

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 423 คน ผู้วิจัยได้จัดลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดโรงพยาบาล และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=423)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
20-25 ปี	84	19.9
26-30 ปี	114	26.9
31-35 ปี	59	13.9
36-40 ปี	101	23.9
41-60 ปี	65	15.4
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1- 5 ปี	146	34.5
6-10 ปี	86	20.3
11-15 ปี	77	18.2
16-20 ปี	68	16.1
21-40 ปี	46	10.9
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	369	87.2
ปริญญาโท	38	9.0
<b>สังกัดโรงพยาบาล</b>		
กระทรวงสาธารณสุข	51	12.1
กระทรวงกลาโหม	110	26.0
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	66	15.6
ทบวงมหาวิทยาลัย	83	19.6
กรุงเทพมหานคร	113	26.7

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=423)	ร้อยละ
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
ศัลยกรรม	81	19.1
อายุรกรรม	69	16.3
สูติ-นรีเวชกรรม	64	15.1
ออโรโธปิดิกส์	51	12.1
กุมารเวชกรรม	35	8.3
ห้องผ่าตัด	33	7.8
หอผู้ป่วยหนัก	33	7.8
ห้องตรวจผู้ป่วยนอก	23	5.4
จักษุ โสต ศอ นาสิก	19	4.5
ห้องฉุกเฉิน	8	1.9
พิเศษรวม	7	1.7

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 423 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี 20-25 ปี 41-60 ปี และ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.9 19.9 15.4 และ 13.9 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 32.92 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.2 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยที่สุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.5 รองลงมา ระหว่าง 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.3 18.2 16.1 และ 10.9 ตามลำดับ โดยมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 10.59 ปี

สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.1 รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม และแผนกสูตินรีเวชกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.3 และ 15.1 ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ พิเศษรวม คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติกิจกรรม  
การพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 6 ถึง ตารางที่ 10)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา  
ตนเองของพยาบาลประจำการ โดยรวม และรายด้าน (n =423)

ลำดับ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป	3.73	.41	สูง
2. กิจกรรมปรับปรุงความคิด และการสร้างสรรค์	3.71	.53	สูง
3. กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา	3.33	.55	ปานกลาง
4. กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน	3.27	.59	ปานกลาง
รวม	3.59	.40	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการมีอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป และกิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ มีอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.73$  และ  $3.71$  ตามลำดับ) ส่วนกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา และกิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน มีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$  และ  $3.27$  ตามลำดับ)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป จำแนกเป็นรายข้อ (n=423)

ลำดับ	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ย้อนคิดถึงความรู้สึกตนเองและผู้ร่วมงานเมื่อขัดแย้งกัน	4.01	.64	สูง
2.	เรียนรู้ความผิดพลาดจากประสบการณ์ทำงาน	3.99	.63	สูง
3.	ทักทายผู้ป่วยญาติและผู้ร่วมงานระหว่างทำงาน	3.99	.70	สูง
4.	รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นแม้ไม่ตรงความคิดเห็นตนเอง	3.99	.57	สูง
5.	ใช้ส่วนตัวของตนเองให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน	3.99	.63	สูง
6.	สนใจฟังปัญหาพร้อมทั้งวิธีแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน	3.98	.60	สูง
7.	ดูแล ปรับปรุงการแต่งกายขณะทำงานให้เหมาะสม	3.90	.66	สูง
8.	เมื่อปฏิบัติงานบกพร่อง กลับมาพิจารณาผลกระทบต่อผู้ป่วย	3.89	.62	สูง
9.	เมื่อมีปัญหาการทำงาน ต้องการกำลังใจจากผู้ร่วมงาน	3.87	.69	สูง
10.	มุ่งมั่นทำสิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเองให้สำเร็จ	3.86	.62	สูง
11.	เปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่าง เมื่อได้รับคำวิจารณ์	3.83	.64	สูง
12.	จดบันทึกนัดหมายหรือคำสั่งการรักษาของแพทย์	3.82	.86	สูง
13.	ยอมรับการประเมินผลงาน คำวิจารณ์จากผู้ร่วมงาน	3.79	.71	สูง
14.	ปรับตนเองในการทำงานกับผู้ร่วมงานที่ไม่ชอบ	3.77	.69	สูง
15.	พิจารณาว่าให้การพยาบาลด้วยวิธีถูกต้อง และได้ผลดี	3.75	.64	สูง
16.	ทบทวนหาทางแก้ปัญหาในแต่ละวัน	3.75	.68	สูง
17.	ไม่พูดสิ่งที่คิดว่าไม่เหมาะสมเมื่อถูกยั่วเย้าให้พูด	3.73	.71	สูง
18.	เมื่อเผชิญปัญหาการทำงาน มีแนวทางแก้ปัญหาให้ตนเอง	3.72	.61	สูง
19.	มีความกล้าเมื่อเผชิญปัญหาการทำงานหรือแสดงความคิดเห็น	3.70	.68	สูง
20.	มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์	3.70	.72	สูง
21.	เมื่อโกรธ จะหยุดคิดหรือนิ่งงันหาสาเหตุ	3.65	.79	สูง
22.	ไม่กลัวที่จะทำอะไรใหม่	3.65	.73	สูง
23.	ประเมินลักษณะนิสัย บุคลิกที่ควรปรับปรุงอยู่เสมอ	3.65	.69	สูง
24.	ควบคุมส่วนเสียไว้ไม่แสดงออกมา	3.65	.73	สูง
25.	ตัดสินใจได้ดีเมื่อเจอปัญหาเฉพาะหน้า	3.58	.65	สูง
26.	เมื่อเกียจคร้านในเวลาทำงานจะสร้างความตั้งใจขึ้นมาทำงาน	3.50	.82	สูง
27.	จดบันทึกปฏิบัติการพยาบาลใหม่ที่เรียนรู้และวิธีแก้ปัญหา	3.48	.83	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
28.	เมื่อมีผู้ไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็น จะรู้สึกไม่พอใจ	3.44	.82	ปานกลาง
29.	ทบทวนสิ่งที่ปฏิบัติไปเมื่อสิ้นสุดเวลาทำงาน	3.40	.74	ปานกลาง
30.	จดบันทึกปัญหาผู้ป่วยแต่ละรายที่พบ	3.39	.85	ปานกลาง
31.	คัดลอกข้อความหรือบทความวิชาการที่เป็นประโยชน์	3.20	.86	ปานกลาง
	รวม	3.73	.41	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการด้านกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป มีอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ย้อนคิดถึงความรู้สึกตนเองและผู้ร่วมงานเมื่อเกิดความขัดแย้งกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมา คือ เรียนรู้ความผิดพลาดจากประสบการณ์ทำงาน ทักทายผู้ป่วย ญาติผู้ร่วมงานระหว่างทำงาน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นแม้ไม่ตรงความคิดเห็นตนเอง และใช้ส่วนดีของตนเองให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับสูงเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ส่วนการคัดลอกข้อความหรือบทความวิชาการที่เป็นประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.20$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการ พัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมปรับปรุงความคิด และการสร้างสรรค์ จำแนกเป็น รายชื่อ (n = 423)

ลำดับ	กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	มีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาภายในหอผู้ป่วย	3.84	.67	สูง
2.	ก่อนทำงาน จะคิดวางแผนเป็นลำดับก่อนหลัง	3.81	.65	สูง
3.	เมื่อคิดทำอะไรใด สามารถคาดคะเนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	3.66	.66	สูง
4.	นำแนวคิดใหม่เชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.54	.67	สูง
	รวม	3.71	.53	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ด้าน กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ มีอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ พบว่า ทุกชื่อมีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนา อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยชื่อมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาภายในหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมาคือ ก่อนทำงานจะคิดวางแผน เป็นลำดับก่อนหลัง และ เมื่อคิดทำอะไรใด สามารถคาดคะเนผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.81$  และ 3.66 ตามลำดับ) ส่วนการนำแนวคิดใหม่เชิงสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.54$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	สอนผู้ป่วยและญาติให้มีความรู้ ความเข้าใจนำไปปฏิบัติได้	3.90	.78	สูง
2.	สอนวิธีปฏิบัติกรพยาบาลแก่พยาบาลในหอผู้ป่วย	3.51	.87	สูง
3.	เข้ารับการอบรม แม้ไม่ได้วุฒิบัตร	3.45	.78	ปานกลาง
4.	ในช่วง 1 ปี เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพยาบาล	3.42	.83	ปานกลาง
5.	ช่วยแนะนำให้ความรู้แก่ผู้มาดูงานหรือฝึกอบรม	3.38	.90	ปานกลาง
6.	ติดตามสมัครเข้าอบรมภายในและภายนอกโรงพยาบาล	3.27	.85	ปานกลาง
7.	เรียนรู้การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง	3.08	1.15	ปานกลาง
8.	ช่วยจัดประชุมวิชาการและฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงาน	3.03	.96	ปานกลาง
9.	สมัครเข้าเรียนการใช้สื่อทางโทรทัศน์	2.36	1.02	ต่ำ
	รวม	3.27	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ด้านกิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน มีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สอนผู้ป่วยและญาติให้มีความรู้ ความเข้าใจนำไปปฏิบัติได้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาคือ สอนวิธีปฏิบัติกรพยาบาลแก่พยาบาลในหอผู้ป่วย และเข้ารับการอบรมแม้ไม่ได้วุฒิบัตร ( $\bar{X} = 3.51$  และ 3.45 ตามลำดับ) ส่วนการสมัครเข้าเรียนการใช้สื่อทางโทรทัศน์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.36$ )



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เมื่อเพื่อนในกลุ่มให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาจะนำไปปฏิบัติ	3.61	.66	สูง
2.	แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนในและนอกวิชาชีพ	3.55	.77	สูง
3.	เล่าให้ผู้อื่นฟังถึงสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเพื่อขอความคิดเห็น	3.53	.74	สูง
4.	เข้าทำงานกลุ่มมากกว่าทำงานตามลำพัง	3.51	.69	สูง
5.	รวมกลุ่มพบปะกับเพื่อนเพื่อช่วยในการทำงาน	3.43	.76	ปานกลาง
6.	นัดพบกับเพื่อนที่ช่วยให้มีการพัฒนาที่ดีเป็นประจำ	3.20	.77	ปานกลาง
7.	เข้าร่วมกลุ่มเพื่อทำโครงการวิจัยทางการพยาบาล	2.47	1.00	ต่ำ
	รวม	3.33	.55	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ด้านกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อเพื่อนในกลุ่มให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาจะนำไปปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) รองลงมาคือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนในและนอกวิชาชีพ และ เล่าให้ผู้อื่นฟังถึงสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเพื่อขอความคิดเห็น ( $\bar{X} = 3.55$  และ  $3.53$  ตามลำดับ) ส่วนการเข้าร่วมกลุ่มเพื่อทำโครงการวิจัยทางการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.47$ )

ตอนที่ 3      วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ  
ของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 11 ถึง ตารางที่ 17)

ตารางที่ 11      ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ โดยรวม และรายด้าน  
(n= 423)

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.
1.	ความรับผิดชอบ	3.80	.48
2.	ลักษณะงาน	3.77	.52
3.	ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.73	.50
4.	การยอมรับนับถือ	3.50	.60
5.	ความก้าวหน้า	2.94	.77
6.	เงินเดือนและผลตอบแทน	2.88	.71
รวม		3.46	.43

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยจูงใจของพยาบาลประจำการโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ ลักษณะงาน และความสำเร็จในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.77$  และ 3.73 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยจูงใจที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนและผลตอบแทน ( $\bar{X} = 2.88$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ  
 ในหน้าที่การงาน จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.
1.	ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.95	.64
2.	มีส่วนช่วยให้งานในหอผู้ป่วยสำเร็จ	3.79	.62
3.	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน	3.67	.63
4.	ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมายตนเอง	3.49	.65
	รวม	3.73	.50

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 ( $\bar{X} = 3.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) รองลงมาคือ มีส่วนช่วยให้งานในหอผู้ป่วยสำเร็จ และ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าหรือผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.79$  และ 3.67 ตามลำดับ) ส่วนประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมายตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.49$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ  
จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	การยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.
1.	หัวหน้าหอผู้ป่วยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้	3.72	.66
2.	ผู้ร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	3.45	.76
3.	เป็นตัวแทนของหอผู้ป่วยในรูปคณะกรรมการ	3.42	.86
4.	หัวหน้าหอผู้ป่วยยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน	3.41	.69
	รวม	3.50	.60

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.72$ ) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานมักขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน และ เป็นตัวแทนของหอผู้ป่วยในรูปคณะกรรมการ ( $\bar{X} = 3.45$  และ  $3.42$  ตามลำดับ) ส่วน หัวหน้าหอผู้ป่วยยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.41$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 423)

ลำดับ	ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.
1.	งานในหน้าที่ใช้ความรู้ ทักษะในการแก้ปัญหา	4.13	.63
2.	ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาการทำงาน	3.84	.71
3.	งานที่รับผิดชอบน่าสนใจและท้าทาย	3.77	.69
4.	งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้	3.77	.72
5.	ได้ทำหน้าที่ผู้ประสานงาน	3.65	.78
6.	งานที่รับผิดชอบเหมาะสม ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	.90
	รวม	3.77	.52

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.77 ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า งานในหน้าที่ใช้ความรู้ ทักษะในการแก้ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) รองลงมาคือ ใช้ความคิดในการแก้ปัญหาการทำงาน และ งานที่รับผิดชอบน่าสนใจและท้าทาย ( $\bar{X} = 3.84$  และ 3.77 ตามลำดับ) ส่วนงานที่รับผิดชอบเหมาะสม ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ  
จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.
1.	มีอำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพ	4.01	.61
2.	รับผิดชอบงานในหอผู้ป่วยสำเร็จตามที่วางไว้	3.87	.58
3.	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ	3.66	.66
4.	หัวหน้าหอผู้ป่วยแบ่งความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค	3.65	.72
	รวม	3.80	.48

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 ( $\bar{X} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีอำนาจความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ รับผิดชอบงานในหอผู้ป่วยสำเร็จตามที่วางไว้ และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญ ( $\bar{X} = 3.87$  และ 3.66 ตามลำดับ) ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยแบ่งความรับผิดชอบด้วยความเสมอภาค มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า  
จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	ความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.
1.	มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ขณะนี้	3.12	.83
2.	งานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสก้าวหน้า	2.88	.86
3.	ระบบบริหารงานในโรงพยาบาลเอื้อต่อความก้าวหน้า	2.80	.88
	รวม	2.94	.77

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.94 ( $\bar{X} = 2.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ขณะนี้ มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุด ( $\bar{X} = 3.12$ ) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X} = 2.88$ ) ส่วน ระบบบริหารงานในโรงพยาบาลเอื้อต่อความก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.80$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือน และผลตอบแทน จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 423)

ลำดับ	เงินเดือนและผลตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.
1.	เมื่อผลการปฏิบัติงานสร้างชื่อเสียง จะได้รับประกาศเกียรติคุณ	3.10	.99
2.	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับพยาบาลรุ่นเดียวกัน	3.01	.93
3.	ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสม	2.83	1.02
4.	ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อผลปฏิบัติงานดี	2.79	.94
5.	พอใจในสวัสดิการของโรงพยาบาล	2.66	.89
	รวม	2.88	.71

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ( $\bar{X} = 2.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า เมื่อผลการปฏิบัติงานสร้างชื่อเสียง จะได้รับประกาศเกียรติคุณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.10$ ) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับพยาบาลรุ่นเดียวกัน และ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.01$  และ 2.83 ตามลำดับ) ส่วน พพอใจในสวัสดิการของโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.66$ )



ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ (ตารางที่ 18 ถึง ตารางที่ 21)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน (n = 423)

ลำดับ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.
1.	สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.70	.58
2.	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	3.61	.54
3.	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.41	.76
	รวม	3.61	.51

จากตารางที่ 18 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ( $\bar{X} = 3.61$ ) ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $\bar{X} = 3.41$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.
1.	หอผู้ป่วยมีแสงสว่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อ่านตำรา	3.84	.77
2.	หอผู้ป่วยมีระดับเสียงที่ไม่ดังเกินไป	3.40	.97
3.	หอผู้ป่วยมีสถานที่สำหรับศึกษาค้นคว้า	2.99	1.09
	รวม	3.41	.76

จากตารางที่ 19 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 ( $\bar{X} = 3.41$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หอผู้ป่วยมีแสงสว่างเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อ่านตำรา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมาคือ หอผู้ป่วยมีระดับเสียงที่ไม่ดังเกินไป ( $\bar{X} = 3.40$ ) ส่วน หอผู้ป่วยมีสถานที่สำหรับศึกษาค้นคว้า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.99$ )

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	สภาพแวดล้อมทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.
1.	บุคลากรในหอผู้ป่วยเมื่อพบปะกัน จะยิ้มทักทายกัน	4.01	.74
2.	ร่วมงานสังสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส	3.93	.77
3.	เมื่อมีธุระ สามารถขอร้องผู้อื่นขึ้นปฏิบัติงานแทนได้	3.79	.82
4.	ผู้ร่วมงานให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาการทำงาน	3.77	.71
5.	หัวหน้าหอผู้ป่วยชี้แจงแนวทางแก้ไขเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	3.67	.80
6.	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำในการทำงาน	3.62	.90
7.	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อได้รับคำชมเชย	3.60	.78
8.	ได้ไปฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ	3.44	.86
9.	ไม่มีใครคอยจับผิด ขณะทำงาน	3.43	.95
	รวม	3.70	.58

จากตารางที่ 20 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.70 ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรในหอผู้ป่วยเมื่อพบปะกัน จะยิ้มทักทายกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ ร่วมงานสังสรรค์ทุกครั้งที่มีโอกาส และ เมื่อมีธุระ สามารถขอร้องผู้อื่นขึ้นปฏิบัติงานแทนได้ ( $\bar{X} = 3.93$  และ 3.79 ตามลำดับ) ส่วน ไม่มีใครคอยจับผิด ขณะทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.43$ )

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ จำแนกเป็นรายข้อ (n = 423)

ลำดับ	สภาพแวดล้อมทางจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.
1.	ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม	3.88	.77
2.	นำข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานมาปรับปรุง	3.85	.63
3.	ในหอผู้ป่วยตัดสินใจปัญหาโดยยึดเสียงข้างมาก	3.85	.77
4.	มีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.76	.74
5.	สามารถแลกเปลี่ยนเวลาทำงานกับผู้ร่วมงานได้	3.75	.83
6.	หัวหน้าหอผู้ป่วยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร	3.62	.86
7.	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้สิทธิลาศึกษา ดูงานเท่าเทียมกัน	3.60	.91
8.	หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติการพยาบาลวิธีใหม่	3.57	.82
9.	หอผู้ป่วยมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรม	3.48	.90
10.	ประเมินความสามารถตนเองอยู่เสมอ	3.47	.69
11.	ติดตามความเจริญทางการแพทย์ การพยาบาล	3.40	.74
12.	มีอิสระในการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน	3.35	.78
13.	อ่านหนังสือ บทความวิชาการอยู่เสมอ	3.27	.80
	รวม	3.61	.54

จากตารางที่ 21 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.61 ( $\bar{X} = 3.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ นำข้อผิดพลาดของการปฏิบัติงานมาปรับปรุง และ ในหอผู้ป่วยตัดสินใจปัญหาโดยยึดเสียงข้างมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.85$ ) ส่วน อ่านหนังสือ บทความวิชาการอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.27$ )

ตอนที่ 5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิง  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง  
(ตารางที่ 22 และ 23)

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสังกัด  
โรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง (n = 423)				C	$\chi^2$	p-value
	ต่ำ		สูง				
	จำนวน	%	จำนวน	%			
<b>ระดับการศึกษา</b>							
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
<b>สังกัดโรงพยาบาล</b>							
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

จากตารางที่ 22 พบว่า พยาบาลประจำการร้อยละ 56.7 ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง และพยาบาลประจำการร้อยละ 43.3 ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติ

ฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนารตนเอง ส่วน  
สังกัดโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนารตนเองของพยาบาล  
ประจำการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า สังกัดโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับ  
การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนารตนเองของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยจิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาตนเอง (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

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ปัจจัยจิตใจ และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 และ 5 ที่ว่า ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า ทุกด้าน ตั้งแต่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และเงินเดือนและผลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ทุกด้าน ตั้งแต่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05