

3-1-2550

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการผลิตกิจกรรมการ พัฒนาตนเองของพ...

วารางคณา สิริชูชกะ

ยุพิน อังสุโรจน์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/jdm>



Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#)

Recommended Citation

สิริชูชกะ, วารางคณา and อังสุโรจน์, ยุพิน (2550) "ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการผลิตกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพ..." *Journal of Demography*. Vol. 23: Iss. 1, Article 3.

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/jdm/vol23/iss1/3>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Demography by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาล

พ.ต.ท.หญิง วรางคณา สิริบุษกะ*

ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์**

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการในทุกวงการอย่างมาก ในการบริการสุขภาพมีการปฏิรูประบบสุขภาพ มีการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทุกระดับ กำลังคนด้านสุขภาพเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ การพัฒนาศักยภาพคนและการบริหารบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิจรรณญาณ คุณธรรม มีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร สามารถทำงานกับบุคคล และเป็นผู้นำในการดูแลสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในทีมสุขภาพ และมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด คุณภาพของการบริการสุขภาพส่วนใหญ่มาจากคุณภาพของการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542 : 9) คุณภาพของงานบริการพยาบาลจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าหากขาดบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพ

Boydell (1985) กล่าวว่า การพัฒนาร่างกายจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ เข้าใจตนเองและใส่ใจผู้อื่น เป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลให้ทันและสามารถรับมือกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาร่างกายตามแนวคิด Boydell (1985) จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาทั้งด้านสุขภาพ ทักษะ การกระทำ และเอกภาพของตน การพัฒนาร่างกายนับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล จะต้องมีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ จึงจะเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาร่างกาย (Megginson and Pedler, 1992: 4; Cooper, 1973: 67)

ปัจจัยจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนเองต้องการ ปัจจัยจิตใจตามแนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายใน เป็นส่วนเนื้อหาของงาน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และพยายามเรียนรู้พัฒนาร่างกายเพื่อผลงานที่ดี ประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ส่วนความต้องการ

* พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ

** รองศาสตราจารย์ และคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน ก็เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอาจเกิดขึ้นพร้อมกันกับความต้องการความสำเร็จ ทำให้เกิดความเต็มใจเข้าร่วมหรือแสวงหาวิธีการในการพัฒนาตนเอง (Noe and Wilk, 1993; อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2538)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้มีการเรียนรู้ (Alspach, 1995: 59) ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุน ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีการพัฒนาตนเอง ผู้ร่วมงานและบุคคลรอบข้างก็จะมีส่วนช่วยเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้ (Boydell, 1985; Megginson and Pedler, 1992: 6) ละออง หุตางกูร (2534) และอุ้นตา นพคุณ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตใจ ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านมีความครอบคลุมลักษณะการทำงานในองค์การพยาบาล เช่น บรรยากาศที่มีความอบอุ่น สนับสนุนช่วยเหลือกัน จะทำให้บุคลากรมีความรักใคร่สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ถ้าองค์การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรมีการเรียนรู้ จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Marquardt, 1996: 104) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสนับสนุนด้านอื่น เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ (Lessem, 1993: 180) และแหล่งทรัพยากรเพื่อช่วยในการค้นหาความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว การศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล และสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเองได้ คือการให้ปัจจัยจูงใจ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะประโยชน์อย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เน้นการให้คุณภาพบริการในทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และเป็นแนวทางพัฒนาบุคคล องค์การ และวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล

2. ปัจจัยจิตใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ และพยายามที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้ง ด้านการงานและส่วนตัว เป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และเงินเดือนและผลตอบแทน

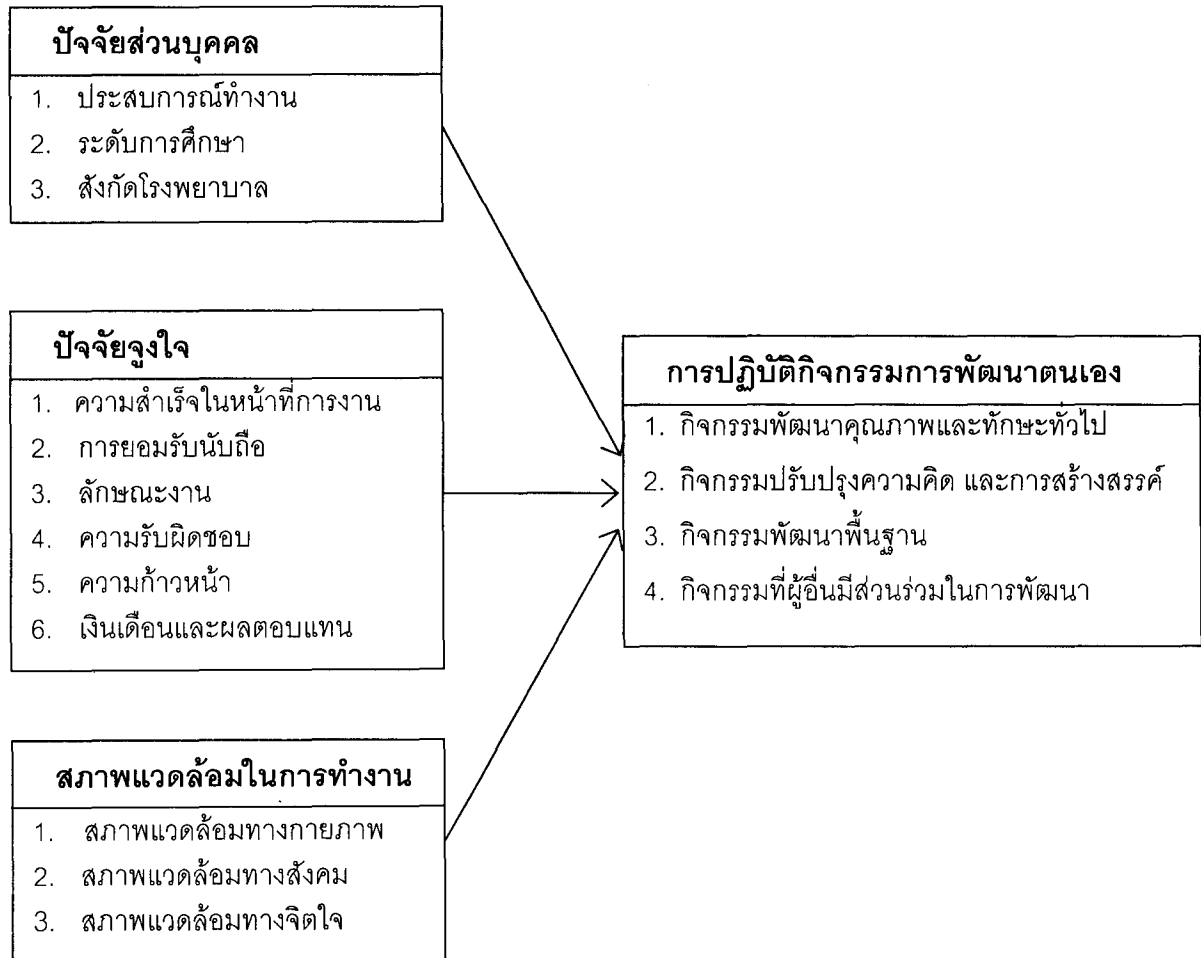
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม

4. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลรับรู้ว่าได้มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อปรับปรุงตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์การ เป็นผู้ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ด้าน คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วม

5. พยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตร ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlational studies)

ประชากร คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 สังกัด จำนวน 13 แห่ง คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3 แห่ง สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1 แห่ง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2 แห่ง และสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้น 7,772 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1970 อ้างถึงในประคอง กรรณสูต, 2542: 10) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 380 คน เพื่อป้องกันความไม่ครบถ้วน และความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 15 รวมเป็นจำนวนตัวอย่างพยาบาลทั้งสิ้น 437 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามมีทั้งแบบปลายเปิด และให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่ใช้วัดองค์ประกอบ 6 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงรับ และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่สร้างขึ้นโดยมีองค์ประกอบตามแนวคิดของ ละออ หุตางกูร (2534) และอุ๋นตนา นพคุณ (2527) ร่วมกับนำแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมในการทำงานของ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานวิจัยนี้ใช้วัดองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ข้อคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนารูปแบบของพยาบาล ที่สร้างตามแนวคิดของ Boydell (1985) ที่ใช้วัดองค์ประกอบ 4 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ กิจกรรมการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 51 ข้อ ข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ ปฏิบัติบ่อยที่สุด ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติน้อย และไม่เคยปฏิบัติ และมีเกณฑ์การ

ให้คะแนนดังนี้ 5 คือ ปฏิบัติบ่อยที่สุด ถึง 1 คือ ไม่เคยปฏิบัติ และมีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.50-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองระดับสูงมาก ถึงค่าเฉลี่ยต่ำสุด 1.00-1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองระดับต่ำมาก (ประคอง กรรณสูต, 2542: 73)

เครื่องมือวิจัยทุกชุด สร้างจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆ และสภาพการณ์จริงในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และทดลองใช้กับพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล เท่ากับ .94, .92, และ .95 ตามลำดับ และเมื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .91, .93, และ .95 ตามลำดับ แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 423 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 437 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.80 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดโรงพยาบาล และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean)

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test statistic) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test statistic)

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไป กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 423 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.5 สังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.2 และส่วนมากปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.1 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน สังกัดโรงพยาบาล ระดับการศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n=423)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ			ระดับการศึกษา		
20-25 ปี	84	19.9	ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.8
26-30 ปี	114	26.9	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	369	87.2
31-35 ปี	59	13.9	ปริญญาโท	38	9.0
36-40 ปี	101	23.9	แผนกที่ปฏิบัติงาน		
41-60 ปี	65	15.4	ศัลยกรรม	81	19.1
ประสบการณ์ทำงาน			อายุรกรรม	69	16.3
1- 5 ปี	146	34.5	สูติ - นรีเวชกรรม	64	15.1
6-10 ปี	86	20.3	ออโรโธปิดิกส์	51	12.1
11-15 ปี	77	18.2	กุมารเวชกรรม	35	8.3
16-20 ปี	68	16.1	ห้องผ่าตัด	33	7.8
21-40 ปี	46	10.9	หอผู้ป่วยหนัก	33	7.8
สังกัดโรงพยาบาล			ห้องตรวจผู้ป่วยนอก	23	5.4
กระทรวงสาธารณสุข	51	12.1	จักษุ โสต ศอ นาสิก	19	4.5
กระทรวงกลาโหม	110	26.0	ห้องฉุกเฉิน	8	1.9
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	66	15.6	พิเศษรวม	7	1.7
ทบวงมหาวิทยาลัย	83	19.6			
กรุงเทพมหานคร	113	26.7			

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป และกิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ มีอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$ และ 3.71 ตามลำดับ) ส่วนกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา และกิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน มีอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$ และ 3.27 ตามลำดับ) ปัจจัยจูงใจของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงหรือดี ($\bar{X} = 3.61$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล (n = 423)

	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง			
กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป	3.73	.41	สูง
กิจกรรมปรับปรุงความคิด และการสร้างสรรค์	3.71	.53	สูง
กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.33	.55	ปานกลาง
กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน	3.27	.59	ปานกลาง
รวม	3.59	.40	สูง
ปัจจัยจูงใจ			
ความรับผิดชอบ	3.80	.48	สูง
ลักษณะงาน	3.77	.52	สูง
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.73	.50	สูง
การยอมรับนับถือ	3.50	.60	สูง
ความก้าวหน้า	2.94	.77	ปานกลาง
เงินเดือนและผลตอบแทน	2.88	.71	ปานกลาง
รวม	3.46	.43	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.70	.58	สูง
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	3.61	.54	สูง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.41	.76	ปานกลาง
รวม	3.61	.51	สูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง พบว่า พยาบาลประจำการร้อยละ 56.7 ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง และพยาบาลประจำการร้อยละ 43.3 ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ (n = 423)

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง				C	χ^2	p-value
	ต่ำ		สูง				
	จำนวน	%	จำนวน	%			
ระดับการศึกษา							
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	.7	13	3.1			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	169	40.0	200	47.3			
ปริญญาโท	11	2.6	27	6.4			
รวม	183	43.3	240	56.7	14	8.06	.02
สังกัดโรงพยาบาล							
กระทรวงสาธารณสุข	17	4.0	34	8.0			
กระทรวงกลาโหม	48	11.3	62	14.7			
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	29	6.9	37	8.7			
ทบวงมหาวิทยาลัย	35	8.3	48	11.3			
กรุงเทพมหานคร	54	12.8	59	13.9			
รวม	183	43.3	240	56.7	09	3.05	.55

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล ปัจจัยจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจิตใจ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเอง (n = 423)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	การแปลผล
ประสบการณ์ทำงาน	-.003	.95	
ปัจจัยจิตใจ	.62	.00	ปานกลาง
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	.49	.00	ปานกลาง
การยอมรับนับถือ	.46	.00	ปานกลาง
ลักษณะงาน	.54	.00	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	.57	.00	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	.39	.00	ปานกลาง
เงินเดือนและผลตอบแทน	.34	.00	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.69	.00	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.44	.00	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทางสังคม	.58	.00	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	.68	.00	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายตนเองอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีลักษณะเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาร่างกายตนเอง เช่น มีอุปกรณ์ เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีการนำระบบสารสนเทศทางการแพทย์มาใช้ ทำให้พยาบาลต้องสัมผัสมากขึ้น และจากนโยบายพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลรัฐ ผลักดันให้พยาบาลชวนชวนเรียนรู้พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับองค์การซึ่ง ชูติมา เลิศกวีพร (2534) ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาร่างกายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายตนเองเกือบทุกกิจกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดเป้าหมายตนเองและเป้าหมายวิชาชีพ และกฤษณา ทุกอิม และยุพิน อังสุโรจน์ (2547) พบว่า การพัฒนาร่างกายเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วยการบริหารจัดการองค์การ การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่

ผลงาน การพัฒนาคุณภาพบริการ การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ ภาวะผู้นำ และการพัฒนาหน่วยงาน

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป เนื่องจาก กิจกรรมเหล่านี้ พยาบาลกระทำได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ ขึ้นอยู่กับความต้องการพัฒนาตนเอง เป็น กิจกรรมที่ไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ตรงกับแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) ทำให้เกิดผลดีต่อบุคคลในองค์กร ปีทมา ใจเพชร (2535) พบว่าพยาบาลมีทักษะด้านการคิดในระดับปานกลาง และด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ศรีสกุล เจียบแหลม (2539) พบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ในด้านการติดต่อสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ การร่วมรู้สึกของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานพยาบาลเป็นงานบริการที่ปฏิบัติกับมนุษย์ การพัฒนาความคิด ความรู้สึก การทบทวนกับตนเอง เป็น สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ และกฤษณา พุกอิม และยุพิน อังสุโรจน์ (2547) พบว่าการพัฒนาคุณภาพบริการ เป็นตัวประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านการปรับปรุงความคิด และการสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจาก บางครั้งพยาบาลต้องทำหน้าที่รับมือกับขอพบแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ในช่วงเวรป่วย ดึก บ่อยครั้งที่เกิดภาวะวิกฤต ต้องตัดสินใจและแก้ปัญหา การใช้สถานการณ์ช่วยแก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ต้องใช้ความรู้สึกที่ไว ความคิดยืดหยุ่น และความคล่องตัวในการคิด (อารี พันธุ์มณี, 2540: 14) สอดคล้องกับ รุจิรา อินทรตุล (2532) ที่พบว่า ระดับความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารการพยาบาลอยู่ในระดับสูง แต่ผลการศึกษาของ พรทิพย์ ประยูรวงษ์ (2534) พบว่าระดับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในชั้นระบุนปัญหาอยู่ในระดับต่ำ ในชั้นวิเคราะห์ข้อมูล กับวิเคราะห์ทางเลือกอยู่ในระดับปานกลาง และการคิดวางแผนเป็นลำดับก่อนทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ กุลวดี มุทุมม (2542) ที่พบว่า พยาบาลมีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ในการวางแผนการพยาบาลในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลประจำการได้รับการสอนมาตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล ถึงการวางแผนการพยาบาล ซึ่งต้องมีการลำดับกิจกรรมก่อนหลัง เมื่อปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยจึงทำได้เหมาะสม

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ชุตติมา เลิศกวีพร (2534) ที่พบว่า พยาบาลปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองปานกลาง เนื่องจากการเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อมีผลกระทบต่อหน่วยงานและผู้ร่วมงาน จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) และชุตติมา เลิศกวีพร (2534) พบว่า พยาบาลมีความต้องการอบรมหรือศึกษาต่อมากที่สุด แต่ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากหน่วยงานมีข้อจำกัด ไม่สนับสนุน ไม่มีผู้ทำงานแทน และ Boydell (1985: 121) กล่าวถึงข้อเสียหนึ่งของการอบรมตามหลักสูตร คือความไม่สะดวก จะเข้าอบรมได้ก็ต่อเมื่อมีการจัด

หลักสูตร และมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน จึงทำให้การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองด้านกิจกรรมพัฒนาพื้นฐานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก งานพยาบาลเป็นงานหนัก พยาบาลส่วนใหญ่ทำงานเป็นผลัด 24 ชั่วโมง มากกว่าผลัดเช้าอย่างเดียว (สุนุตตรา ตะบูนพงศ์ และขวัญตา บาลทิพย์, 2542: 55) ทำให้ต้องการเวลาพักผ่อน และสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้พยาบาลต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพิ่มขึ้น ทำให้การเข้าร่วมกลุ่มเพื่อช่วยในการพัฒนาตนเองภายนอกเวลาว่างไม่สูง และการจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมทำวิจัยทางการแพทย์มีน้อย เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาโทน้อย จึงขาดความชำนาญในการทำวิจัย ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมนี้อยู่ในระดับต่ำกว่ากิจกรรมอื่น สอดคล้องกับ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่เคยทำวิจัย เหตุผลคือไม่มีเวลา และหน่วยงานไม่สนับสนุน แต่ก็เป็นสิ่งที่แก้ไขได้ เพราะบุคคลจะพัฒนาตนเองได้ต้องเริ่มที่ความต้องการของตนก่อน สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงส่วนช่วยส่งเสริมเท่านั้น (พิสิทธิ์ สารวิจิตร, 2529: 75)

ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล อาจเนื่องจาก พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานนาน มีความคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติดีแล้ว ยึดติดกับสิ่งเดิม และเมื่อทำงานมาหลายปี เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ทั้งยังขาดแรงจูงใจภายในองค์การที่จะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งจินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีการพัฒนาตนเองด้วยการอ่าน ฟัง และดูโทรทัศน์ทางวิชาการสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก และกรองจิต วาทีสาธกกิจ (2522) พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการศึกษาต่อเนื่องต่างกัน พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานนาน จะมีภาระหน้าที่มากทั้งการงานและครอบครัว โอกาสที่จะหาความรู้เพิ่มเติมจึงอาจน้อยกว่า

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ (ทัศนา บุญทอง, 2542) พยาบาลได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนจากองค์การ ทำให้พยาบาลตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง และเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น การศึกษาเป็นขบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้บุคคลเกิดการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญา ในการคิดหาเหตุผล (Corcoran, 1981: 147 อ้างถึงใน รุจิรา อินทรตุล, 2532) สอดคล้องกับ จิรา เต็มจิตรอารีย์ (2530) ที่พบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความรู้ และการให้คุณค่าการบันทึกการพยาบาล

สังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล เนื่องจาก ในปัจจุบันทุกโรงพยาบาลต่างมุ่งเข้าสู่การประกันคุณภาพโรงพยาบาล (คณะกรรมการจัดทำแผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุข, 2544) นำนโยบายและระบบต่างๆ มาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพบริการ ทำให้พยาบาลทุกโรงพยาบาลปรับตัว พัฒนาตนเองและพฤติกรรมในการให้บริการ เพื่อรับกับสภาวะการณ์ต่างจากอดีตซึ่งยังไม่มีกรนำแนวคิดการพัฒนาคุณภาพมาใช้ ดังที่ พวงพิศ ชนะมณี (2534) และวรนุช เนตรพิศาลวณิช (2537) พบว่า สังกัดมีผลต่อการจัดกิจกรรมทางวิชาการต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ต่างกัน

ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองได้ ต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล การเรียนรู้ต้องอาศัยแรงจูงใจ ทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน รางวัลตอบแทน และแรงจูงใจภายใน เช่น ลักษณะงาน (Alspach, 1995: 58) ดังที่ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เพราะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลตื่นตัว แสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา (เดือนใจ นุอุปละ, 2538) สิ่งจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลคือลักษณะเนื้อหาของงาน อำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตรงกับ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจว่า สิ่งที่ทำให้บุคลากรเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มาจากสิ่งที่เป็นแรงจูงใจภายใน คือเนื้อแท้ของงาน ส่วนสิ่งที่เป็นส่วนสนับสนุนจากองค์การ เช่น เงินเดือน สวัสดิการจะเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ กล่าวได้ว่าพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ ปัจจัยจูงใจที่เป็นเงินเดือนหรือผลตอบแทนไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจสูงสุด แต่มีความพอใจกับการมีอิสระในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับ Maurer and Tarulli (1994) ที่พบว่า แรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานหรือลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ และสุพัตรา เพชรมณี (2530) และ Noe and Wilk (1993) ที่พบว่า การรับรู้ผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่โดยรอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม มีอิทธิพลต่อการทำงานและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ดี มีแหล่งทรัพยากรที่ช่วยในการค้นคว้า จะทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ขึ้น (Alspach, 1995: 59) การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบรรยากาศที่มีสัมพันธภาพที่ดี จะลดความวิตกกังวลขณะปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สนใจใฝ่รู้ (Marquardt, 1996: 107) ถ้าผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมดีภายใน

หน่วยงาน จะมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Luthans, 1998: 48) การสนับสนุนด้านต่างๆ ของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนา (Lessem, 1993: 180)

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารองค์การควรสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการศึกษาต่อ อนุญาตให้ลาเรียน โดยจัดหาคนทำงานแทน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงาน จัดหาทุนการศึกษา จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนักถึงปัจจัยจูงใจที่ทำให้พยาบาลเกิดความต้องการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ การมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เงินเดือนผลตอบแทน ความก้าวหน้า และการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

หัวหน้าหรือผู้ช่วยควรส่งเสริมสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน สนับสนุนการสังสรรค์ การจัดงานในเทศกาลต่างๆ จัดสถานที่ ตำราวิชาการในการค้นคว้าภายในหอผู้ป่วย เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเอง

พยาบาลระดับปฏิบัติการ ควรสนใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินตนเองเป็นระยะ ใช้ความคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผล ให้เกิดการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมแก่วิชาชีพ และการดำรงชีวิต

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ควรทำการศึกษาในเชิงลึก ค้นหาความหมาย และองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของพยาบาล ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเอง ระหว่างโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาในพยาบาลประจำการทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรองจิต วาทีสารกกิจ. (2522). **ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดสภาการพยาบาลไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา พุกอิม และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). **การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ**. *วารสารพยาบาล*. 53(4): 232-241.
- กุลวดี มุทุมม. (2542). **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการจัดทำแผน 9 กระทรวงสาธารณสุข. (2544). **แผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุขตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549)**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ. (2530). **รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย**. กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- จิรา เต็มจิตอารีย์. (2530). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบันทึกการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือสมิติเวช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา เลิศกวีพร. (2535). **การศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนา บุญทอง. (2542). **ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล.
- ประคอง กรรณสุด. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปัทมา ใจเพชร. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะทางการพยาบาล และ การรับรู้โครงสร้างองค์การพยาบาลกับทักษะด้านการคิดของพยาบาล หัวหน้างานหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ ประยูรวงษ์. (2534). การวิเคราะห์ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงพิศ ชนะมณี. (2534). การศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก. กรุงเทพฯ: พงษ์เจริญการพิมพ์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). สารการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- รุจิรา อินทรตุล. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการตัดสินใจ กับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้บริหารการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออง นุตางกูร. (2543). หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาล ชีวจิต-สังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา.
- วรรณุช เนตรพิศาลวนิช. (2538). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีสกุล เจียบแหลม. (2539). การศึกษาสมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาล: การศึกษาเฉพาะกรณีวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุนุดตรา ตะบูนพงศ์ และขวัญตา บาลทิพย์. (2542). ปัจจัยสนับสนุนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผลัด
บ่ายและดึก. *วารสารสภาการพยาบาล* 14 (กรกฎาคม - กันยายน): 51-56.
- สุพัตรา เพชรมณี. (2531). *ผลกระทบขององค์การที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: คณะ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2540). *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ดันฮ้อ แกรมมี่.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2534). *กระบวนการบริหารการพยาบาล*. เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุ้นตา นพคุณ. (2527). *การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร
การพิมพ์.
- Alspach, J. G. (1995). *The educational process in nursing staff development*. St.Louis: Mosby.
- Boydell, T. (1985). *Management self-development: A guide for managers, organizations and
institutions*. Switzerland: International Labour Organization.
- Cooper, S. and Hornback, M. S. (1973). *Continuing nursing education*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New
York: John Wiley and Sons.
- Lessem, R. (1993). *Business as a learning community*. London: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1998). *Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum
improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Maurer, T. J. and Tarulli, B. A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived
outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by
employees. *Journal of Applied Psychology*. 79(1):3-14.
- Megginson, D. and Padler, M. (1952). *Self-development: A facillitator's guide*. London:
McGraw-Hill.
- Noe, R. A. and Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees'
participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*. 78 (2): 291-302.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harper.