจ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfaction) ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผู้ที่ได้กล่าวถึงคำว่า “ความพึงพอใจ (Satisfaction)” ได้ให้แนวคิดไว้หลายความหมาย ดังนี้

Applewhite (1965) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากันได้มีทัศนคติที่ดีต่องานด้วย

Good (1973, p.320) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า “เป็นผลมาจากความสนใจและทัศนะของบุคคลที่มีต่องาน ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันไปตามทัศนคติค่านิยม และระดับการศึกษาของผู้นั้น”

Woleman (1973, p. 348) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจไว้ว่า “ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายความต้องการหรือแรงจูงใจ”

Smith (1974) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

Shelly (1975, p. 9) ได้ศึกษาแนวคิดความพึงพอใจ ซึ่งสรุปว่า “ความพึงพอใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกทางบวกและทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วทำให้เกิดความสุข ความรู้สึก เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ”

Campbell (1976: 117–124 อ้างถึงใน วาณี ทองเสวต, 2548) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคนเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าสมควรจะได้รับ ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

Domabedian (1980, อ้างถึงใน วาณี ทองเสวต, 2548) กล่าวว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริการประสบความสำเร็จในการทำให้สมดุระหว่างสิ่งที่ผู้รับบริการให้ค่ากับความคาดหวังของผู้รับบริการ และประสบการณ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวัง

ทวีพงษ์ หินคำ (2541: 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสามารถลดความตึงเครียดและตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541: 12) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่า จะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ถ้าหากงานให้ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

วิทย์ เทียงบุญธรรม (2541: 754) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพอใจ การทำให้พอใจ ความสนใจ ความสนใจ ความพอใจ ความสนใจ การชดเชย การไถ่บาป การแก้แค้นสิ่งที่ชดเชย

วิรุฬ พรรณเทวี (2542: 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดี จะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทาง

ตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่าจะมีมากหรือน้อย

อุทัย พรณสุตใจ (2545) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจว่า เป็นความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจจะเกิดเมื่อได้รับตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของบุคคล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ โดยอาจเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งเหล่านั้นเป็นไปในทางลบหรือบวก

กาญจนา อรุณสุขขุจี (2546: 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550) ได้กล่าวถึงความหมายของความพึงพอใจว่า สิ่งที่เราควรจะเป็นไปตามความต้องการ ความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้ และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ แต่ก็เมื่อได้สิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดหมายได้ก็จะเกิดความรู้สึกบวก เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกผิดหวังก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

สรุปได้ว่า ความหมายของความพึงพอใจ คือ การที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองทางร่างกายหรือจิตใจจนถึงระดับที่ต้องการ ก็จะเกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับในสิ่งที่มุ่งหมาย ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละคนก็ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคนว่ามีความคาดหวังต่อสิ่งนั้นๆมากน้อยเพียงใด

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจกิลเมอร์ บี วอล เฮาเลอร์ (Haller, 1973, p. 280)

Haller (1973, p. 280) จำแนกองค์ประกอบที่มีต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการดังนี้

1) ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมจะเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก ส่วนคนที่มีความรู้สูงจะไม่ค่อยเห็นถึงความสำคัญ

2) โอกาสก้าวหน้าในงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการมีโอกาสก้าวหน้าและได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความพอใจในงาน ส่วนมากผู้ชายจะมีความต้องการในด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง

3) สถานที่ทำงานและการจัดการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและความพึงพอใจในการจัดการ

4) ค่าจ้างผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพอใจในค่าจ้างและรู้สึกสมเหตุสมผลในสิ่งตอบแทนนั้นๆ

5) ลักษณะงานที่ทำ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ หากได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความถนัด

6) สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้นสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นน้อยต่างกันได้

7) ลักษณะทางสังคม หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานกับคนอื่นๆ ได้อย่างมีความสุข ก็จะมี ความพอใจในงาน

8) การคมนาคมและการสื่อสาร มีส่วนช่วยให้พอใจต่อการทำงานมากขึ้นน้อยต่างกันได้

9) การนิเทศงาน คือ การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าการนิเทศงานไม่ดี ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

10) สิ่งตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัยก็มีส่วนให้พอใจในงานได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจสโกลฟีลด์ (Schofield, 1975, p. 242) Schofield (1975, p. 242) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีหลากหลายกันไปและก็ยังมียปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ได้แก่ภาวะต่อไปนี้ คือ

- 1) ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน
- 2) ไม่ได้รับการยอมรับ
- 3) ทำงานซึ่งไม่ท้าทาย

- 4) ไม่มีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้
- 5) งานประจำวันที่ซ้ำซาก มีเวลาว่างมากเกินไป
- 6) เกิดภาวะที่ตกใจและฉุกเฉินตอนทำงาน
- 7) ไม่ชอบในงานประจำที่ทำ
- 8) ได้รับคำสั่งที่ขัดแย้งและการให้คำแนะนำมากเกินไป
- 9) การเปลี่ยนหน้าที่การงานบ่อยๆ
- 10) ทำงานในสภาวะที่เร็วกว่าหน่วยงานใกล้เคียง และ
- 11) ทำงานโดยไม่มี ความหวัง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจจิตเทน และลอร์ด (Weiten & Lloyd, 1994, pp. 377-379) Weiten และ Lloyd (1994, pp. 377-379) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่าเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและความพึงพอใจในงานที่ตนเองได้ทำ ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้น จะประกอบไปด้วย

1) ความมีคุณค่าของงาน (Meaningfulness) หากงานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่มีคุณค่าสำหรับบุคคลที่ปฏิบัติงาน บุคคลที่ปฏิบัติงานนั้นจะมีความรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จจากการที่ได้ปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความมีคุณค่าของงานที่ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของงาน

2) ความท้าทายและความหลากหลายของงาน (Challenge and Variety) ความท้าทายในงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลได้ใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รวมถึงยังเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถให้มากยิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อมีการทำงานใดงานหนึ่งนานๆแล้ว บุคคลจะมีภาวะเบื่อในงานที่จำเจ ซึ่งองค์กรควรจะมีการปรับเปลี่ยนงานให้มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของตนมากขึ้น

3) ความมีอำนาจในงานที่ตนทำ (Autonomy) บุคคลจะมีความต้องการความอิสระในการทำงาน และมีความสามารถในการที่จะตัดสินใจในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเอง ยังรวมไปถึงงานที่ตนทำตลอดจนมีส่วนร่วมในการที่จะคิดค้นออกแบบวิธีการทำงาน วิธีแก้ไขปรับปรุงผลงานและการมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ

4) สัมพันธภาพและการได้รับการยอมรับในการทำงาน (Friendship and Recognition) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงาน การได้รับการชมเชย และการได้รับการ

ยอมรับจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน นั้นมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

5) ค่าตอบแทนที่ดี (Good Pay) พนักงานจะมีความพึงพอใจในผลตอบแทนมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบ ซึ่งความพึงพอใจในค่าตอบแทนนั้นจะมีขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้มีความยุติธรรม เมื่อได้เปรียบเทียบกับพนักงานในสาขาเดียวกันหรือในระดับเดียวกัน ซึ่งมีประสบการณ์ในระดับหรือเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการจ่ายให้กับพนักงานได้ขององค์กร

6) ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในงานที่พนักงานได้ให้ความสำคัญนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้นเป็นหลัก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ดังมีรายละเอียดแต่ละปัจจัยดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดการจูงใจภายในที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น องค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้น ได้แก่

1.1) ลักษณะงาน มีความน่าสนใจ มีลักษณะท้าทายความสามารถ และเป็นงานเหมาะสมต่อความสามารถที่จะทำให้ได้สำเร็จด้วยตนเองเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานประเภทงานประจำ

1.2) มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นการกระตุ้นให้คนพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้พนักงานมีความภูมิใจในตัวเอง หรือเพิ่มศักยภาพสมรรถภาพของตนเองเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

1.3) ความรับผิดชอบในงาน ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ มีการควบคุม น้อยที่สุดเพราะเชื่อในความสามารถ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ ได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับหน้าที่เป็นผู้นำผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ หรือให้สิทธิต่างๆ ในการตัดสินใจ

1.4) โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ เป็นการกระตุ้นที่จะทำงานอย่างอื่นต่อไป องค์ประกอบนี้มีบทบาทอย่างมากสามารถสร้างแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาหรืออุปสรรคหรือปัญหาได้เสมือนนั้น ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จลุล่วง

1.5) การได้รับการยอมรับนับถือ อันเนื่องมาจากการทำงาน การทำงานแล้วได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานบรรลุผลเป็นสิ่งที่

ที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือดียิ่งขึ้น เพราะพนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีคนยอมรับในงานที่ทำอยู่ เป็นการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษได้สำเร็จ

2) ปัจจัยจำวน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็เครื่องช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1) นโยบายและการบริหารงาน โดยเฉพาะนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรย่อมจะเป็นเครื่องก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกอึดอัดในการทำงาน

2.2) เงินเดือนหรือรายได้ หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่า หรือพนักงานใหม่ ได้เงินเดือนไม่แตกต่างกันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ การปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะกับพนักงานที่เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือน และตำแหน่งที่ล่าช้าเกินไป จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งบริษัทควรคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ เข้ามามีส่วนช่วยในการตัดสินใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีกว่าเดิม เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยธำรงรักษาคนให้อยู่กับองค์กรแต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักต่อการสร้างแรงจูงใจถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นเนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไปความรู้สึกที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าที่อื่นจะเป็นธรรมดาไป เงินเดือนที่ได้รับที่ว่าสูงนั้นก็สร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจไม่ได้เท่าที่ควรถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม

2.3) ภาวะหรือเงื่อนไขในการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกในการทำงาน ขั้นตอนในการทำงานรวมทั้งสถานที่ทำงาน เช่น ถ้าที่ทำงานมีลักษณะอึดอัดคับแคบ ความรู้สึกไม่โปร่งใสที่จะทำงานก็เกิดขึ้นได้ง่ายแต่ในบางกรณีที่งานนั้นต้องมีการติดต่อกันอย่างใกล้ชิด หากที่ทำงานห่างกันเกินไปอาจทำให้เกิดการเบื่อหน่ายที่จะเดินทางแล้วเลยกกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้

2.4) สัมพันธภาพกับหัวหน้าหน่วยงานและวิธืควบคุมงาน บางทีงานเป็นสิ่งที่ถูกกับนิสัยหรือความสามารถของตนเอง แต่การปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานทำให้เกิดความไม่พอใจต่อตัวบุคคลแล้วกลายเป็นความไม่พอใจต่องานเป็นส่วนรวม

2.5) ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและพึงพอใจที่จะทำงาน เป็นความรู้สึกที่จะก่อให้เกิดความมานะพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้นเพราะมีพื้นฐานที่น่าไว้วางใจเป็นเครื่องรองรับ ก่อให้เกิดความสุขที่ได้ทำงาน ดังนั้นจึงเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

2.6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่อยู่ในระดับเดียวกันถ้ามีความสัมพันธ์กันในทางที่ดี มีความสนิทสนมกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันก็จะมีแรงใจที่จะทำงานดีขึ้น ถ้า

เกิดการทะเลาะวิวาทหรือไม่ลงรอยกันที่ทำงานก็จะกลายเป็นที่น่าเบื่อ แรงจูงใจในการทำงานก็ย่อมลดลง ยิ่งถ้าหากมีการแตกแยกเปรียบเสมือนเป็นศัตรูกันความตั้งใจที่จะทำงานก็ลดลงมาก เพราะต้องคอยระแวงเพื่อนร่วมงาน

2.7) ชีวิตส่วนตัวในเรื่องงาน กับเรื่องส่วนตัวนั้นน่าจะแยกจากกัน แต่ความเป็นจริงแล้วคนที่ไม่มีความสุขในส่วนตัวจะนำความไม่สบายใจนั้นมาสู่ที่ทำงานด้วย ผลที่ได้คือการขาดความกระตือรือร้นและขาดความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นผลให้การทำงานเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่าย

2.8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ถ้าเป็นไปในทางที่ดีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานจะเกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นไปในทางที่ตรงข้ามก็ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน แต่ผลมักเกิดขึ้นแก่ผู้บังคับบัญชามากกว่า

2.9) สถานภาพในหน่วยงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงานย่อมทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือความภาคภูมิใจอันก่อให้เกิดพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น การได้เป็นหัวหน้างาน ถึงแม้จะมีความรับผิดชอบสูงขึ้นแต่เงินเดือนไม่สูงตามส่วนของความรับผิดชอบ แต่คนก็มักจะพอใจเพราะอย่างน้อยก็มีอำนาจเหนือคนอื่นในหน่วยงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีของ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) เนื่องจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่ครอบคลุมในส่วนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาในองค์กร โดย Herzberg ได้แบ่งปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยกระตุ้น อันประกอบไปด้วยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงานและลักษณะของงาน และปัจจัยค้ำจุน อันประกอบไปด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร จากผู้ทรงคุณวุฒิมากมาย ดังนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

กูราลนิค และมากูน (รุ่งศรี ศศิธร, 2536) ได้กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความ หรือแปลข้อความที่ได้จากการสัมผัสของร่างกาย ประสาทสัมผัสต่างๆกับ

สิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า ทำให้เราทราบถึงสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร ฯลฯ การที่เรารับรู้สิ่งเร้าที่มาสัมผัสได้นั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องช่วยในการตีความหมายหรือแปลความทำนองเดียวกันนั้น

(เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540) ได้กล่าวถึงความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 59) ก็ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการรับรู้ความรู้สึก เรียกว่า สัมผัสทั้งห้า โดยที่สัมผัสทั้งห้าจะเกิดขึ้นต้องมีสิ่งเร้าภายนอก (Outside Stimuli) เช่น คลื่นเสียง พลังงานทางเคมีของสิ่งต่างๆ ที่ทำให้บุคคลรับรู้ได้ รวมถึงสิ่งเร้าภายใน (Inside stimuli) เช่น พลังงานจากการย่อยอาหาร การที่บุคคลรับรู้ความรู้สึกเกิดจากประสาทสัมผัสทั้งห้าได้รับข้อมูลดิบและตีความหมายในข้อมูลดิบเท่านั้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, 73-74) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้ของคนๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก เช่น พนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจจะรับรู้มาว่าบริษัทของเขาเป็นสถานที่ที่ดีที่จะทำงาน เพราะมีสภาพการทำงานที่น่าพอใจ การมอบหมายงานน่าสนใจ แต่ในความเป็นจริงอาจไม่เป็นไปตามที่รับรู้ก็ได้

ชิพฟ์แมนและคานุก (บุรจิต ธรรมโรจน์, 2542: 10) ได้กล่าวว่าการรับรู้ (Perception) หมายถึงกระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลเลือกสรร จัดระเบียบและตีความหมายสิ่งกระตุ้นออกเป็นภาพที่มีความหมายเป็นภาพรวม หรืออาจหมายถึงวิธีการที่เรามองโลกที่อยู่รอบๆ ตัวเรา บุคคล 2 คนซึ่งได้รับสิ่งกระตุ้นเดียวกัน เจือปนไขอย่างเดียวกันแต่จะมีอิทธิพลแสดงอาการจัดระเบียบและการตีความหมาย เป็นกระบวนการของแต่ละบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับความจำเป็น (Needs) ค่านิยม (Values) และความคาดหวัง (Expectation)

ณัฐศรุต นนทธี (2544 อ้างถึงใน เปรมมิกา ปลาสุวรรณ, 2549, หน้า 8) กล่าวว่า ความหมายการรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็น ซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสระหว่างอวัยวะต่างๆ ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยมีการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้นๆ

นพ ศิริบุญนาถ (2545, หน้า 42) กล่าวถึงความหมายของการรับรู้คือ กระบวนการที่ซึ่งบุคคลรับจัดระเบียบและแปลข้อมูล สารสนเทศจากสภาพแวดล้อมที่เขาดำรงอยู่

กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ (2547) การรับรู้หมายถึง ขบวนการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่มากกระทบประสาทสัมผัสของเราและแปลความหมายอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การรับรู้ คือกระบวนการของสมองในการแปลความหมายของสิ่งเร้าภายนอกที่มากกระทบยังประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ และมนุษย์ก็ทำการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นๆโดยอาศัยการตีความผ่านประสบการณ์ที่เคยผ่านมา ซึ่งการรับรู้ของคน 2 คน อาจไม่เหมือนกัน และอาจแตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก

3.2 กระบวนการรับรู้

กรองแก้ว อยู่สุข (2543, หน้า 47) อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่า กระบวนการรับรู้เริ่มต้นด้วยบุคคลรับเอาสิ่งเร้าต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า เป็นการรับรู้ทางสรีระทำให้เกิดความรู้สึก (Sense) ขึ้นมาก่อน แล้วแต่ละคนก็จะแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ตามภูมิหลัง (Background) ของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลายๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ สถานะการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ อารมณ์และสิ่งแวดล้อมอื่น รวมทั้งค่านิยมและทัศนคติส่วนตัวของเขาไปอีก ทำให้เกิดความรู้สึกหรือความเข้าใจอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งที่ได้พบเห็นตามที่ตน “รับรู้”

นพ ศิริบุญนาถ (2545, หน้า 43) อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่า กระบวนการรับรู้เริ่มต้นจากสิ่งเร้าที่อยู่ในสภาพแวดล้อม กระตุ้นให้บุคคลสนใจและตั้งใจในสิ่งนั้น โดยประสาทสัมผัสต่างๆ ทั้งทาง หู ตา จมูก ปาก และทางกาย หลังจากนั้นบุคคลก็จะตีความหมายหรือแปลความข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับมาและมีการตอบสนองต่างๆ ในขั้นสุดท้าย

แคทส์ และโรเซนวิก (Kast and Rosenzweig) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานในการเข้าใจถึงพฤติกรรมเพราะสิ่งเร้าที่มากกระทบอินทรีย์นั้น ถ้าบุคคลไม่รับรู้ก็จะมีผลมาสู่พฤติกรรม ซึ่งบุคคลจะรับรู้แตกต่างกันจากประสบการณ์เดิม แรงกระทบจากภายนอก เช่น ความเครียด พลังของกลุ่มและระบบการให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการนี้จะมีสิ่งที่เหมือนกัน คือ การเลือกรับรู้ การตีความและการเติมให้สมบูรณ์ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนพอใจและปฏิเสธสิ่งที่รบกวนจิตใจ แล้วตีความออกมาตามประสบการณ์เดิมและค่านิยม ส่วนการเติมให้สมบูรณ์ คือ การที่คนเราเติมภาพหรือเหตุการณ์ตามแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นให้กลายเป็นภาพหรือสถานการณ์ที่มีความสมบูรณ์ (ประจักษ์ จงอัศญากุล, 2546: 24)

(ชลธิชา สว่างเนตร, 2541) ก็ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วย

1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัส รับสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่างๆ เพื่อให้คนเรารับรู้สภาวะแวดล้อมรอบตัว

2) การแปลความหมายจากอาการ ส่วนสำคัญที่จะช่วยทำให้การแปลความดีหรือถูกต้องเพียงใดนั้นต้องอาศัยสติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด การสังเกตพิจารณา ความสนใจและความตั้งใจและคุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

3) ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีต มีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความ หรือแปลความหมายของการสัมผัสได้แจ่มชัด ความรู้ดั้งเดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สะสมไว้ สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้ดีจะต้องมีคุณสมบัติ เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้องชัดเจน

สรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้เริ่มต้นตั้งแต่การที่มนุษย์ได้รับสิ่งเร้าที่กระทบประสาทสัมผัสทั้ง 5 และทำการแปลความหมายของสิ่งเร้านั้นๆผ่านความรู้หรือประสบการณ์เดิมของตน โดยใช้สติปัญญาและมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ บุคคลที่มีภูมิหลังต่างกันอาจจะแปลความหมายออกมาได้ไม่เหมือนกัน

3.3 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าบรรยากาศองค์กร (Organization climate) ไว้ดังต่อไปนี้

ฟอเรนแฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964, อ้างถึงใน อารี เพชรบุตร, 2530, หน้า 73) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กร คือ ลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมที่ใช้บรรยายลักษณะขององค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 อย่างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร คือ ประการแรกเป็นลักษณะเฉพาะแต่ละองค์กร ประการที่สองเป็นลักษณะสืบทอดมา และประการสุดท้ายเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร

บราวน์ และ มอเบิร์ก (Brown and Moberg) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรนั้น (บุรจิตร ธรรมโรจน์, 2542)

ลิทวินและสติงเจอร์ (Litwin G & Stringer D, 1968) (Litwin & Stringer, 1968, อ้างถึงใน ชญานุช ลักษณะวิจารณ์, 2544, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์การซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งโดยตรงและโดยอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

ทากิวรีและลิตวิน (Tagiuri & Litwin, 1968, อ้างถึงใน ชญานุช ลักษณะวิจารณ์, 2544, หน้า 9) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การเรียนรู้และมีประสบการณ์รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

กิบสัน (Gibson, 1973) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

เชอริงตัน (Cherrington, 1994, อ้างถึงใน ปฐมา วงษ์อุ้น, 2544, หน้า 13) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือเป็นความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่าบุคลิกภาพ (Personality) บรรยากาศองค์การ จึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคลและเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 278-279) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงานหรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศ ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ กระบวนการที่ใช้ในองค์การ การปฏิบัติงานในองค์การและความพอใจในงาน

สรุปได้ว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้และนำเข้าสู่กระบวนการแปลผลและตีความหมายที่แตกต่างกันออกไป และบรรยากาศองค์การจึงมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของพนักงาน ทัศนคติหรือการปฏิบัติงานในองค์การ

3.4 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า มีผู้ที่ให้นิยามความสำคัญของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ดังนี้

สตีเยร์และ พอร์เตอร์ (Steers R.M., 1977) กล่าวว่า บรรยาการองค์การ คือ การรับรู้ของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การ จึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มด้วย ซึ่งบรรยาการองค์การในองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเป้าหมายและความพยายามต่างๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยาการที่เอื้ออำนวยต่อองค์การของตน และสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานของตนด้วย โดยบรรยาการแบบเน้นความอบอุ่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้นจะเหมาะสมต่อองค์การที่เน้นความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเป็นหลักแม้ว่าบรรยาการองค์การจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแต่ก็ไม่สามารถคาดหวังได้ว่า บรรยาการองค์การจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บราวน์และมอเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p.667) สรุปว่า บรรยาการองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้วยังเป็นการกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลง คือ บรรยาการองค์การ

ดูบริน (Dubrin, 1984) กล่าวว่า บรรยาการขององค์กร มีผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกและนโยบายขององค์กรเป็นสิ่งที่รับรู้ได้โดยสมาชิกในองค์กร เป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่างๆ และเป็นแหล่งที่จะกีดกันพฤติกรรมต่างๆ ของคน

นิภา แก้วศรีงาม (2532: 24) กล่าวว่า บรรยาการขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยาการที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน ได้แก่ มีสายการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยาการที่ดีได้

อรุณ รักรธรรม (2534) กล่าวว่า บรรยาการองค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้โดยตรงและทางอ้อม โดยบรรยาการจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ หรืออีกนัยหนึ่งจะหมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกของคนทำงานในองค์การเกิดจากผลปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในโครงสร้างขององค์การในแง่ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาวะผู้นำ จึงเป็นลักษณะการเชื่อมโยง

ระหว่างโครงสร้างกฎเกณฑ์ และพฤติกรรมต่างๆ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะขององค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ

สมัยศ นาวิการ (2537: 330) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กร และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ไฮแมนน์ (วรณัฐ ทองไพบูลย์ 2543: 10) เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรคือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น เขาเชื่อว่าบรรยากาศขององค์กร สร้างขึ้นโดยผู้จัดการและปรับเปลี่ยนได้ เพื่อให้องค์กรปรับความพึงพอใจ ความต้องการของคนในองค์กร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าสมาชิกในองค์กรทุกคนปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร รอบล้อมไปด้วยบรรยากาศองค์กรที่มีความเฉพาะเจาะจงของแต่ละองค์กรนั้น บรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในการดูแลให้บรรยากาศในองค์กรนั้นเอื้อต่อพนักงานในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรเริ่มครั้งแรกโดย Litwin ในปี ค.ศ.1930 จำลองของ Litwin โดยลิทวินได้ทำการศึกษาระหว่างพฤติกรรมของพนักงานและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร ตามแบบจำลองดังนี้ คือ

$$B = f(P, E)$$

B (Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคล

P (Person) คือ บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E (Environment) คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร

จากรูปแบบความสัมพันธ์ของ Litwin จะเห็นว่าพฤติกรรมมีผลมาจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการประเมินผลของพฤติกรรมบุคคลจึงต้องวัดทั้งทางด้านลักษณะของบุคคลและสิ่งแวดล้อม (Litwin and Stringer, 1968)

หลังจากนั้นได้มีผู้พยายามที่จะศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเกิดความชัดเจนในเรื่องบรรยากาศขององค์กรมากยิ่งขึ้น

อารี เพชรผุด (2537, 77) ได้สรุปทฤษฎีบรรยากาศในองค์กรมี 3 ทฤษฎี คือ

1) Multiple Measurement – Organizational Attribute Approach ซึ่งหมายถึงลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ เห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ

2) Perceptual Measurement – Organizational Approach ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กรแวดล้อมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

3) Perceptual Measurement individual Attribute Approach คือ การรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์กรเป็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา

แนวคิดบรรยากาศองค์กรของลิเคิร์ต (Likert, 1976) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน ในการกำหนดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการรับรู้ของบรรยากาศองค์กร ดังต่อไปนี้

1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์กร และผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision – Making Practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบถึงใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3) องค์กรคำนึงถึงพนักงาน (Concern for People) หมายถึง การที่องค์กรเอาใจใส่จัดสวัสดิการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจการทำงาน

4) การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง อำนาจและอิทธิพลเป็นทั้งของผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานเอง

5) การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์กร หน่วยงานที่มีการจัดสรรวัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานดี มีการปรับปรุงให้ทันต่อสภาวะแวดล้อม ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหน่วยงาน

6) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง บรรยากาศองค์กรที่ถือว่าดี จะต้องมียุทธศาสตร์ยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์กร องค์กรพร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็งทำงานหนัก เพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

จากความหมายของบรรยากาศองค์กรดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 9 มิติ ดังนี้ (วรรณช ทองไพบูลย์, 2543: 19-21)

1) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) คือ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์กรต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงระเบียบต่างๆ ขององค์กร

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่รวมถึงความรู้สึกท้าทาย และความสำนึกในงานของพนักงาน

3) ความอบอุ่น (Warmth) เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน หรือความรู้สึกอบอุ่นที่ได้จากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกในเรื่องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี

4) การสนับสนุน (Support) เกี่ยวกับเรื่องของการได้รับการสนับสนุนในการทำงานที่มีอยู่ในองค์กร เช่น จากผู้บังคับบัญชา จากผู้ร่วมงาน รวมทั้งจากเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยลดความกังวลในเรื่องงานได้

5) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของพนักงานในด้านการให้ความสำคัญต่อการให้รางวัลและการลงโทษ การให้รางวัลและการลงโทษนี้จะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ การให้รางวัลเป็นการแสดงถึงการยอมรับ ส่วนการลงโทษเป็นการแสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่เกิดขึ้น

6) ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นใจในความทนทานต่อความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในด้านความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการรับฟังและยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) คือ การรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน รวมถึงความชัดเจนของการคําหมายที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการตั้งระดับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน โดยที่ระดับมาตรฐานนี้จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านการสําเร็จของพนักงาน

8) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) การวัดความรู้สึกที่พนักงานคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเอง

9) ความเสี่ยง (Risk) เป็นการวัดความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรมีความเสี่ยงหรือความทํายาอย่างเหมาะสม บุคคลที่ต้องการความเสี่ยงสูงยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยายภาสองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงาน

ฟอร์แฮนด์ (Forehand, 1973) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยาภาสขององค์กรนั้นประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้นคุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้านคือ

1) ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (Size and Structure) โดยทั่วไป เรามักจะคิดว่าองค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์กรโดยส่วนรวมจะมีความสําคัญแต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสําคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าไม่ว่าจะทำงานอยู่ภายในองค์กรขนาดใหญ่ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตามโครงสร้างขององค์กรจะมีความสําคัญเหมือนกัน องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น อาจจะมีผลจากความเข้าใจตัวเองว่ามีความสําคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยาภาสของความเป็นทางการหรือไม่คํานึงถึงตัวบุคคลมาก

2) แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์กรธุรกิจ และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สําคัญต่อการสร้างบรรยาภาสที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติทางเงิน มุ่งผลงาน จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

3) ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์กรจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่า เป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบแบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยเช่น เป้าหมาย และวิทยาการ เป็นต้น

4) เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมาสำหรับองค์กร ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์กรอย่างหนึ่ง เช่นองค์กรธุรกิจ องค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายกำไรซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจ ความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการให้น้ำหนัก เพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่นๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสหภาพแรงงานและการให้ความสำคัญสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5) สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่มการติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบนหรือตามแนวนอน ภายในองค์กรนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรได้

ดูบริน (DuBrin, 1984) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1) ความเป็นอิสระของบุคคล (Individual Autonomy) ระดับของพนักงานที่มีอิสระในการจัดการด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2) ตำแหน่งตามโครงสร้าง (Position Structure) ระดับของการวางเป้าหมายวิธีการ และงานจะเป็นตัวกำหนดในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน

3) เน้นรางวัล (Reward Orientation) ระดับการให้รางวัล ผลตอบแทนและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จโดยหัวหน้างาน องค์กรจะส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มผลผลิต และจ่ายค่าตอบแทนตามที่พวกเขาทำได้ บรรยากาศองค์กรลักษณะนี้จะเน้นที่การให้รางวัลสูง

4) ความเห็นใจ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and Support) ระดับความต้องการการสนับสนุน และการให้กำลังใจจากสมาชิก หัวหน้าองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) ระดับของเงื่อนไขในองค์กรจะรวมถึงการจัดการ ส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ สนับสนุนให้เจริญเติบโต นำความคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้

6) ความเสี่ยง (Risk Taking) ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าคุณสมบัติที่จะได้รับ ประสพการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงเกิดขึ้นโดยไม่ต้องกังวลกับค่าตอบแทน และการลงโทษที่เกิดขึ้นในองค์กร

7) การควบคุม (Control) ระดับของการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่เป็นทางการ องค์กรจะยึดกฎเกณฑ์สูง มีระบบการควบคุมต่างกับองค์กรที่มีระบบการควบคุมต่ำ ให้พนักงานควบคุมตนเอง ตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง ซึ่งมีตินี้จะคล้ายกับองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ปลดปล่อยละเลยกับองค์กรที่เข้มงวด ไม่ยืดหยุ่น

ทิม (Timm, 1990) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1) ความไว้วางใจ (Trust) ฝ่ายบุคคลควรพยายามพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานในทุกระดับขององค์กรควรจะมีการสื่อสารและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานทุกระดับควรจะสามารถสื่อสาร และปรึกษากับฝ่ายจัดการเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน

3) การสนับสนุน เป็นบรรยากาศของการเปิดเผยแสดงถึงสัมพันธภาพในองค์กรของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน

4) เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของเขาโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้

5) รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบนฝ่ายบุคคลในแต่ละระดับขององค์กรควรจะได้รับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6) เป้าหมายการปฏิบัติงาน ฝ่ายบุคคลในทุกระดับในองค์กรควรแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก็คือผลผลิตสูงคุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์กร

โดยสรุป องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรคือ คุณลักษณะขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยแต่ละองค์กรก็จะมีบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้บรรยากาศองค์กรนั้นได้ และบรรยากาศองค์กรนั้นก็จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม ทักษะคติ ด้านการปฏิบัติงานหรือด้านอารมณ์ความรู้สึก จากหลายแนวคิดที่ได้ศึกษามาในข้างต้น ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้แนวความคิดของ ลิเคิร์ท (Likert, 1976) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

4.1 ทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตนเอง เป็นแรงผลักดันให้คนๆ นั้น กระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรัก ความสนใจ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการส่วนใหญ่นั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้วเราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการทางกายและความต้องการทางสังคม หรือความต้องการทางจิตใจ

ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ การเคลื่อนไหว พักผ่อน และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (Biological motives)

ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าว คือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่า แรงจูงใจทาง

สังคม (จันทร์ ชุ่มเมืองปัก, 2545) ทั้งนี้ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ประด้วย 4 ทฤษฎี ดังนี้

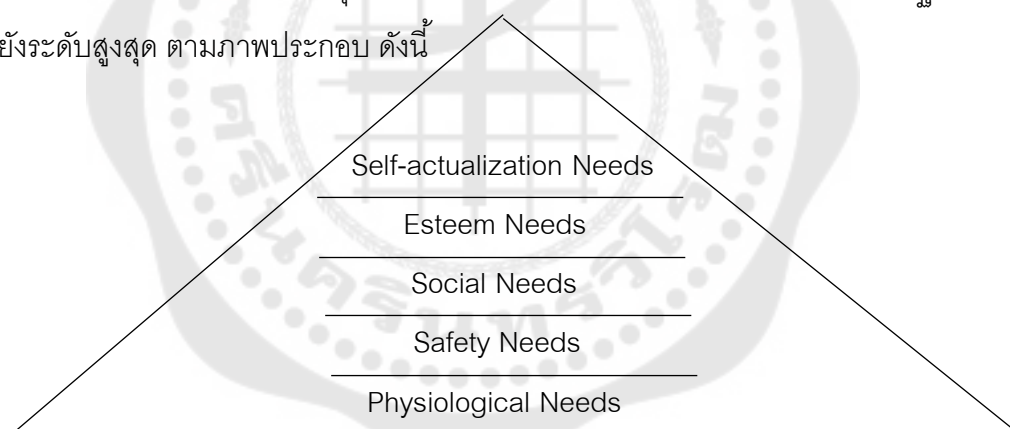
1) ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow Abraham Harold, 1970) เป็นนักทฤษฎีที่พัฒนาลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยเป็นทฤษฎีซึ่งระบุว่า มนุษย์มีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่ต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1.1) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

1.2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามลำดับความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

1.3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้วบุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ กล่าวว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด ตามภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดของมาสโลว์

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความ

ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ

ขั้นที่ 5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะ ความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังในชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำ จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

2) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1960) ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

2.1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและ ความปลอดภัยในชีวิต

2.2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ

2.3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

3) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two - Factor Theory) เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1990) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

3.1) ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไปจะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมคนทำงานโดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้น

3.2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ให้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น

4) ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ เดวิด แมคเคลแลนด์ (Mc Clelland 1961) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการ จากการเรียนรู้ขึ้น (Learned Needs Theory) โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้วเรามีความต้องการ ที่สำคัญสามประการ คือ

4.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม คือ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ และรับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

4.2) ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้ คือ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ และสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้งต่อผู้

กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคลและอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

4.3) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะดังนี้ คือ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง มีกิจกรรมทางสังคม การพบปะสังสรรค์ และแสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ สัดส่วนของความต้องการทั้ง 3 นี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่นในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้ (วินัย เพชรช่วย, 2550)

สรุปได้ว่า ความต้องการ คือ สภาพของมนุษย์ที่รู้สึกขาดบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือจิตใจ เพื่อให้รู้สึกได้รับการเติมเต็ม

4.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

โนลส์ (Knowles 1975, 18 cited by Brockett and Hiemstra 1991, 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลริเริ่มที่จะเรียนรู้ทั้งที่อาศัยหรือไม่อาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมาย คัดสรรทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ ทั้งที่เป็นบุคคลและวัตถุ เลือกใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง

เมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson, 1992) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบเลือกในสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

แสวง สาระสิทธิ์ (2535: 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การนำเอาศักยภาพของตนที่มีอยู่มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น เจริญงอกงามขึ้นในทุกๆด้าน โดยการกระทำของตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 20) ได้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม

ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ การพัฒนาด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน

สุชา ไอยราพงศ์ (2542: 2) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสงบสุข มีความก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในสังคมนั้นๆ

วิภาพร มาพบสุข (2543: 113) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนใช้ความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านความสามารถและสติปัญญา และด้านการมีมารยาทในสังคมของตนให้ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่งความผาสุกและสร้างมิตรภาพที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับสังคม และประเทศชาติ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 145) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544: 96) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และนำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

สมใจ ลักษณะ (2548:81) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สร้างสรรค์ เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเองโดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานและมีความสุข

โดยสรุปจากความหมายของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลหนึ่งๆต้องการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีกว่าเดิมไม่ว่าในด้านใด ทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีทักษะและศักยภาพที่สูงขึ้น อาจจะมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาจากตัวเราเองในการศึกษาหาความรู้เอง จากผู้อื่นช่วยสอน หรือแนะนำก็ได้ ทำให้การพัฒนาตนเองนั้นเกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม อีกทั้งยังผลให้ตนเองและสังคมมีความสุข

4.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชวินิกุล (2534: 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี ไม่ใช่เครื่องชี้วัดว่าเราจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทั้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานวิชาที่เรียนมาก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำ แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าการเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่นๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ชาญชัย อาศุวัฒนกุล (2540: 111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอผู้บริหารกับบุคลากรอื่นๆ จะต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธอันดีทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของการพัฒนาตนเองที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทุกคนที่ต้องทำงานร่วมกันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหัวใจสำคัญของการพัฒนาตนเองก็คือความหมั่นฝึกฝน ค้นคว้า เพิ่มพูนทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอไม่หยุดนิ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและองค์กรสืบไป

4.4 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรະบุรณิน (2528: 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อพึ่งพาตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคง โดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานนั้นจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทดเทียม หรือดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิด

สร้างสรรค์มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยดี การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างเป็นสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไปจะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย สนับสนุนให้สังคมเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่นเพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุขและราบรื่น

อุทัย หิรัญโต (2531: 110) กล่าวว่าความมุ่งหมายส่วนบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นความมุ่งหมายที่แสดงถึงประโยชน์ที่บุคคลขององค์กรจะได้รับ คือ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งฐานะ พัฒนาบุคลิกภาพ หน้าที่ และทัศนคติ ส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน เพื่อทำความเข้าใจนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง ว่าเพื่อการเพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับยุคศตวรรษใหม่ (Millennium) ที่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนวิธีบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยและเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพิ่มพูนทักษะความชำนาญ

(วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550) กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงานฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหาในการเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความก้าวหน้าในงานอย่างเหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจ สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข

4.5 แนวทางการพัฒนาตนเอง

พจน์ เพชรบุญนิธ (2528: 23) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติมโดยอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง การร่วมประชุม หรือเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน หรือองค์กรต่างๆ ศึกษาต่อเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา หรือ

มหาวิทยาลัยเปิด การจัดทำโครงการพิเศษ การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า การค้นคว้างานวิจัยต่างๆ และการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่

วิเชียร แก่นไร่ (2542: 22) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวทั้งภายในและภายนอกประเทศ พิจารณาสารวจตัวเอง สรรวจจุดอ่อน และข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำไปปฏิบัติแก้ไขอย่างจริงจัง ศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารวิชาการต่างๆ การเข้าประชุม หรือการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อในบางวิชาในสถานศึกษา และหาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาการ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ซึ่งอาจทำได้โดยการหมุนเวียน เปลี่ยนงาน การค้นคว้า ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2545) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเอง สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

- 1) ด้านจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึก หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความสามารถในการควบคุมความรู้สึก การแสดงออก และควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น
- 2) ด้านร่างกาย หมายถึง มีพัฒนาการด้านรูปร่างหน้าตา กริยาท่าทาง การแสดงออกน้ำเสียง วาจา การสื่อความหมาย รวมไปถึงสุขภาพอนามัย และการแต่งกายเหมาะสมกาลเทศะรูปร่างและผิวพรรณ
- 3) ด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด คือ รอบรู้ ฉลาด มีไหวพริบ ปฏิภาณ การวิเคราะห์ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ๆ เรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี
- 4) ด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาปฏิบัติตน ทำที่ต่อสิ่งแวดล้อม ประพฤติตนตามปทัฏฐานทางสังคม

นาเดเลอร์ (Nadler, 1989) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย

- 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถ

ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะ การให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องถื่นต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จากแนวทางการพัฒนาตนเองที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาตนเองนั้นมีหลายแนวทาง ผู้ที่ต้องการจะพัฒนาตนเองสามารถเลือกแนวทางใดก็ได้ที่มีความเหมาะสมกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เข้าร่วมงานประชุมหรือการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

4.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992) การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดัน มีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้

1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจองค์การว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจความรู้ในองค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self-Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน และพัฒนาจากเดิมยังงี้ คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง

4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว จะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่เวลานี้ ก็คือเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน

6) ความอดทนและพยายาม (Strickability and Preserverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนนหรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไข และพัฒนาตนเองต่อไป

ทฤษฎีการพัฒนาตนเองของบอยเดล (Boydell, 1985) กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1) ระดับความคิด ไม่ดีอันดันทุรังแต่จะยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2) ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2) ด้านทักษะจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงานความทรงจำที่มีเหตุผล การสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2.2) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออกต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3) ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปะมิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ ทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1) ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

3.2) ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำได้ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4) ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

4.2) ระดับความรู้สึกยอมรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดี

4.3) ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

ทฤษฎีการพัฒนาดนเอง (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของบุคคลพัฒนามาจากปัจจัยหลัก 4 ประการคือ

1) ประสบการณ์จากความสำเร็จ (Enactive Attainment) เป็นส่วนหนึ่งที่มีต่อการรับรู้ความสำเร็จจากการกระทำเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรงและเป็นข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงสูง การได้รับความสำเร็จจากงานซ้ำกันหลายๆ ครั้งถึงแม้ว่าในบางครั้งจะล้มเหลวบ้างแต่ก็ไม่ได้มีผลมากนักเพราะบุคคลจะมองว่าความล้มเหลวที่เกิดมาจากสาเหตุอื่นๆ

2) การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (Vicarious Experience) รับรู้ความสามารถของบุคคลส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการได้เห็นผู้อื่นการได้เห็นบุคคลอื่นทำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจะทำให้บุคคลรู้ความสามารถตนเองเพิ่มขึ้น และถ้ามีความพยายามก็จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน

3) การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) การที่ผู้อื่นใช้คำพูดชักจูงให้บุคคลเชื่อว่าเขามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จจะช่วยให้บุคคลมีกำลังใจมีความเชื่อมั่น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลที่ชักจูงด้วย จะต้องน่าเชื่อถือ ไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวเขา เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อนหรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อเขา เป็นต้น

4) สภาวะทางกาย (Physiological State) เป็นปัจจัยที่สำคัญสามารถมีผลในการตัดสินใจความสามารถในแต่ละคนจะสูงหรือต่ำส่วนหนึ่งมาจากสภาวะทางกายของเขาเอง กล่าวคือ ในสภาวะที่ร่างกายเกิดการตื่นตัว เช่น กังวล เครียด ตื่นเต้น อ่อนเพลีย เมื่อยล้า หรืออยู่ในสภาพการณ์ที่ถูกดูหรือในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมากๆ มักจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีออกมา

5. แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ

5.1 ความหมายของการพยาบาล

การพยาบาล (Nursing) เป็นศาสตร์และวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบในการให้บริการด้านสุขภาพแก่สังคม การพยาบาลจะต้องเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา มีความต้องการที่ไม่สามารถตอบสนองได้ ไม่สามารถดูแลตนเองได้ ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ เนื่องจากมีปัญหาทางสุขภาพ การบำบัดที่อยู่ในขอบเขตของการพยาบาล คือ ช่วยสนองตอบความต้องการ เพิ่มความสามารถในการปรับตัว เพิ่มความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อสภาวะและความผาสุกของบุคคล ครอบครัว และชุมชน (Meleis: 1997 อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญกุล 2543)

งานบริการพยาบาลจะบรรลุเป้าหมายได้ ย่อมมาจากการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานระดับใด เพราะการบริการพยาบาลเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลและผู้รับบริการ บริการที่ดีมีคุณภาพย่อมเกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งเป็นภาพรวมที่มีผลมาจากพฤติกรรมที่ได้ผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ จนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2552)

Nightingale (1859, อ้างถึงใน สมจิต หนูเจริญกุล 2543) ผู้ให้กำเนิดวิชาชีพพยาบาลสมัยใหม่ ได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่า เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ผู้ป่วยพ้นหายจากความเจ็บป่วย และจัดให้ผู้ป่วยอยู่ในสภาวะที่ดีที่สุด เพื่อธรรมชาติจะช่วยให้ผู้ป่วยพ้นหายได้เอง

สภาการพยาบาล (2541) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลว่าเป็นการกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

สรุปได้ว่า การพยาบาลนั้นเป็นการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่สังคมโดยรวม โดยจะต้องใช้ทั้งหลักองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และศิลปะในการให้การพยาบาลควบคู่กันไป เพื่อส่งเสริมการดูแลสุขภาพตนเองและป้องกันก่อนที่จะเกิดการเจ็บป่วย ช่วยดูแลขณะที่เกิดการเจ็บป่วย รวมไปถึงการฟื้นฟูสภาพให้ดีขึ้นหลังจากที่เกิดการเจ็บป่วย ให้สามารถกลับมาสู่สภาวะที่ดีที่สุดตามที่จะสามารถทำได้

5.2 ความหมายของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2528) มีหน้าที่ระบุไว้ดังนี้

1) ด้านการพยาบาล โดยครอบคลุมในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ เพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค การประเมินสภาวะสุขภาพ การส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัยรวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์และการทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์ โดยอาศัยหลักศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาลอย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการตัดสินใจทางด้านเทคนิคบริการ

2) ด้านการพยาบาลผดุงครรภ์ มีหน้าที่ในการตรวจ การแนะนำ การส่งเสริมสุขภาพและการปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์ การป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์และระยะคลอด การทำคลอด การดูแลและส่งเสริมสุขภาพมารดาและทารกในระยะหลังคลอดรวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์และการทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์ โดยอาศัยหลักศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ คือผู้ที่ต้องสำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งในด้านการส่งเสริม ดำรง ช่อมแซมและฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ผู้รับบริการ และครอบคลุมไปถึงการผดุงครรภ์อีกด้วย ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลทั้งหมดนั้นต้องอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล ควบคู่กัน

5.3 ขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

วิชาชีพพยาบาลกำเนิดขึ้นในปี ค.ศ.1589 ในระยะแรกไม่ได้กำหนดขอบเขตลักษณะงานไว้ชัดเจน ต่อมาเมื่อวิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าและพัฒนาขึ้น จึงมีการระบุขอบเขตลักษณะการปฏิบัติงานการพยาบาลที่ชัดเจนมากขึ้น และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลขององค์การอนามัยโลก ได้กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ (คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล, 2545)

- 1) การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการกับภาวะสุขภาพ และความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายสุขภาพจิต
- 2) การปฏิบัติการพยาบาลด้านการเฝ้าระวังโรคและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการสุขภาพ
- 3) การปฏิบัติการพยาบาลด้านการบริหารจัดการระบบสุขภาพ
- 4) การปฏิบัติการพยาบาลด้านการช่วยเหลือและดูแล
- 5) ปฏิบัติการพยาบาลด้านการสอนให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเป็นบทบาทสำคัญของพยาบาล
- 6) การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่างๆ

7) การปฏิบัติการพยาบาลด้านการจัดระบบงานและกระบวนการให้บริการโดยมีการจัดระบบสารสนเทศและมีการใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศทางการพยาบาลในการบริหารจัดการ

การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องมีความครอบคลุมใน 4 ด้าน ดังนี้ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2547)

- 1) การส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion) หมายถึง กระบวนการการเพิ่มความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น

2) การดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี (Health maintenance) หรือการป้องกันโรคและการบาดเจ็บหรือการป้องกันสุขภาพ หมายถึงการกระทำเพื่อช่วยรักษาภาวะสุขภาพ

3) การซ่อมแซมสุขภาพ (Health restoring) หมายถึง การช่วยเหลือเพื่อพัฒนาสุขภาพหลังจากเกิดปัญหาเจ็บป่วย

4) การฟื้นฟูสภาพ (Rehabilitation) หมายถึง บทบาทในการช่วยเหลือผู้รับบริการให้สามารถยอมรับสภาพของความพิการและปรับการดำเนินชีวิตเพื่อเตรียมรับการจากไปหรือความเรื้อรังของโรคด้วยดี

5.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

บุคลากรทางการพยาบาลเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กร และเป็นทรัพย์สินที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร เมื่อบุคลากรทางการพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้กิจกรรมของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้น ในการบริหารการพยาบาลก็เช่นกัน การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคลากรพยาบาล เพราะวิทยาการต่างๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และการพยาบาลได้เจริญก้าวหน้า มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคนิคของการทำงานอยู่เสมอ ดังนั้น จึงหวังไม่ได้ว่าเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ได้รับสรรหาคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเข้าทำงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีตลอดไป คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้ที่หย่อนความสามารถ และล้าสมัยไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ ซึ่งจะแก้ไขด้วย "การพัฒนาบุคคล" (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นการศึกษาต่อเนื่องของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงสุด ซึ่งหมายถึงกิจกรรมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกงาน การอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตร การประชุมปรึกษา การสัมมนา การเรียนแบบโปรแกรม และการศึกษาดูด้วยตนเอง เป็นต้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

5.5 แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

การที่จะนำการพัฒนาบุคลากรมาใช้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 3 วิธี คือ

1) การศึกษารูปนัยหรือการศึกษาอย่างเป็นทางการ (formal education) หมายถึง การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อการศึกษาตามหลักสูตรตามมาตรฐานของกระทรวง ทบวง หรือสภาการศึกษาแห่งชาติ โดยองค์การจะสนับสนุนให้บุคลากรใช้เวลาทำงานไปศึกษาโดยอาจมีเงื่อนไขเกี่ยวพันกันหรือไม่ก็ได้

2) การฝึกอบรม (training) หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นโดยมีความมุ่งหมายที่จะให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในแง่การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในการทำงานด้วย ซึ่งการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

2.1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service Training) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการแนะนำให้พยาบาลใหม่ได้ทราบข้อมูลที่สำคัญต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานและสภาพแวดล้อม รวมทั้งตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน ทำให้พยาบาลใหม่ มีความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน (security) ให้รู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหน่วยงาน (belonging) และมีสถานะเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในหน่วยงาน และการแนะนำงาน (Induction Training) ในโรงพยาบาลบางแห่ง พยาบาลที่จบใหม่ในปีแรกจะไม่ได้รับการกำหนดให้ประจำหอผู้ป่วยพยาบาลที่จบใหม่ทุกคนจะมีการหมุนเวียนไปตามหอผู้ป่วยต่างๆ หัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละแห่งจะเป็นผู้นิเทศและประเมินการทำงานของพยาบาลที่จบใหม่ ตลอดจนจะมีหน้าที่เป็นผู้เสนอรายชื่อพยาบาลที่ตนเห็นสมควรให้ทำงานประจำในหอผู้ป่วยนั้นๆ ซึ่งเป็นข้อดีที่จะได้พยาบาลที่เหมาะสมกับงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) เนื่องจากแต่ละหน่วยงานอาจมีความต้องการพยาบาลที่มีลักษณะแตกต่างกันไปและพยาบาลจะได้เข้าใจลักษณะการทำงาน of หน่วยงานต่างๆ ที่อาจมีความแตกต่างกัน

2.2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-service Training) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (on the job training) เป็นการอบรมที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นการปฏิบัติที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือฝึกปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริง โดยมี

เจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเป็นผู้สอน ลักษณะการสอนจะเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มก็ได้ การอบรมประเภทนี้มักมีการปฏิบัติงานซ้ำ ๆ จนแน่ใจว่าผู้เข้ารับการอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องด้วยตนเอง และการฝึกอบรมนอกที่ทำงาน (off the job training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการโดยหน่วยงานหรือสถาบันที่มีเจ้าหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมนอกที่ทำงานนี้มักจัดในห้องอบรมหรือห้องประชุม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีเวลาสำหรับการอบรมอย่างเต็มที่ สิ่งที่ผู้เข้าอบรมได้รับการอบรมรูปแบบนี้เป็นเพียงตัวอย่างหรือแนวทางให้ผู้เข้าอบรมเกิดแนวความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

3) การพัฒนาตนเอง (self-development) วิธีการพัฒนาตนเองที่ได้รับความนิยมมีดังนี้คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง การศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการ และอื่น ๆ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส การเป็นผู้นำอภิปรายและบรรยาย การเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจ การหาโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ การศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือความรู้อื่น ๆ การคบหาสมาคมหรือพูดคุยกับผู้รู้ การเข้าศึกษาในบางวิชาในสถานศึกษา การติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยวิทยุ โทรทัศน์หนังสือ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

การพัฒนาตนเองนี้ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเป็นพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งมีการกำหนดเป็นระเบียบให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาและฝึกอบรมจากหน่วยงานตามมาตรฐานของสภาการพยาบาลฯ อย่างน้อย 50 หน่วย CNEU (Continuing Nursing Education Unit) ในเวลา 5 ปี เพื่อการคงสถานะเป็นพยาบาลวิชาชีพต่อไป

สรุปได้ว่า หน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีมากมาย และหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ซึ่งในแต่ละบทบาทหน้าที่ล้วนแล้วแต่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและศิลปะทางการพยาบาลควบคู่กัน การที่จะทำให้นุคลากรทางการพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายขององค์กรอยู่เสมอ นั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การเข้าเรียนในหลักสูตร การประชุมปรึกษา การสัมมนา และการศึกษาดด้วยตนเอง เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลจะช่วยให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานการพยาบาลได้ดีขึ้น ทันสมัยขึ้น และสอดคล้องกับการรักษา มากไปกว่านั้นคือการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันในที่สุด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลและรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

(ปริฉัตร สระทองฮ่วม, 2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ชัยณรงค์ สิริพรปรีดา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาต่อมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษาและวิทยาเขตที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

(ละออ นาคกุล, 2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 349 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเพิ่มพูนความรู้แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกัน ($p < 0.001$, $p < 0.001$ ตามลำดับ) ความสัมพันธ์พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อ ($r = -0.157$, $p < 0.001$) ส่วนบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม ($r = 0.37$, $p < 0.001$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรและด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15.7

สุวรรณณี โกษากรรณ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางในประเทศไทย จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านต้องการพัฒนาตนเอง ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน

(เทียมรัตน์ คงทนดี, 2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อสูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านสภาพลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับต่ำสุด ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและการศึกษาต่างกัันมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ($p < 0.05$)

(พัชรินทร์ ราชคมน์, 2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 351 คน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ ต้องการพัฒนาตนเองด้านฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีและด้านการศึกษาต่อ ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองระดับมาก คือ ด้านทักษะ ส่วนด้านปัจจัยเชิงจิตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมมีผลต่อการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยระดับมาก ได้แก่ ด้านสถานภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านเกียรติยศชื่อเสียง ส่วนเห็นด้วยระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษาและรายได้ มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

(นมิตา ชูสุวรรณ, 2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 221 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความต้องการด้านการศึกษาต่อมากที่สุด ซึ่งความต้องการด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาการทำงานมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

(กนกวรรณ แวมณี, 2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชธานี ใช้แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเอง จากกลุ่มตัวอย่าง 155 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจมีความต้องการการพัฒนาตนเองในระดับมากทุกหัวข้อ โดยด้านทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้ และพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชธานีมีวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง จำแนกตามตัวแปรแล้วพบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงานและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ประสบปัญหาอุปสรรคสำคัญในการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง คือ ความเหนื่อยล้าอ่อนเพลียจากการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ศิโรรัตน์ ตระกูลสถิตย์มัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่เป็นอาจารย์อัตราจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่เป็นอาจารย์อัตราจ้างจำนวน 204 คน ผลพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงานมีความต้องการมากที่สุด รองลงมา ด้านวิจัยและด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านการศึกษาต่อ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพตำแหน่งในปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน ($p < 0.001$)

(วิศรุตฯ ทองแกมแก้ว, 2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยทักษิณ มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาตนเองทักษะด้านวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาตนเองทักษะด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายในตนเอง (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) และ ปัจจัยองค์กร (บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา) มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

รัตนภาณิ์ คาราศิ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท อีซูซุอันดามันเซลส์ จำกัด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ขณะที่ปัจจัยอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการพัฒนาด้านตนเอง พบว่า การพัฒนาด้านตนเองอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่า พนักงานที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน ส่วนอายุ เงินเดือนและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

ศิวาพร เกิดวาจา (2550) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ส่วนราชการเขตจตุจักร การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง

ศิริมนัส ลครวงษ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

อมรรัตน์ ปักโคทานัง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ใน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 177 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมแตกต่างกัน ($p < 0.05$) ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระยะการทำงานต่างกัน มีความ

ต้องการพัฒนาตนเองโดยรวม ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ($p < 0.05$) ส่วนความต้องการด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จะพบว่าการพัฒนาตนเองเป็นภารกิจที่สำคัญของทั้งองค์กรและตัวบุคลากรเอง เป็นสิ่งที่ต้องมีการทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และต้องมีการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยมีตัวแปรอิสระที่ศึกษาคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยใช้แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน 2 ด้าน ของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1959) ประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ทฤษฎีการรับรู้บรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ของลิเคิร์ต (Likert, 1976) ประกอบด้วยการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร และการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และตัวแปรตามในส่วนการพัฒนาตนเองได้ใช้ แนวคิดของนาเดเลอร์ (Nadler, 1989) ในการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้มีวิธีการดำเนินการวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 3,151 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 330 คน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนประชากร ด้วยการคำนวณตามสูตร Cochran (1977, p.107) ดังนี้

$$สูตร \quad n = \frac{N (Z^2_{\alpha/2}) \sigma^2}{Nd^2 + Z^2_{\alpha/2} \sigma^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา

d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการประมาณค่า เท่ากับ 0.05

$Z^2_{\alpha/2}$ คือ ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติ ความน่าจะเป็นที่กำหนด $\alpha = 0.05$ ดังนั้น

$$Z_{.025} = 1.96$$

σ^2 คือ ค่าความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งใน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้จากการวิจัยของ (อมรรัตน์ ปักโคทานัง, 2548) ได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ $\sigma = 0.49$ ดังนั้น $\sigma^2 = 0.2401$

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{3,151 \times (1.96)^2 \times 0.2401}{3,151 (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.2401)}$$

$$n = 330 \text{ คน}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 330 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่าง เพื่อสุ่มเลือกพยาบาลวิชาชีพมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการสุ่มโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยฝ่ายการพยาบาลมีงานการพยาบาลทั้งหมด 11 งานการพยาบาล จากนั้นคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสายงาน ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานการพยาบาล	เปอร์เซ็นต์ของ พยาบาลที่ ปฏิบัติงานในงาน การพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กุมารเวชศาสตร์	12%	378	40
จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	4%	126	13
ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	8%	252	26
ผ่าตัด	11%	347	36
ผู้ป่วยพิเศษ	10%	315	33
รังสีวิทยา	3%	95	10
ศัลยศาสตร์และ ศัลยศาสตร์ออร์โธ ปิดิกส์	19%	599	63

ตาราง 3 (ต่อ)

งานการพยาบาล	เปอร์เซ็นต์ของ พยาบาลที่ ปฏิบัติงานในงาน การพยาบาล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สุติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	12%	378	40
อายุรศาสตร์และ จิตเวชศาสตร์	19%	599	63
ปฐมภูมิ	1%	31	3
ระบบหัวใจและ หลอดเลือด	1%	31	3
รวม	100%	3,151	330

หมายเหตุ เพอร์เซ็นต์ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลได้มาจากข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช จำแนกบุคลากรภาพรวม จำแนกตามกลุ่มงาน ปี 2551

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากไม่แทนที่ (Sampling without replacement) ทำให้ได้หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 4 หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

งานการพยาบาล	หน่วยงาน
กุมารเวชศาสตร์	เจ้าฟ้าฯ 6, อานันท์มหิตล 3, อานันท์มหิตล 5
จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา	เฉลิมพระเกียรติ 1
ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	หน่วยตรวจโรคศัลยศาสตร์, หน่วยตรวจโรคหูคอจมูก
ผ่าตัด	หน่วยผ่าตัดออร์โธปิดิกส์, หน่วยผ่าตัดจักษุ, หน่วยผ่าตัดระบบปัสสาวะ
ผู้ป่วยพิเศษ	84/5 ตะวันตก, เฉลิมพระเกียรติ 16, 72/5 ตะวันออก
รังสีวิทยา	ฉะบ 6
ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	สลาก 5, 72/4 ประสาทศัลยศาสตร์, 84/3 ตะวันตกใต้, เฉลิมพระเกียรติ 11, อุบัติเหตุ 3 พิเศษ
สูติศาสตร์ นรีเวชวิทยา	100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 8/1, 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 11/1, 100 ปี สมเด็จพระศรีนครินทร์ ชั้น 13/1
อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	อักษางค์ 6 เหนือ, อักษางค์ 9 เหนือ, อักษางค์ 11 ใต้, 84/10 ตะวันออก, 72/5 ตะวันตก
ปฐมภูมิ	หน่วยพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ
ระบบหัวใจและหลอดเลือด	ศูนย์โรคหัวใจชั้น 2

ขั้นที่ 3 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากขั้นที่ 2 ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ

ไลเคิร์ท (Likert's Scale)

3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และ 2 มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้คำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบวัดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง การศึกษานี้ผู้วิจัยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ดังนี้

แบบสอบถามด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

แบบสอบถามด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

แบบสอบถามด้านความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาประยุกต์เป็นคำถามในแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามมี ลักษณะคำถามปลายปิด (Dichotomous Question) ชนิดมีคำตอบให้เลือกได้ 2 คำตอบ (Simple dichotomy Question) จำนวน 1 ข้อและคำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multichotomous Questions) จำนวน 5 ข้อ

ข้อที่ 1 เพศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- ชาย
- หญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- 22- 30 ปี
- 31-35 ปี
- 36-40 ปี
- 41-45 ปี
- 46-50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่

- โสด
- สมรส

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท
- 25,001-35,000 บาท
- 35,001-45,000 บาท
- 45,001-50,000 บาท
- 50,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10-20 ปี
- 21-30 ปี
- มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert's. 1932: 1-55) สํารวจระดับความพึงพอใจในการทำงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยกระตุ้นรวม 17 ข้อ แบ่งเป็นโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน และลักษณะของงาน และด้านปัจจัยคํ้าจุนรวม 14 ข้อ แบ่งเป็น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพการทำงาน โดยกำหนดให้มีตัวเลือก ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถาม (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2554: 35) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาแบ่งระดับของความพึงพอใจในการทำงานด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการค่าเฉลี่ย จะได้ช่วงกว้างระดับ 0.8 ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน
มาก	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน
น้อย	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.81 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert's. 1932: 1-55) สำหรับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีทั้งหมด 19 ข้อ โดยกำหนดให้มีตัวเลือก ดังต่อไปนี้

- คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
- คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยนำหาคำถาม (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2554: 35) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาแบ่งระดับของการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้วยการหาช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการค่าเฉลี่ย จะได้ช่วงกว้างระดับ 0.8 ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นดังนี้

ที่สุด	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรมาก
	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรมาก
กลาง	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรปาน
	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรน้อย
ที่สุด	ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.81 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรน้อย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ ไคเคิร์ท (Likert's, 1932: 1-55) จำแนกระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งหมด 20 ข้อ โดยในตอนท้ายของแบบสอบถามจะมีแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละด้าน

ที่สุด	ผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้ คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก
	คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปาน
กลาง	คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย
ที่สุด	

โดยแบ่งเป็นรายด้านทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- 2) ด้านการฝึกอบรม จำนวน 7 ข้อ
- 3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 8 ข้อ

สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนความต้องการในการพัฒนาตนเอง
เป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่อง
ดังกล่าวมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่อง
ดังกล่าวมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่อง
ดังกล่าวปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่อง
ดังกล่าวน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่อง
ดังกล่าวน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และแหล่งข้อมูล
ทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ในการประกอบของการทำ
วิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ ใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 330 ฉบับ

2) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ใช้ในการประกอบของการทำ
วิจัยนั้น ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ ปริญญาานิพนธ์ สาร
นิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถาม จำนวน 330 ฉบับ ไปทำการเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้ง
หลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในข้อคำถามและความต้องการของผู้วิจัย

3) นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และจึงนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) การตรวจสอบข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
- 2) การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า
- 3) การประมวลผลข้อมูล (Processing) ข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistic Package for Social Sciences) เพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
 - แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - แบบสอบถามตอนที่ 3 การวิเคราะห์การรับรู้บรรยากาศองค์กร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - แบบสอบถามตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 2) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)
- ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ จะตั้งระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการ

สำรวจโดยแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานของแต่ละข้อ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1) ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 เป็นการหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ทดสอบตัวแปรด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบที (Independent Sample t-test) ส่วนตัวแปรด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test) แบบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-way Anova) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test หรือ Post Hoc Comparison) เพื่อทดสอบว่าพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2) ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

2.3) ทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นหลักการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำเสนอข้อมูลและคำนวณค่าสถิติเบื้องต้นซึ่งเป็นการอธิบายหรือบรรยายลักษณะของข้อมูล que เก็บรวบรวมแต่จะไม่สามารถอ้างอิงถึงลักษณะประชากรได้ จึงสรุปถึงลักษณะของข้อมูลกลุ่มที่ศึกษา (กัลยา วานิชย์บัญชา.2554: 41) อันประกอบด้วย

1.1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 34)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์

f แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลเป็นค่าร้อยละ

n แทน ค่าจำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 34)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของข้อมูล

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 60)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

$(\sum X^2)$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมดยกกำลังสอง

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของข้อมูลแต่ละตัวยกกำลังสอง

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง หรือจำนวนข้อมูลทั้งหมด

$n-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของของครอนบัค (Crobach's Alpha Coefficient) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2554: 41)

$$\alpha = \frac{\overline{kcovariance}/\overline{variance}}{1 + (k-1)\overline{covariance}/\overline{variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) หรือสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

มีดังนี้

3.1) สถิติ t-test for Independent Samples ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 เป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ในการทดสอบ t-test หากความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม จะใช้ค่า t จากการทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed แต่ถ้าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม จะใช้ค่า t จากการทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 150-155) กลุ่มเท่ากัน

3.1.1) กรณีความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ x_i แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

n_i แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i

S_i^2 แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

3.1.2) กรณีความแปรปรวนของข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

X_1 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

X_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

3.2) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One-way Analysis of Variance : One-way Anova) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.2.1) สถิติ F-test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 224)

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

$MS_{(B)}$ แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)

$MS_{(W)}$ แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2550: 161-174) มีสูตรดังนี้

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดย $n_i \neq n_j$ และ $n = n - k$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ i และ j

$T_{1-\alpha/2; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และขั้นของความเชื่อมั่นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_W)

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคาดเคลื่อน

3.2.2) สถิติ Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

โดยค่า $MS_{(W)} \sum_{i=1}^k \left[1 - \frac{n_j}{N}\right] S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
 $MS_{(B)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Squares between groups)
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)
 k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
 n แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
 N แทน ขนาดของประชากร
 S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 115) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_{(W)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribute
 $MS_{(W)}$ แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Squares within groups)
 x_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 x_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ i

n_j แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3) การทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560)

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

โดยที่ β_0 แทน ส่วนตัดแกน Y เมื่อกำหนดให้ $X_1 = X_2 = \dots = X_k = 0$

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ เป็นสัมประสิทธิ์ความถดถอยเชิงส่วน (Partial Regression Coefficient) โดยที่ค่า β_i เป็นค่าที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม Y เมื่อตัวแปรอิสระ X_i โดยที่ตัวแปรอิสระ X ตัวอื่น ๆ มีค่าคงที่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบ T-test
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน	สถิติทดสอบ F-test
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐานหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance)
df	แทน	ขั้นขององศาอิสระ (Degree of Freedom)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (Standardized)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standard Error of Mean)
Ad R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R-squared)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-squared)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
Y	แทน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม
X_1	แทน	ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ
X_2	แทน	ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
X_3	แทน	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X_4	แทน	ด้านความรับผิดชอบในงาน
X_5	แทน	ด้านลักษณะของงาน
X_6	แทน	ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน
X_7	แทน	ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
X_8	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
X_9	แทน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X_{10}	แทน	ด้านสภาพการทำงาน
X_{11}	แทน	ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
X_{12}	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X_{13}	แทน	ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน
X_{14}	แทน	ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร
X_{15}	แทน	ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร
X_{16}	แทน	ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และ ค่าร้อยละ ดังตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	6	1.8
หญิง	324	98.2
รวม	330	100.0
2. อายุ		
22-30 ปี	165	50.0
31-35 ปี	59	17.9
36-40 ปี	37	11.2
41-45 ปี	29	8.8
46-50 ปี	10	3.0
51 ปี ขึ้นไป	30	9.1
รวม	330	100.0
3. สถานภาพสมรส		
โสด	254	77.0
สมรส	76	23.0
รวม	330	100.0
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	287	87.0
สูงกว่าปริญญาตรี	43	13.0
รวม	330	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	35	10.6
25,001 - 35,000 บาท	161	48.8
35,001 - 45,000 บาท	76	23.0
45,001-50,000 บาท	32	9.7
50,001 บาท ขึ้นไป	26	7.9
รวม	330	100.0
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	195	59.1
10-20 ปี	77	23.3
21-30 ปี	34	10.3
มากกว่า 30 ปี	24	7.3
รวม	330	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 330 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 98.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี 22-30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุ 36-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 อายุ 41-45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และอายุ 46-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 77.0 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0

4. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 87.0 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0

5. รายได้ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 มีรายได้ 45,001-50,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และมีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนที่ค่อนข้างน้อยจึงจัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 6 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่จัดกลุ่มใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
22-30 ปี	165	50.0
31-40 ปี	96	29.1
41 ปีขึ้นไป	69	20.9
รวม	330	100.0

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	35	10.6
25,001 - 35,000 บาท	161	48.8
35,001 - 45,000 บาท	76	23.0
45,001 บาทขึ้นไป	58	17.6
รวม	330	100.0
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	195	59.1
10-20 ปี	77	23.3
21 ปีขึ้นไป	58	17.6
รวม	330	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่จัดกลุ่มใหม่ พบว่า

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 22-30 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความรู้สึkmั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยกระตุ้น			
ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ			
1. ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.56	.709	มาก
2. ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ	3.86	.584	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ	3.88	.582	มาก
รวม	3.76	.501	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			
4. ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	3.46	.740	มาก
5. การปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	3.99	.606	มาก
6. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ	3.82	.672	มาก
7. ท่านมีความพอใจและภาคภูมิใจในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	3.86	.677	มาก
รวม	3.78	.522	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
8. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.63	.690	มาก
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านสามารถทำงานที่สำคัญได้	3.84	.580	มาก
10. ท่านมักได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ	3.60	.673	มาก
รวม	3.69	.546	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
11. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการดูแลงานใหม่ๆ	3.64	.680	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิท่านในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน	3.78	.638	มาก
13. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	3.96	.590	มาก
14. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ	3.75	.661	มาก
รวม	3.78	.525	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะของงาน			
15. ท่านทำงานที่ทำทลายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.82	.638	มาก
16. งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.69	.681	มาก
17. ท่านพอใจในอิสระในการจัดระบบขณะปฏิบัติงานของท่านเอง ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม	3.71	.690	มาก
รวม	3.74	.559	มาก
ปัจจัยคำจุน			
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน			
18. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน	3.03	.783	ปานกลาง
19. ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานเดียวกันในองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมแล้ว	2.93	.839	ปานกลาง
20. ท่านสามารถใช้เงินเดือนที่ได้รับได้อย่างเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.08	.762	ปานกลาง
รวม	3.01	.700	ปานกลาง
ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน			
21. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล	4.07	.851	มาก
22. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	4.05	.720	มาก
23. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอยู่เสมอ	3.78	.750	มาก
รวม	3.96	.649	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
24. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.63	.738	มาก
25. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ทำงาน	3.63	.742	มาก
26. ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.65	.729	มาก
รวม	3.63	.677	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
27. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน	4.04	.612	มาก
28. ท่านมักจะปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น	3.85	.617	มาก
29. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ	4.00	.611	มาก
รวม	3.96	.544	มาก
ด้านสภาพการทำงาน			
30. ท่านพอใจกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพและทันสมัย	3.69	.732	มาก
31. ท่านพอใจกับขั้นตอนในการทำงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.47	.776	มาก
32. ท่านพอใจในบรรยากาศในที่ทำงานของท่าน	3.71	.743	มาก
รวม	3.62	.660	มาก
รวมความพึงพอใจในการทำงาน	3.69	.428	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 มีค่า S.D. เท่ากับ .428 ซึ่งน้อยกว่า 1 แสดงว่าข้อมูลมีค่าแตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ ข้อ ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจและข้อ ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 3.86 และ 3.56 ตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ข้อ ท่านมีความพอใจและภาคภูมิใจในหน้าที่การงานในปัจจุบัน ข้อ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ และ ข้อ ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 3.86 3.82 และ 3.46 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านสามารถทำงานที่สำคัญได้ ข้อ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และข้อ ท่านมักได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.63 และ 3.60 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ข้อ

ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิ์ท่านในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน ข้อ ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ และข้อ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการดูแลงานใหม่ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 3.78 3.75 และ 3.64 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านทำงานที่ท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง ข้อ ท่านพอใจในอิสระในการจัดระบบขณะปฏิบัติงานของท่านเอง ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม และข้อ งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 3.71 3.69 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อ คือ ข้อ ท่านสามารถใช้เงินเดือนที่ได้รับได้อย่างเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้อ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน และข้อ ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานเดียวกันในองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 3.03 และ 2.93 ตามลำดับ

ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล ข้อ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน และข้อ ท่านได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 4.05 และ 3.78 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ข้อ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และข้อ ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 3.63 และ 3.63 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน ข้อ เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ และข้อ ท่านมักจะปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 4.00 และ 3.85 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านพอใจในบรรยากาศในที่ทำงานของท่าน ข้อ ท่านพอใจกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพและทันสมัย และข้อ ท่านพอใจกับขั้นตอนในการทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 3.69 และ 3.47 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร			
1. ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอทำให้ท่านมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	3.73	.672	มาก
2. ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ	3.80	.669	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ	3.71	.727	มาก
รวม	3.74	.588	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			
4. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้	3.92	.538	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาพยายามสอบถามความคิดเห็น จากท่านอยู่เสมอ	3.70	.692	มาก
6. ท่านได้รับอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระในความรับผิดชอบของท่าน	3.85	.601	มาก
รวม	3.82	.523	มาก
องค์กรคำนึงถึงพนักงาน			
7. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถเสมอ	3.84	.565	มาก
8. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานอย่าง เพียงพอ	3.49	.720	มาก
9. ท่านทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความ ปลอดภัย	3.62	.791	มาก
รวม	3.64	.576	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร			
10. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอยู่เสมอ	3.86	.539	มาก
11. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานไว้อย่างเคร่งครัด	3.83	.562	มาก
12. ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.81	.569	มาก
13. หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.67	.668	มาก
รวม	3.79	.475	มาก
การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร			
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.92	.556	มาก
15. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถตามเทคโนโลยีใหม่ๆที่หน่วยงานของท่านนำมาใช้	3.83	.597	มาก
16. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเสมอ เพื่อให้งานที่ออกมานั้นบรรลุผลและตรงตามเป้าหมาย	3.82	.613	มาก
รวม	3.85	.516	มาก
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน			
17. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลงาน	3.83	.609	มาก
18. ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดี	3.82	.678	มาก
19. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.63	.729	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รวม	3.76	.576	มาก
รวมการรับรู้บรรยากาศองค์กร	3.77	.440	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ค่า S.D. เท่ากับ .440 ซึ่งน้อยกว่า 1 แสดงว่าข้อมูลมีค่าแตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ ข้อ ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และข้อ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 3.73 และ 3.71 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ข้อ ท่านได้รับอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างอิสระในความรับผิดชอบของท่าน และข้อ ผู้บังคับบัญชาพยายามสอบถามความคิดเห็นจากท่านอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.85 และ 3.70 ตามลำดับ

ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเสมอ ข้อ ท่านทำงานอยู่ภายใต้

สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และข้อ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.62 และ 3.49 ตามลำดับ

ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอยู่เสมอ ข้อ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานไว้อย่างเคร่งครัด ข้อ ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และข้อ หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 3.83 3.81 และ 3.67 ตามลำดับ

ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถตามเทคโนโลยีใหม่ๆที่หน่วยงานของท่านนำมาใช้ และข้อ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้งานที่ออกมานั้นบรรลุผลและตรงตามเป้าหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 3.83 และ 3.82 ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลงาน ข้อ ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดี และข้อ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 3.82 และ 3.63 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และโดยรวมทุกด้าน ผลมีดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการศึกษาต่อ			
1. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะให้ดีขึ้น	3.89	.816	มาก
2. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	3.98	.768	มาก
3. ท่านต้องการให้หน่วยงานของท่านส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง	4.05	.758	มาก
4. ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.91	.851	มาก
5. ท่านต้องการศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน	3.88	.787	มาก
รวม	3.94	.662	มาก
ด้านการฝึกอบรม			
6. ท่านต้องการให้มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร	4.15	.618	มาก
7. ท่านต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม	4.22	.616	มากที่สุด
8. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	4.17	.690	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.22	.666	มากที่สุด
10. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน	4.15	.714	มาก
11. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	4.22	.700	มากที่สุด
12. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ	4.24	.716	มากที่สุด
รวม	4.19	.568	มาก
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง			
13. ท่านต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ	4.02	.631	มาก
14. ท่านต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.94	.652	มาก
15. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.07	.630	มาก
16. ท่านต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	.587	มาก
17. ท่านต้องการเรียนรู้ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	4.00	.664	มาก
18. ท่านต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ	4.13	.666	มาก
19. ท่านต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น	4.18	.633	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
20. ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง	4.09	.662	มาก
รวม	4.06	.536	มาก
รวมความต้องการในการพัฒนาตนเอง	4.06	.528	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ค่า S.D. เท่ากับ .528 ซึ่งน้อยกว่า 1 แสดงว่าข้อมูลมีค่าแตกต่างกันน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านต้องการให้หน่วยงานของท่านส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง ข้อ ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ข้อ ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อ ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะให้ดีขึ้น และข้อ ท่านต้องการศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 3.98 3.91 3.89 และ 3.88 ตามลำดับ

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ ข้อ ท่านต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม ข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 4.22 4.22 4.22 ตามลำดับ และความคิดเห็นในระดับมาก คือ ข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ข้อ ท่าน

ต้องการให้มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร และข้อ ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 4.15 และ 4.15 ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ คือ ข้อ ท่านต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น ข้อ ท่านต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ข้อ ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง ข้อ ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อ ท่านต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ข้อ ท่านต้องการค้นคว้าหาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ข้อ ท่านต้องการเรียนรู้ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และข้อ ท่านต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.13 4.09 4.07 4.07 4.02 4.00 และ 3.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยทดสอบ ดังนี้

ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's test เมื่อค่า Sig. มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ Sig. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed

ในการทดสอบด้วย ANOVA ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) เริ่มจากการทดสอบ Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Sig. มากกว่า .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดย

ใช้สถิติ F-test และเมื่อ Levene's test มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe เพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวกับ อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน ประกอบด้วยสมมติฐานย่อย 6 ข้อ ดังนี้

1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.5 รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวน Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 10 การทดสอบค่าความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน				
	Levene Statistic	F	df1	df2	Sig.
เพศ		.051			.821
สถานภาพสมรส		.129			.720
ระดับการศึกษา		.245			.621
อายุ	1.090		5	324	.336
รายได้	.249		4	325	.910
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	1.447		3	326	.232

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ของ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .821 .720 และ .621 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) ดังนั้นจึงต้องใช้ค่า Equal Variances assumed ในสถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมระหว่างเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ซึ่งผลการทดสอบ เป็นดังตาราง 11

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H0 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H1 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H0 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H1 : สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2- tailed)
เพศ					
ชาย	6	4.03	.623	-.141	.888
หญิง	324	4.06	.527		
สถานภาพสมรส					
โสด	253	4.08	.525	1.022	.308
สมรส	77	4.01	.539		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	287	4.06	.524	.180	.857
สูงกว่าปริญญาตรี	43	4.05	.556		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมจำแนกตามเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent พบว่า

เพศชายและหญิง มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .888 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรส มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .308 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .875 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ค่า Sig. จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .336 .910 และ .232 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) จึงสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทุกช่วงอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแปรปรวนของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 12

ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.1 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H0 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H1 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.2 รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H0 : รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H1 : รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

H0 : ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน

H1 : ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ รายได้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2.399	5	.480	1.740	.125
	ภายในกลุ่ม	89.361	324	.276		
	รวม	91.760	329			

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	1.138	4	.285	1.020	.397
	ภายในกลุ่ม	90.622	325	.279		
	รวม	91.760	329			
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.098	3	.033	.116	.951
	ภายในกลุ่ม	91.662	326	.281		
	รวม	91.760	329			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สำหรับช่วงอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .125 .397 และ .951 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงาน และด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H₀ : อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H₁ : อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	18.700	10	1.870	8.165	.000***
Residual	73.060	319	.229		
Total	91.760	329			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ความถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) หมายความว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ (X₁) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X₂) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X₃) ด้านความรับผิดชอบในงาน (X₄) ด้านลักษณะของงาน (X₅) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (X₆) ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (X₇) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₈) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X₉) และด้านสภาพการทำงาน (X₁₀) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตาราง 14 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กับความพึงพอใจในการทำงานจำแนกตามรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		T	P
	B	SE		
ค่าคงที่ (Constant)	1.997	.257	7.769	.000
ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ (X_1)	.081	.077	1.052	.293
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_2)	.205	.075	2.749	.006**
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3)	.198	.086	2.307	.022*
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X_4)	.084	.081	1.042	.298
ด้านลักษณะของงาน (X_5)	.065	.071	.981	.359
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน (X_6)	-.047	.045	-1.043	.298
ด้านความรู้สึกล้มเหลวในหน้าที่การงาน (X_7)	.130	.052	2.506	.013*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8)	-.108	.058	-1.862	.063
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9)	.229	.066	3.437	.001**
ด้านสภาพการทำงาน (X_{10})	.074	.056	1.323	.187
	$r = .451$	Adjust $R^2 = .179$	$R^2 = .204$	
	$F = 8.165$	SE = .47857	Sig. = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวม (Y_1) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_3) และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน (X_7) และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_2) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม เรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.229) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (.205) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (.198) และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน (.130) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 20.4 ($R^2 = .204$) และมีค่า Sig. = .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวมได้ร้อยละ 20.4

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ (Unstandardized Coefficients B) ของด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (.229) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (.205) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (.198) และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน (.130) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น .229 หน่วย เมื่อด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น .205 หน่วย เมื่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น .198 หน่วย และเมื่อด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น .130 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม ดังนี้

$$Y_1 = 1.997 + .205X_2 + .198X_3 + .130X_7 + .229X_9$$

สมมติฐานข้อที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ ดังนี้

H0 : อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

H1 : อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	14.061	6	2.344	9.742	.000**
Residual	77.699	323	.241		
Total	91.760	329			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ความถดถอยพหุคูณการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .001 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (X_{11}) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_{12}) ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน (X_{13}) ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร

(X_{14}) ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (X_{15}) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_{16}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กับ การรับรู้บรรยากาศองค์กร จำแนกตามรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		T	P
	B	SE		
ค่าคงที่ (Constant)	2.257	.242	9.336	.000
ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (X_{11})	.025	.067	.370	.712
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_{12})	.156	.074	2.105	.036*
ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน (X_{13})	-.036	.067	-.538	.591
ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (X_{14})	.086	.104	.829	.408
ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (X_{15})	.209	.073	2.849	.005**
ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X_{16})	.032	.071	.452	.651
	$r = .391$	Adjust $R^2 = .138$	$R^2 = .153$	
	$F = 9.742$	SE = .49046	Sig. = .000	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวม (Y_2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_{12}) และที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ได้แก่ ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (X_{15}) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม เรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (.209) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (.156) โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ สามารถร่วมกันทำนายความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 15.3 ($R^2 = .153$) และมีค่า Sig. = .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมได้ ร้อยละ 15.3

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ (Unstandardized Coefficients B) ของด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร (.209) และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (.156) พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงให้เห็นว่า ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น .209 หน่วย เมื่อด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น .156 หน่วย

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวม ดังนี้

$$Y_2 = 2.257 + .156X_{12} + .209X_{15}$$

สรุปผลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในหัวข้อที่ผ่านมาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวม

2. สรุปผลปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเมื่อมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

2) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเมื่อมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

3) ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้นจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

3. สรุปผลปัจจัยในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1) ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเมื่อมีการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรเพิ่มขึ้นจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพิ่มขึ้นจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน		
1.1 เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.2 อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.3 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.4 ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.5 รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน	One Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 17 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 2	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
2. อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย โอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ลักษณะของงาน และด้านปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง		
2.1 ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ	Multiple Regression Analysis (Enter)	ปฏิเสธสมมติฐาน
2.2 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		ยอมรับสมมติฐาน
2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		ยอมรับสมมติฐาน
2.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
2.5 ด้านลักษณะของงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
2.6 ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน		ปฏิเสธสมมติฐาน
2.7 ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน		ยอมรับสมมติฐาน
2.8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		ปฏิเสธสมมติฐาน
2.9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ยอมรับสมมติฐาน
2.10 ด้านสภาพการทำงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน

ตาราง 17 (ต่อ)

สมมติฐานข้อที่ 3	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
3. อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงพนักงาน การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง		
3.1 ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	Multiple Regression Analysis (Enter)	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		ยอมรับสมมติฐาน
3.3 ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน
3.4 ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร		ปฏิเสธสมมติฐาน
3.5 ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร		ยอมรับสมมติฐาน
3.6 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” โดยมีกระบวนการทางสถิติ และผลการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ในบทก่อนหน้านี้ ในบทนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ได้ดังนี้

1. สังเกตความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน
2. อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

3. อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นการศึกษาโดยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นหลัก โดยมุ่งเน้นศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยมีรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

การกำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 3,151 คน

ขนาดตัวอย่าง มีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนประชากร ด้วยการคำนวณตามสูตร Cochran (1977, p.107) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 330 คน

เทคนิคการเลือกตัวอย่าง มีการเลือกใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง 3 ชั้น โดยชั้นที่ 1 ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยฝ่ายการพยาบาลมีงานการพยาบาลทั้งหมด 11 งานการพยาบาล จากนั้นคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละสายงาน ชั้นที่ 2 ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากไม่แทนที่ (Sampling without replacement) ทำให้ได้หน่วยงานสำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และชั้นที่ 3 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ นำไปเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากชั้นที่ 2 ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) การเก็บข้อมูลพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยเก็บรวบรวมจากเอกสารทางวิชาการ สารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ในระบบอินเทอร์เน็ต และหนังสือต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์กร และความต้องการในการพัฒนาตนเอง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) ได้แก่ Independent t-test, One-Way ANOVA และ Multiple Regression

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

2.1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.2 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 1.8

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 22- 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 และอายุ 41 ปี ขึ้นไป เป็นร้อยละ 20.9

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 77 รองลงมา มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 23

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.0 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.0

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 25,001-35,000 บาท คิดเป็นสัดส่วนมากที่สุดคือร้อยละ 48.8 รองลงมา มีรายได้ 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.6 มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี

คิดเป็นร้อยละ 23.3 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ภาพรวมของการวิเคราะห์ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทั้ง 10 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรู้สึกล้มเหลวในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

การวิเคราะห์แยกรายด้านในด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ และข้อ ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ

ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ การปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านมีความพอใจและภาคภูมิใจในหน้าที่การงานในปัจจุบัน ข้อ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ และข้อ ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านสามารถทำงานที่สำคัญได้ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และข้อ ท่านมักได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิท่านในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน ข้อ ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ และข้อ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการดูแลงานใหม่ๆ เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านทำงานที่ท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านพอใจในอิสระในการจัดระบบขณะปฏิบัติงานของท่านเอง ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม และข้อ งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านสามารถใช้เงินเดือนที่ได้รับได้อย่างเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน และข้อ ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานเดียวกันในองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมแล้วตามลำดับ

ด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน และข้อ ท่านได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านมักได้รับความแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และข้อ ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ เมื่อท่าน

ต้องการความช่วยเหลือ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ และข้อ ท่านมักจะปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเรื่องเข้าใจผิดเกิดขึ้น ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจในข้อ ท่านพอใจในบรรยากาศในที่ทำงานของท่าน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านพอใจกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพและทันสมัย และข้อ ท่านพอใจกับขั้นตอนในการทำงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ภาพรวมของการวิเคราะห์ การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านองค์การค่านึงถึงพนักงาน ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์แยกรายด้านในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ในข้อ ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และข้อ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ในข้อ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านได้รับอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างอิสระในความรับผิดชอบของท่าน และข้อ ผู้บังคับบัญชาพยายามสอบถามความคิดเห็นจากท่านอยู่เสมอ ตามลำดับ

ด้านองค์การค่านึงถึงพนักงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านการค่านึงถึงพนักงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ในข้อ ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเสมอ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่าน

ทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และข้อ ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กร ในด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กรในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ในข้อ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอยู่เสมอ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานไว้อย่างเคร่งครัด ข้อ ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และข้อ หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ในข้อ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถตามเทคโนโลยีใหม่ๆที่หน่วยงานของท่านนำมาใช้ และข้อ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเสมอ เพื่อให้งานที่ออกมาเป็นบรรลุผลและตรงตามเป้าหมาย ตามลำดับ

ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ในข้อ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลงาน เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดี และข้อ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ภาพรวมของการวิเคราะห์ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์แยกรายด้านในด้านการศึกษาต่อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในข้อ ท่านต้องการให้หน่วยงานของท่าน

ส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ข้อ ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อ ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะให้ดีขึ้น และข้อ ท่านต้องการศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ เป็นลำดับสุดท้าย

ด้านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุดข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม ข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในระดับมากในข้อ ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ข้อ ท่านต้องการให้มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร และข้อ ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองในทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในข้อ ท่านต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือข้อ ท่านต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ข้อ ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง ข้อ ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ข้อ ท่านต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ข้อ ท่านต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ข้อ ท่านต้องการเรียนรู้ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และข้อ ท่านต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เป็นลำดับสุดท้าย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานของการวิจัยนี้ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งแตกต่างกัน

2. อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

3. อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ข้อสรุปดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยเพศไม่มีความแตกต่างกันในความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยรายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

0.05 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองที่ไม่แตกต่างกัน

อิทธิพลของปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเมื่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเมื่อด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น
3. ด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อด้านความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร พบว่าปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยเมื่อด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยเมื่อด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

4. อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอันประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

1.1 ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพนั้นมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง จึงไม่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ นาคกุล (2556:70) พบว่า เพศที่ต่างกันของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

1.2 ด้านอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำงานกับชีวิตคน มีความเสี่ยงสูงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบภายใต้องค์ความรู้ที่ต้องเพิ่มพูนให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ทำให้ในทุกช่วงอายุ พยาบาลวิชาชีพก็จะพยายามพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน จึงทำให้อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ นาคกุล (2556:74) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาริบัติ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ กมลฉ่ำ (2548) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่อม (2560) พบว่าอายุที่ต่างกันของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

1.3 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ว่าพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ในสถานภาพ

สมรสได้ ย่อมต้องการความรู้และทักษะด้านการพยาบาลที่ได้จากการพัฒนาตนเองมาใช้ในการทำงานให้เกิดความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออง นาคกุล (2556:70) พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดี มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรินทร์ กมลน้า (2548) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี จึงทำให้ตัวแปรด้านระดับการศึกษา มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วรรณวิสา แยมเกตุ, 2558) พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

1.5 ด้านรายได้ พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน และได้รับโอกาสในการได้รับรายได้เพิ่มที่เท่าเทียมกัน เช่น การกระจายให้ทุกคนได้ทำงานล่วงเวลาหรืออยู่เวรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริฉัตร สระทองฮ่วม (2560) พบว่ารายได้ที่ต่างกันของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรินทร์ ราชคมน์ (2554) พบว่ารายได้ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่แตกต่างกัน

1.6 ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานกับชีวิตคนอยู่ตลอดเวลา ทำให้ไม่ว่าพยาบาลวิชาชีพจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกี่ปีก็ตาม มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธรินทร์ กมลน้า (2548) พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดราชบุรีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2. ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้าน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ว่า เมื่อมีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เมื่อมีการได้รับการยอมรับนับถือเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เมื่อมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น และเมื่อมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น โดยจากสมการทำนายจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.4 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (1959) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นตัวประกอบที่จะช่วยสร้างให้เกิดแรงจูงใจหรือเกิดความพึงพอใจ ถือได้ว่าเป็นเครื่องก่อให้เกิดการจูงใจภายในที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากมีปัจจัยเหล่านี้ก็จะเป็นเครื่องช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้เป็นตัวสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจโดยตรง จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กจะเห็นได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดการจูงใจภายในที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณวิสา แยมเกตุ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ข้อสรุปว่า ด้านปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย ลักษณะงาน การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความรับผิดชอบในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง

3. การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้ว่า เมื่อมีการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น และเมื่อมีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น โดยจากสมการทำนายจะเห็นได้ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กรทั้ง 2 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 15.3 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมองค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งโดยตรงและโดยอ้อม มีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีการจำลองของ Litwin ซึ่งเป็นการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรในปี ค.ศ.1930 Litwin ได้ทำการศึกษาระหว่างพฤติกรรมของพนักงานและสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์กร ตามแบบจำลองดังนี้ คือ

$$B = f(P, E)$$

B (Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคล

P (Person) คือ บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E (Environment) คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร

จากรูปแบบความสัมพันธ์ของ Litwin จะเห็นว่าพฤติกรรมมีผลมาจากบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น พฤติกรรมความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลและสิ่งแวดล้อมในที่นี้คือการจัดบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสม (Litwin and Stringer, 1968)

จากปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นโรงเรียนแพทย์ของคณะแพทยศาสตร์หรือวิทยาลัยแพทยศาสตร์ต่างๆ โดยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูง (Super Tertiary Care) ที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษาสูงสุด เป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนเพื่อผลิตบุคลากรทางด้านการแพทย์ อีกทั้งยังเป็นโรงพยาบาลสำหรับการค้นคว้าวิจัยต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทางทางการแพทย์ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ที่พบว่าการรับรู้ด้านการนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กรอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้นมีการศึกษาค้นคว้าและนำเอาเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานและการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตื่นตัวและไม่หยุดนิ่งที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจไปกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทางองค์กรนำมาปรับใช้ และในขณะเดียวกันองค์กรก็ควรที่จะให้ข้อมูลข่าวสารในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน

เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสเรียนรู้ นำมาปรับใช้และปรับปรุงการทำงานทั้งในด้านการจัดการข้อมูลต่างๆ หรือแม้กระทั่งการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ มีอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน และได้รับการสอบถามความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดบรรยากาศองค์การของลิเคิร์ท (1976) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบถึงใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมล ทวีฤกษ์สิริกุล (2553) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ด้านอำนาจในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งในที่นี้ทำให้เห็นถึงความแตกต่างของสององค์กรนั้นคือองค์การของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่ในบรรยากาศของการทำงานนั้นพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานระดับปฏิบัติการต่างๆ ทำให้ต้องมีการพูดคุยสื่อสารกันอยู่เสมอ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในระดับผู้ปฏิบัติด้วยกัน หรือในระดับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำในบรรยากาศของการทำงาน ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างออกไปจากการทำงานขององค์กรที่เป็นกระทรวงในด้านของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากกระทรวงมีสายการบังคับบัญชา มีผู้รับผิดชอบและมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจที่ชัดเจน

4. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อเนื่องที่สุด ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้นเป็นศูนย์รวมของความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ อีกทั้งความซับซ้อนของผู้ป่วยและโรคต่างๆ ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพจะต้องหมั่นเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่เสมอ และการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการทำงานเป็นช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน ทำให้หนทางในการเพิ่มความรู้เพื่อพัฒนาตนเองนั้นมีจำกัด จึงส่งผลออกมาในรูปแบบของด้านการฝึกอบรมที่มีมากที่สุด เพราะว่าพยาบาลวิชาชีพจะได้รับการจัดสรรเวลาจาก

การทำงานเพื่อไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ นาคุล (2556) เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า บุคลากรสายงานสนับสนุนวิชาการ/วิชาชีพ และสายสนับสนุนบริหาร/ธุรการ มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านการฝึกอบรมสูงที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Nadler (1989) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถทักษะ ของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ซึ่งผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

5. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษา เรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สรุปได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าตนเองไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับผลตอบแทนที่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีกฎเกณฑ์ให้ทราบชัดเจนเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือน เพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจที่อาจเกิดขึ้นและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้

2. จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านองค์กรคำนึงถึงพนักงาน แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพอาจมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการดูแลในเรื่องต่างๆ ได้ไม่มากเท่าที่ควร องค์กรจึงควรหมั่นสำรวจและถามไถ่ถึงความความเป็นอยู่และความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างตรงจุด อาทิเช่น การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ หรือการทำงานที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

3. จากการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่า ด้วยภาระงานทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรมมากที่สุด

องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้และมีการจัดสรรให้บุคลากรทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมและสม่ำเสมอ

4. มีการให้ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองที่ต้องการ ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ต้องการให้มีทุนการศึกษาในการศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น และนำวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นมาปรับให้ได้รับเงินค่าตอบแทนสูงขึ้นได้ และหน่วยงานควรมีการส่งเสริมและผลักดันในด้านการศึกษาต่อมากยิ่งขึ้น ด้านการฝึกอบรม มีการจัดอบรมที่สม่ำเสมอ แต่ควรจัดสรรเวลาให้สามารถไปฟังอบรมได้โดยไม่กระทบกับเวลาปฏิบัติงาน และการอบรมทาง online เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ดี อีกทั้งต้องการอบรมเพิ่มเติมทางด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการอบรมด้านจิตวิทยา เพื่อใช้ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง สุดท้ายคือต้องการอบรมด้านเครื่องมือใหม่ๆ ที่โรงพยาบาลนำเข้ามาใช้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องการให้มีเวลาสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อหาแนวทางในการป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะขัดขวางต่อการพัฒนาตนเอง

2. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในด้านอื่นๆร่วมด้วยเช่น ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในทุกด้านมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในสายอาชีพอื่นๆในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอื่นๆในประเทศไทย

5. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ภาวะผู้นำในการทำงาน เป็นต้น

6. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพมากขึ้น เพราะจะได้รับข้อมูลที่มีรายละเอียดและเป็นข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ และพัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- Cochran W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3d ed ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Herzberg F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Likert R. (1978). *The nature of highly effective groups, Organizational behavior*. Cambridge mass: Winthrop publications.
- Litwin G, & Stringer D. (1968). *Motivation and organization climate*. Haward University. : Massachusette.
- Maslow Abraham Harold. (1970). *Motivation and Personality* (2 ed.). New York: Harper Row.
- Mc Clelland , D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- Megginson, D. a. P., M,. (1992). *Self-development: A facillitator's guide*. London: McGraw– Hill. Wilson.
- Nadler L, & and Nadler Z. (1989). *Developing huma resource* (3d ed ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Steers R.M. (1977). *Organization effectiveness : A behavioral view*. Santa Monica: Goodyear.
- Timm, P. R., Peterson B.D and Stevens J.C,. (1990). *People at Work : Human Relation in Organzations* (3 ed.). USA: L West Publish Company.
- กนกวรรณ แวมณี. (2553). ความต้องการการพัฒนตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชธานี. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง), มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- กฤษดา แสงวดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1), 40-46.
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2541). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การในการทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

- วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม),มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2543). ความหมายและความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์, 29. Retrieved from <https://staff.informatics.buu.ac.th>
- ทัศนาศ นุญทอง. (2543). ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ ในอนาคต. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมขององค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่ ed.). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทียมรัตน์ คงทนต์. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นมิตา ชูสุวรรณ. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ประคัลภ์ บัณฑิตพลึงกูร. (29 ตุลาคม 2558). พนักงานที่ไม่พึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อองค์การมากกว่าที่คิด. Retrieved from <https://prakal.wordpress.com>
- ปรีฉัตร สระทองฮ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พัชรินทร์ ราชคมน์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. (สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ละออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามารับดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความลับองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (2 ed.). กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (2 ed.). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดิ

ดูเคชั่นอินไดไซน์.

วิศรุตา ทองแกมแก้ว. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์),
มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. (2538). ปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล ม.ป.(ม.ป.),
97-104. Retrieved from

สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชย
ศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา), ปณิธิวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: จีวรจักรพิมพ์.

อมรรัตน์ ปักโคหานัง. (2548). การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศึกษาการมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดตอบคำถาม โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปใช้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4 ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 22-30 ปี

☐ 2. 31-35 ปี

☐ 3. 36-40 ปี

☐ 4. 41-45 ปี

☐ 5. 46-50 ปี

☐ 6. 51 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท

☐ 2. 25,001 - 35,000 บาท

☐ 3. 35,001 - 45,000 บาท

☐ 4. 45,001-50,000 บาท

☐ 4. 50,001 บาท ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ 1. น้อยกว่า 10 ปี

☐ 2. 10-20 ปี

☐ 3. 21-30 ปี

☐ 4. มากกว่า 30 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของท่าน เพียงช่อง
ละ 1 ข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกใน
แบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีระดับความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความพึงพอใจในการทำงาน					
ปัจจัยกระตุ้น					
ด้านโอกาสที่ทำงานได้สำเร็จ					
1. ท่านได้รับการชมเชยและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ ทำให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ					
3. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นอย่างดีเสมอ					
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
4. ท่านพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี					
5. การปฏิบัติงานในหน้าที่ทำให้ท่านได้รับความรู้และ ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น					
6. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะในงานที่รับผิดชอบ					
7. ท่านมีความพอใจและภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน ในปัจจุบัน					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
ความพึงพอใจในการทำงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
8. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านสามารถทำงานที่สำคัญได้					
10. ท่านมักได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ					
ด้านความรับผิดชอบในงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการดูแลงานใหม่ๆ					
12. ผู้บังคับบัญชาให้สิทธิท่านในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงาน					
13. ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด					
14. ท่านได้รับมอบหมายงานที่สำคัญให้รับผิดชอบ					
ด้านลักษณะของงาน					
15. ท่านทำงานที่ท้าทายความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง					
16. งานของท่านเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
17. ท่านพอใจในอิสระในการจัดระบบขณะปฏิบัติงานของท่านเอง ที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม					
ปัจจัยค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน					
18. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน					
19. ท่านคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานเดียวกันในองค์กรอื่น เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมแล้ว					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
ความพึงพอใจในการทำงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ท่านสามารถใช้เงินเดือนที่ได้รับได้อย่างเพียงพอ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
21. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล					
22. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
23. ท่านได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอยู่เสมอ					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
24. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
25. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ทำงาน					
26. ท่านมักได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาใน การปฏิบัติงาน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
27. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน					
28. ท่านมักจะปรับความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีเรื่อง เข้าใจผิดเกิดขึ้น					
29. เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ ท่านมักได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ					
สภาพการทำงาน					
30. ท่านพอใจกับอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพและทันสมัย					
31. ท่านพอใจกับขั้นตอนในการทำงานและปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมาย					
32. ท่านพอใจในบรรยากาศในที่ทำงานของท่าน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของท่าน
(หน่วยงานของท่าน) เพียงช่อง ละ 1 ข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนัก
คะแนนของตัวเลือกในแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร					
1. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ อย่างเพียงพอ					
2. หน่วยงานของท่านแจ้งเป้าหมายในการทำงาน และแนวทางการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างชัดเจน					
3. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคน					
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
4. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับ เพื่อนร่วมงานได้					
5. ผู้บังคับบัญชาพยายามสอบถามความคิดเห็นจากท่านอยู่ เสมอ					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย (1)
6. ท่านได้รับอิสระจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างอิสระในความรับผิดชอบของท่าน					
องค์กรคำนึงถึงพนักงาน					
7. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเสมอ					
8. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ					
9. ท่านทำงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย					
การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร					
10. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอยู่เสมอ					
11. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบในการทำงานไว้อย่างเคร่งครัด					
12. ผู้บังคับบัญชามีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
13. หน่วยงานมีการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
การนำเทคนิคและวิทยาการมาใช้ในองค์กร					
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีการทำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
15. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถตามเทคโนโลยีใหม่ๆที่หน่วยงานของท่านนำมาใช้					
16. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงวิธีการดำเนินงานเสมอเพื่อให้งานที่ออกมาได้บรรลุผลและตรงตามเป้าหมาย					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การรับรู้บรรยากาศองค์กร					
17. ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผลงาน					
18. ผู้บังคับบัญชามีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีผลงานดี					
19. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของท่าน
เพียงช่องละ 1 ข้อ ตามความคิดเห็นของท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกใน
แบบสอบถาม ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการศึกษาต่อ					
1. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะให้ดีขึ้น					
2. ท่านต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน					
3. ท่านต้องการให้หน่วยงานของท่านส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง					
4. ท่านต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
5. ท่านต้องการศึกษาในสาขาวิชาอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน					
ด้านการฝึกอบรม					
6. ท่านต้องการให้มีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากร					
7. ท่านต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียม					
8. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
9. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
10. ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน					
11. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ					
12. ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในวันเวลาราชการ					

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
ความต้องการในการพัฒนาตนเอง	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง					
13. ท่านต้องการค้นคว้า หาความรู้ในการปฏิบัติงานจากแหล่งข้อมูลต่างๆ					
14. ท่านต้องการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ					
15. ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
16. ท่านต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
17. ท่านต้องการเรียนรู้ โดยผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์					
18. ท่านต้องการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ					
19. ท่านต้องการบริหารเวลาในการทำงานให้เป็นระบบยิ่งขึ้น					
20. ท่านศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้กับตนเอง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในด้านความต้องการในการพัฒนาตนเองแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยเขียนข้อมูลต่างๆลงในช่องว่างที่กำหนด

1. ด้านการศึกษาต่อ.....
2. ด้านการฝึกอบรม.....
3. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง.....

- ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ -



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1217

วันที่ 4 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลเชษฐ์ มงคล

เนื่องด้วย นางสาวดุष्ฎิ อรรถนังกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” โดยมี อาจารย์ ดร.กัลยจิตต์ กิริตอังกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป โดยสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทรศัพท์ 081 770 2483

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวดุष्ฎิ อรรถนังกุล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1217

วันที่ 4 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์

เนื่องด้วย นางสาวดุष्ฎี อรรถนังกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง” โดยมี อาจารย์ ดร.กัลยกิจดี กิระติงกูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป โดยสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทรศัพท์ 081 770 2483

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวดุष्ฎี อรรถนังกุล และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

2 WANGLANG Rd. BANGKOKNOI
BANGKOK 10700



Tel. +66 2419 2667-72
Fax. +66 2411 0162

Siriraj Institutional Review Board

Certificate of Approval

COA no. Si 512/2018

Protocol Title(English) : Needs of Self-improvement of Nurses among University hospital

Protocol Title(Thai) : ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

Protocol number : 334/2561(EC4)

Principal Investigator/Affiliation: Miss Dudsadee Atungkoon / Srinakharinwirot University

Research site : Faculty of Medicine Siriraj Hospital

Duration of research : 1 year

Approval date : August 17, 2018

Expired date : August 16, 2019

This is to certify that Siriraj Institutional Review Board is in full compliance with international guidelines for human research protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

(Prof. Chairat Shayakul, M.D.)
Chairperson

28 AUG 2018

date

(Prof. Dr. Prasit Watanapa, M.D., Ph.D.)
Dean of Faculty of Medicine Siriraj Hospital

29 AUG 2018

date

Approval includes :

1. SIRB submission form, dated August 12, 2018
2. Proposal
3. Participant information sheet
4. Questionnaire
5. Curriculum vitae



ฝ่ายวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล
โทร. 92680

ที่ ศธ 0517.071/Еวจ2169/2561

วันที่ 24 กันยายน 2561

เรื่อง ขอส่งหนังสือ ยินดีให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ ของ น.ส.ดุขฎิ อรรถนังกุล
เรียน รองคณบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ตามที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาว
ดุขฎิ อรรถนังกุล นิสิตรระดับปริญญาโทสาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเข้าเก็บข้อมูล
ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราชเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ
ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่ง
หนึ่ง” ความละเอียดดังแนบแล้วนั้น

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พิจารณาแล้วยินยอมมิติให้ นางสาว
ดุขฎิ อรรถนังกุล เข้าเก็บข้อมูลได้ตามที่ขอความอนุเคราะห์มาทั้งนี้ได้ผ่านการรับรองโครงการวิจัยจาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2561

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ประเสริฐ เอื้อวรากุล
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ประเสริฐ เอื้อวรากุล)
รองคณบดีฝ่ายวิจัย
ลงนามผ่านระบบ Electronic Document

ว่า น.ส. พนิดา รัตนสมบุญ
ตรวจสอบ น.ส. อุสา พิโน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวดุชนิ อรรถนังกุล
วัน เดือน ปี เกิด	25 ตุลาคม 2531
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2557 เฉพาะทางวิสัญญีพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2561 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	218 สุขุมวิท 93 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260

