

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

นางสุดฤทัย พสภักดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Relationship between the Selfdevelopment Behaviors of Professional Nurses
and the Effectiveness of ward at General Hospitals,
the Inspection of Public Health Region 17**

Mrs. Sudruthai Pasokpukdee

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ชื่อและนามสกุล นางสาวสุดฤทัย พสภักดิ์ดี

แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด
2. รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2554

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ ภิญโญภาสกุล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับ

ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ผู้วิจัย นางสุดฤทัย พสภักดิ์ รหัสนักศึกษา 2515100655

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด (2) รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงกานนท์

(3) รองศาสตราจารย์ ดร. สุกมาศ อังศุโชติ **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา(1) พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ(2) ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย(3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำนวนทั้งสิ้น 1,239 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 297 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามพฤติกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและแบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เครื่องมือทั้งสองส่วนมีความเที่ยงเท่ากัน คือเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า(1) พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน(2) ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน(3) พฤติกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ในระดับปานกลาง($r = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะควรมีการทำวิจัยเพื่อสำรวจปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาล รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อผู้บริหารการพยาบาลจะได้นำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้

คำสำคัญ พยาบาลวิชาชีพ พฤติกรรมพัฒนาตนเอง ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

Thesis title: The Relationship between the selfdevelopment behaviors of professional nurses and Effectiveness of ward at general hospitals, the Inspection of Public Health Region 17

Researcher: Mrs. Sudruthai Pasokpukdee; **ID:**2515100655

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Renukar Thongkhamrod; (2) Dr. Poonsuk Hingkanont, Associate Professor; (3) Dr. Supamas Aungsuchoti, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The purposes of this research were : (1) to study the selfdevelopment behaviors of professional nurses, (2) to investigate the effectiveness of ward at general hospital, the Inspection of Public Health Region 17, and (3) to explore the relationship between the selfdevelopment behavior of professional nurses and the effectiveness of ward.

The population of this study consisted of 1,239 professional nurses who worked at general hospitals, the Inspection of Public Health Region 17, The sample included 297 professional nurses, and was selected by the stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research tools and consisted of three parts: (1) demographic data, (2) selfdevelopment behaviors of professional nurses, and (3) effectiveness of ward. The validity of the tools was verified by three experts, and the content validity indexes were 0.88. The Cronbach's alpha reliability coefficients of the second and the third parts were both 0.92. Research data were analyzed by both descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research finding were as follows. (1) Professional nurses rated their selfdevelopment behaviors at the high level. (2) They also rated the effectiveness of ward at the high level. (3) There was significantly moderately positive correlation between the selfdevelopment behaviors and the effectiveness of ward ($r = .57$, $p < .01$).

Keywords: Professional nurse, Selfdevelopment behavior, Effectiveness of ward

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตากรุณาและความดูแลเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์รวมถึงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ ภิญโญภาสกุล ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบ ให้คำชี้แนะและแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ แก้ ปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกำแพงเพชรและโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ที่ให้การสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น ที่เป็นกำลังใจให้คำปรึกษา สนับสนุนเป็นอย่างดีจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดาและมารดา ที่ได้ให้ชีวิต ให้ความรักความห่วงใยลูกมาตลอดชีวิต ทำให้ผู้วิจัยมาถึงวันนี้ได้ ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวของผู้วิจัยที่คอยห่วงใย ภาวนาได้ สนับสนุนให้กำลังใจเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ช่วยเหลือ ความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุดฤทัย พสภักดิ์

สิงหาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉุ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	11
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ	34
หอผู้ป่วยของโรงพยาบาลทั่วไป	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรม การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17	66
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของ หอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17	73
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17	78
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สรุปการวิจัย	80
อภิปรายผล	83
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	98
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	99
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	101
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
ง จดหมายเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและจดหมายขอความร่วมมือในการทำวิจัย	111
ประวัติผู้วิจัย	117

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำแนกตามโรงพยาบาล และจังหวัด	53
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำแนกตามโรงพยาบาล และจังหวัด	54
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ย	64
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำแนกเป็นรายด้าน	66
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17	67
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17	68
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านร่างกายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17	69
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17	70
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง ด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 72
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำแนกเป็น รายด้านและโดยรวม 73
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 74
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 75
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 76
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 77
ตารางที่ 4.14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย 78
ตารางที่ 4.15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของหอผู้ป่วยจำแนก รายด้านกับพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 79

ฉ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	หน้า 7
------------	--------------------------	-----------

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การใดจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยความร่วมมือของมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไป อย่างมีจิตสำนึกร่วมกันในการดำเนินงานในลักษณะที่จะก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่ จุดมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งความร่วมมือร่วมใจนั้นต้องใช้พลังทางสติปัญญา พลังทรัพย์ อื่นๆ (ลัทธินิกาย สรีวะระมย์และณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2543: 28-29) คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะสร้าง ความสำเร็จให้กับองค์การ ดังนั้นจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงให้ สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์การและตนเอง (มรกต ลีมวัฒนา 2541: 48) ทั้งนี้ภารกิจที่แต่ละองค์การในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือ เทคโนโลยี วิธีการคิดและทักษะใหม่ๆที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผล ขององค์การ จะทำให้องค์การนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้ สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้ (วินัย เพชรช่วย 2543)

โรงพยาบาลเป็นองค์การหนึ่ง ที่มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน บุคลากรที่ ให้บริการด้านสุขภาพในโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดคือพยาบาล ซึ่งการปฏิบัติงานการ พยาบาลมีลักษณะงานที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่นคือ ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง รับผิดชอบ เกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนที่เข้ารับบริการ (สุณี เชื้อสุวรรณ 2542 : 1) พยาบาลมีหน้าที่ ในการดูแลและช่วยเหลือมนุษย์เมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริม สุขภาพ รวมถึงการช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการ พยาบาล (พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540) ซึ่งการทำ หน้าที่ตามความรับผิดชอบดังกล่าว พยาบาลจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการให้บริการซึ่งต้อง ไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น โดยการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพใน วิชาชีพการพยาบาล สามารถที่จะแสดงออกซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความมั่นใจ โดยใช้ ความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ มาเป็นแนวทางในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ภายใน ขอบเขตแห่งวิชาชีพพยาบาล (มรกต ลีมวัฒนา 2541: 50) และจากการศึกษาของ

วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2541) ที่ได้ศึกษาโดยมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์ความต้องการกำลังคน สาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในระยะเวลา 20 ปี (ระหว่าง พ.ศ. 2538-2558) ผลการศึกษาความต้องการพยาบาลด้านคุณภาพพบว่า พยาบาลที่พึงประสงค์ในสภาพการณ์ปัจจุบัน และในอนาคต ควรจะมีลักษณะที่เป็นผู้มีความรู้ทางด้านการคิดและสติปัญญา มีความรู้ทั้งด้านพยาบาลศาสตร์และศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเทคโนโลยีข้อมูล ข่าวสาร มีการค้นคว้าหาความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล จะต้องเป็นผู้มีความสามารถและทักษะทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและมีทักษะส่วนบุคคล มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านบริการพยาบาลที่ทันสมัย สามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีภูมิปัญญาที่จะใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีทักษะด้านการพูดและการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่เป็นสากลได้ ซึ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลนั้น สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลต่างๆ จากการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม นอกจากนี้ยังสามารถเรียนรู้จากการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมในสถาบันการศึกษาพยาบาลและอื่นๆ ได้อีกด้วย (เขวาลักษณ์ ปานพลอย 2545: 1)

การที่พยาบาลจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานบริการพยาบาลให้มีคุณภาพมาตรฐานดังกล่าวได้นั้น พยาบาลต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งหมายถึงการดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใดๆก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สุณี เชื้อสุวรรณ 2542: 9) มีความสำคัญคือ เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้ที่ติดตัวตนเอง เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ และส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อบุคคลอื่นด้วย เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วยการปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่นทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชนที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (วินัย เพชรช่วย 2543) ซึ่งการพัฒนาตนเองจะส่งผลดีต่อความรู้ความสามารถของตัวเองพยาบาลเองแล้ว ยังส่งผลดีต่อคุณภาพการบริการ

และประสิทธิผลขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความอยู่รอดขององค์การ ประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้ เมื่อองค์การได้มีการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็น ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าและเป็นกำลังสำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (รุ่ง แก้วแดงและ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร 2544: 164)

จากการศึกษาของฉฐาธร ปรานมนตรี (2547) พบว่าความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูง ดังนั้นการพัฒนา ตนเองของพยาบาลเพื่อให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นย่อมทำให้การปฏิบัติงานการพยาบาล ในหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการผู้ป่วยใน ที่มารับการรักษาในโรงพยาบาลในทุกอาการของ โรคที่แพทย์ ต้องรับไว้รักษาในโรงพยาบาล เป็นหน่วยบริการที่พยาบาลให้บริการกับผู้ป่วยและครอบครัวผู้ป่วย อย่างใกล้ชิด พยาบาลจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและครอบครัวที่หอผู้ป่วยมากที่สุด หอผู้ป่วยจึงเป็น จุดแห่งการสร้างสรรค่างานคุณภาพได้อย่างดีที่สุด (พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ 2540: 35) ประสิทธิผล ของหอผู้ป่วยจะเกิดขึ้นได้จึงต้องอาศัยพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล เป็นสิ่งสำคัญต่อการ คงอยู่และทำให้เกิดประสิทธิผลต่อหอผู้ป่วย เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงาน (อรุณ รักธรรม 2537: 220) หากพยาบาลในหอ ผู้ป่วยมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอแล้ว ย่อมส่งผลถึง ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยและนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงพยาบาลในภาพรวมได้ ซึ่งการที่จะทราบ ว่าองค์กรใดมีประสิทธิผลอย่างไรต้องมีการประเมิน ชูวานันท์ สุขวิญญานันท์ (2549) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรและได้เสนอแนวทางการประเมินผลองค์กร โดยผสมผสานใช้รูปแบบ มิติความมีประสิทธิผลองค์กรที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของสตีร์ (Steer 1977) และ แนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิพาวดี เมฆสุวรรณค์ (2544) มาประเมินประสิทธิผลของหอ ผู้ป่วย โดยกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลของหอผู้ป่วย 4 ประการคือ 1) ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล พิจารณาจากความพึงพอใจ ความผูกพัน ความเต็มใจ ทุ่มเทในการทำงานของบุคคลเพื่อบรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน 2) การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน การที่บุคคลรับรู้ว่าตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงรับรู้ว่าหน่วยงานของตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดได้ 3) การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาจากผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน 4) ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ พิจารณาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของ

ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการที่จะทราบผลการประเมินประสิทธิผลจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการดำเนินการประเมิน เพื่อเป็นแนวทางที่หน่วยงานจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาต่อไป

โรงพยาบาลทั่วไป เป็นโรงพยาบาลที่มีความสำคัญเพราะเป็นองค์กรทางสุขภาพของรัฐที่จัดบริการให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ครอบคลุมแทบทุกจังหวัด เป็นโรงพยาบาลที่สามารถให้การรักษาโรคในระดับกลางได้ มีขีดความสามารถในการให้บริการรักษารองลงมาจากโรงพยาบาลศูนย์ มีความรับผิดชอบให้บริการแก่ประชาชนในเขตเมืองและชนบทถัดจากชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจทัดเทียมหรือมากกว่าอำเภอเมือง (กระทรวงสาธารณสุข 2543) หากการบริการทางสุขภาพของโรงพยาบาลทั่วไปสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการบริการที่คุณภาพ การที่โรงพยาบาลจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลนั้นว่าเป็นอย่างไร รวมถึงการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จ.ตาก (งานพัฒนาคุณภาพและบริการ โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช 2552) ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ พบว่าบุคลากรพยาบาลได้รับการพัฒนาโดยวิธีการอบรม สัมมนา ในเรื่องต่างๆ ตามที่หน่วยงานจัดส่งไปอบรม ไม่มีการวางแผนความต้องการและกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่ชัดเจน รวมทั้งหลังจากที่พยาบาลได้รับการฝึกอบรมแล้วไม่มีการประเมินติดตามผลว่า มีการนำความรู้ที่ได้รับมาอบรมดังกล่าวมาพัฒนางานที่ปฏิบัติอย่างไร หน่วยงานมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใดหลังจากการที่พยาบาลได้รับการพัฒนา นอกจากนี้จากความขาดแคลนของพยาบาลวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชาชนที่มารับบริการเพิ่มมากขึ้นทำให้การจัดส่งพยาบาลเพื่อเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อทำได้น้อยลง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของโรงพยาบาลได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ว่าอยู่ในระดับใดและพฤติกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการวางแผนการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล รวมถึงประสิทธิผลของโรงพยาบาลต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 17

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 17

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

3.1 **พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง** ผู้วิจัยนำแนวคิดของ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ซึ่งได้ให้ทัศนะของการพัฒนาตนเองว่าเป็น การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตดี มีทักษะ มีกำลังใจ มีจุดหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับคนทั่วไปได้และเสนอแนวคิดการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุม 6 ด้าน ดังนี้

3.1.1 **การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ** ประกอบด้วย การสร้างพลังจิตโดยการเจริญสมาธิ การเสริมสร้างกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถประกอบหน้าที่การทำงานด้วยหลักของการประพฤติที่ดีงาม ยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ดี หากกระทำได้อย่างสม่ำเสมอ เท่ากับได้แสดงบทบาทผู้ให้บริการได้อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและผู้อื่น

3.1.2 **การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย** ประกอบด้วย การออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและได้สัดส่วน การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเสน่ห์เป็นที่ประทับใจ น่าศรัทธา เป็นที่รักใคร่และนับถือ

3.1.3 **การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์** ประกอบด้วยการพัฒนาด้านสติปัญญาซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการพูด การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.4 การพัฒนาตนเองด้านสังคม ประกอบด้วย การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

3.1.5 การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต โดยเป็นการพัฒนาความสามารถทางการใช้ภาษา มีทักษะการตัดสินใจที่มีเหตุผล การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เหมาะสม แสดงถึงความก้าวหน้า ก้าวทันเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่

3.1.6 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบทบาทหน้าที่ สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลกและสอดคล้องตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

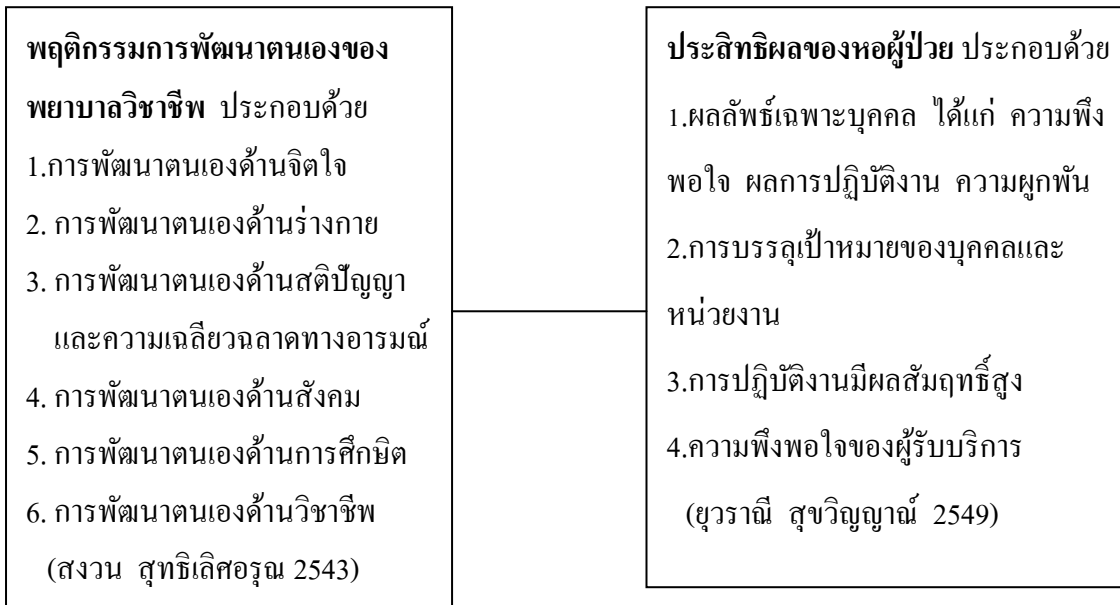
3.2 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดประสิทธิภาพองค์การของ ยูราณี สุขวิญญาน (2549) ที่ใช้รูปแบบมิติความมีประสิทธิภาพองค์การที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของ Steer (1977) และแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544) มาประเมินประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โดยกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย 4 ประการคือ

3.2.1 ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล พิจารณาจากความพึงพอใจในงานของบุคคล ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน มีความผูกพัน สนใจและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

3.2.2 การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน พิจารณาจากการที่บุคคลรับรู้ ว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงรับรู้ว่าหน่วยงานของตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกัน กำหนดได้

3.2.3 การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาจากผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน การกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน

3.2.4 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พฤติกรรมการณ์พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 กระทรวงสาธารณสุข

5.2 ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 รวมทั้งสิ้น 1,239 คน

5.3 ตัวแปรที่ศึกษาคือ

5.3.1 *ตัวแปรต้น* คือ พฤติกรรมการณ์พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา

และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย ได้แก่ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

5.4 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 1 มีนาคม – 30 เมษายน 2554

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกาย ทางวาจา และทางความคิด เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการงานที่ตนเองรับผิดชอบมากขึ้น และเพิ่มทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543)

6.1.1 การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมการสร้างพลังจิตโดยการเจริญสมาธิ การเสริมสร้างกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถประกอบหน้าที่การทำงานด้วยหลักของการประพฤติที่ดีงาม ยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ดี

6.1.2 การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมในการออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและได้สัดส่วน การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่ดูดี มีเสน่ห์เป็นที่ประทับใจ น่าศรัทธา เป็นที่รักใคร่และนับถือ

6.1.3 การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมการพัฒนาด้านสติปัญญาซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการพูด การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.4 การพัฒนาตนเองด้านสังคม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

6.1.5 การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมในการพัฒนาความสามารถทางการใช้ภาษา มีทักษะการตัดสินใจที่มีเหตุผล การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เหมาะสม แสดงถึงความก้าวหน้า ก้าวทันเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่

6.1.6 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมในการพัฒนาตนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนามาบทบาทหน้าที่สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลกและสอดคล้องตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

6.2 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผล 4 ประการคือ (ยุวราณี สุขวิญญาณ์ 2549)

6.2.1 ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความพึงพอใจในงานของตนเอง มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน มีความผูกพัน สนใจและต้องการที่จะเป็นสมาชิก เต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

6.2.2 การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนเองมีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงรับรู้ว่า หน่วยงานของตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดได้

6.2.3 การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน เป้าหมายในการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นที่เข้าใจและยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน

6.2.4 ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ซึ่งจะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทบทวนปรับปรุง วางแผน ส่งเสริม ใ้บุคลากรในหน่วยงานเพิ่มระดับการพัฒนาตนเอง เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน

7.2 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย จะทำให้ทราบว่าระดับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรในหน่วยงานมากขึ้น อันจะส่งผลดีในการเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีต่างๆจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
3. หอผู้ป่วยของโรงพยาบาลทั่วไป
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ เกิดจากแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจที่สำคัญคือ แรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ความหิว ความต้องการ นอกจากแรงขับภายในแล้วอาจจะมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความรัก ความปลอดภัย ความต้องการให้ตนเองมีคุณค่า (สุชาติ นาคเสถียร 2533)

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออก ความคิด และ ความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542: 768)

พฤติกรรม เป็นการกระทำหรือกิจกรรมทางกาย ทางวาจา และทางใจ ที่มนุษย์แสดงออกมา ซึ่งสามารถสังเกตหรือวัดได้ การกระทำหรือกิจกรรมของคนมีรูปแบบต่างๆ กัน บางอย่างสามารถเห็นได้ด้วยตา ได้ยินด้วยหู บางอย่างเป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่ไม่สามารถสังเกตได้ แต่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือ มีกิจกรรมหลายอย่างที่คนแสดงออกมาทั้งที่รู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัว (ชัยยงค์ พรหมวงศ์ 2545)

บลูม (Bloom 1975 อ้างถึงในสวดิโส บุญธรรม และคณะ 2548: 1) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมว่า เป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ อาจเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือไม่ได้ พฤติกรรม ดังกล่าว แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

1. พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) พฤติกรรมด้านนี้เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถและทักษะทางด้านสมอง การใช้ความคิด สติปัญญา จำแนกเป็น

1.1 ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นทักษะและความสามารถทางสติปัญญา รู้ว่าผู้อื่นสื่อสารมาอย่างไร และสามารถที่จะนำเอาข้อมูลหรือปัจจัยที่ได้รับมาใช้ให้เป็นประโยชน์

1.2 การนำไปประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถที่จะนำความเข้าใจ จากหลักสูตร กฎเกณฑ์ และวิธีดำเนินการต่างๆของเรื่องนั้นไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เหมือนเดิมได้

1.3 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่ สมบูรณ์ใดๆ ให้กระจายออกเป็นส่วนย่อย และมองเห็นหลักการผสมผสานระหว่างส่วนที่ ประกอบขึ้นเป็นปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

1.4 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถและทักษะที่จะนำองค์ประกอบ หรือส่วนต่างๆเข้ามารวมกันเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้เกิดความกระจ่างในสิ่งเหล่านั้นขึ้นมา

1.5 การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถที่จะพิจารณาและตัดสิน ด้วยมาตรฐานที่ผู้อื่นกำหนดไว้ หรือตนเองกำหนดขึ้นเอง

2. พฤติกรรมด้านเจตพิสัย (Affective Domain) พฤติกรรมด้านนี้ได้แก่ ความ สนใจ ความรู้สึก ท่าที ความชอบไม่ชอบ ทศนคติ การให้คุณค่า การรับ การเปลี่ยน หรือ ปรับปรุงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ พฤติกรรมด้านนี้ยากต่อการอธิบาย เพราะเกิดขึ้นภายในจิตใจของ บุคคล จะต้องใช้เครื่องมือพิเศษวัดพฤติกรรมเหล่านี้

3. พฤติกรรมด้านทักษะพิสัยหรือพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นพฤติกรรมที่ใช้ความสามารถในการแสดงออกทางร่างกาย พฤติกรรมนี้เป็น พฤติกรรมขั้นสุดท้าย เป็นพฤติกรรมที่ประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนได้รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ (นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ 2540: 10)

การพัฒนา หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางดี (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542: 779)

การพัฒนา หมายถึง การทำให้ยั่งยืน ถาวร งามงาม เติบโตและดีขึ้น (ประสิทธิ์ทองอุ้นและคณะ 2542 : 34)

The American Heritage ® Dictionary of the English Language (2000:1579) ได้ให้ความหมายของ self development ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านความสามารถ หรือพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงาม มีประสิทธิภาพ มีการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อสามารถให้การบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม (พิมพ์ผกา สุริยงค์ 2542 :11)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใดๆก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของของบุคคลหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็ได้ (สุณี เชื้อสุวรรณ 2542: 9)

การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ (วินัย เพชรช่วย 2543)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเอง ให้มีความสุข ร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตดี มีทักษะ มีกำลังใจ มีจุดหมายของชีวิต และเป็นมิตรกับคนทั่วไป (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543 :145)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้าง ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ตนเองดีขึ้นกว่าเดิม โดยบุคคลเป็นผู้เลือกการพัฒนาและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจพัฒนาด้วยตนเอง ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (แนนนิค วรวิทย์ 2545: 10)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะต่างๆให้แก่ตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการอาศัยวิธีการต่างๆ (เยาวลักษณ์ ปานพลอย 2545: 7)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งๆ ที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่ และมีวิธีการเรียนรู้อย่างไร มีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งๆ ที่ต้องการเรียนรู้ (Megginson and Pedler, 1992: 3)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพเพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ในการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย (Swansbury อ้างถึงใน เพ็ญศรี หงส์สวัสดิ์ 2538 :10)

ปรีชา ชรรมา (2551: 24) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของอีริกสัน (Erik Erikson's Concept of Self Development) ว่าเป็นการพัฒนาตนด้านจิตสังคมอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบังเกิดขึ้นกับบุคคลที่ประสบภาวะวิกฤตในลำดับขั้นตอนต่างๆ ของชีวิต ตั้งแต่วัยต้นจนกระทั่งถึงวัยสุดท้าย โดยเชื่อว่าการพัฒนาตนจะดำเนินไปตามลำดับขั้นตอนต่างๆ ของชีวิตจำนวน 8 ขั้นตอน มีพันธกรรมเป็นตัวกำหนด ส่วนลักษณะทางด้านวัฒนธรรมของแต่ละคน จะเป็นตัวกำหนดวิถีหรือแนวทางแก้ไขวิกฤตทางพัฒนาการในขั้นตอนต่างๆ ทั้ง 8 ขั้นตอน

การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในด้านต่างๆ ทั้งในและนอกระบบ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีศักยภาพทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กาญจนา อินนาจักร 2551: 13)

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาและเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจและทักษะเพื่อเปลี่ยนแปลงความสามารถของตนเองให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ทั้งด้านการทำงาน ด้านสังคมและด้านจิตใจ (สุริมาศ นาครอดและสมใจ สีมาถาวรกุล 2552)

ดังนั้นสรุปได้ว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกาย ทางวาจา และทางความคิด เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น และเพิ่มทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 แนวคิดในการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (วินัย เพชรช่วย 2543)

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง
2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดๆ อีก แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก
3. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลมีความคิดติดยึด ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง
4. การปรับปรุงและพัฒนาตนเองสามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

1.3 ความสำคัญของการพัฒนาตน

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้(วินัย เพชรช่วย 2543)

ก. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึกลึกที่ติดต่อกับตนเอง
2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ
3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ
4. ส่งเสริมความรู้สึกลึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ข. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น

เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิดและทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

1.4 วงจรการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้กล่าวถึงวงจรการพัฒนาตนเอง โดยอนุมานจากหลักอริยสัจสี่ของพระพุทธเจ้า ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วงจรพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัญหาที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในสภาพของตน ทำให้เกิดความวิตกกังวล กลัวว่าชีวิตไม่พบกับความสำเร็จและความสุข ซึ่งตรงกับขั้นแรกของอริยสัจสี่ คือ ปัญหา (ทุกข์)

ขั้นที่ 2 บุคคลจะพิจารณาและคิดไตร่ตรองถึงสภาพของตนและค้นหาสาเหตุหรือที่มาของปัญหา ซึ่งตรงกับขั้นที่ 2 ของอริยสัจสี่ คือ สมุทัย

ขั้นที่ 3 บุคคลจะสำนึกและเข้าใจตนว่าตนคือใคร มีลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพ และบุณยบารมีอย่างไร ทำไมจึงประสบปัญหาและอะไรบ้างคือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว ทำให้บุคคลเกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองขึ้น ซึ่งตรงกับขั้นที่ 3 ของอริยสัจสี่คือ นิโรธ

ขั้นที่ 4 เมื่อบุคคลเกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเองแล้ว รับรู้ถึงสาเหตุ จะมีการแก้ไขปัญหามาตามสาเหตุนั้น ซึ่งตรงกับขั้นที่ 4 ของอริยสัจสี่ คือ มรรค

บอยเคลล์ (2533 อ้างถึงในเน่งนิต วรวิทย์าคม2545 :15) ได้กล่าวถึงวงจรพัฒนาตนเองดังนี้

ขั้นที่ 1 วงจรพัฒนาเริ่มต้นด้วยความวิตกกังวลอย่างแท้จริง ซึ่งอาจเป็นปัญหาจากการทำงาน ประสบการณ์ที่ทำให้ตกใจ ประหลาดใจ งุนงงสงสัยหรือมีเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นอย่างไม่สมเหตุสมผล

ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดในการค้นหาคำอธิบายและเส้นทางที่อาจเป็นไปได้ หรืออาจนำไปลดปัญหากับผู้อื่นด้วย ผลที่ได้รับ คือ ได้วิธีการใหม่ในการมองสิ่งต่างๆรอบตัว เกิดแง่มุมของความคิด ความรู้สึกและความมุ่งมั่น

ขั้นที่ 3 การนำความคิดไปใช้ให้เกิดวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างความหมาย ทฤษฎี เจตคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม โดยการพัฒนาการรับรู้ การตระหนักในความรู้สึก และ

ความสามารถในการแสดงออก ผลลัพธ์ที่ได้คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากการพัฒนานั้นเอง

ขั้นที่ 4 การนำผลลัพธ์ไปปรับปรุงให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และนำความคิดใหม่ๆ ไปใช้อีก จะทำให้การพัฒนาเพิ่มพูนมากขึ้น

ราล์ฟ แรนซัม (อ้างถึงในประสิทธิ์ ทองอ่อน 2542: 52) ได้ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาตนเองมี 8 ประการ คือ รู้จักฟัง รู้จักต่อสู้ดิ้นรนกับอุปสรรคที่เผชิญอยู่ เรียนรู้จากความล้มเหลวในอดีต ลงมือปฏิบัติ รู้จักขอบคุณ รู้จักนับถือทั้งตนเองและผู้อื่น เป็นผู้ให้ และผลัดกันตนเองด้วยความมุ่งมั่น

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 251) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง
2. ทำความรู้จักตัวตนที่เป็นจริง เป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น ตัวตนที่เราคิดว่าเป็นมโนภาพของตน ตัวตนที่เราอยากเป็น มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนไปสู่สิ่งที่หวังไว้

3. แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การปรับพฤติกรรม

4. ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง

แมกกินสันและเพดเดอร์ (Megginson & Pedler 1992: 3) ให้แนวคิดการพัฒนาตนเอง มีลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องดังนี้

1. ปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) คือ การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของบุคคลเอง มีความต้องการที่จะเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับงาน เป็นการยากที่จะก้าวหน้าในการทำงานหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาอย่างไม่สามารถเริ่มต้นได้ บุคคลที่ต้องการในการเรียนรู้ จะต้องรู้ว่า อะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) คือ บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องเข้าใจว่า ทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้า หรือชอบสิ่งที่ทำท่าย ซึ่งขั้นตอนนี้ เรียกว่า การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ไม่มีความพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน เพราะต้องการได้รับบางอย่างมากขึ้น หรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น

แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนกับผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงาน หรือการสนทนากับผู้รู้หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้

คำแนะนำ จะช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเอง นำไปปรับปรุง พัฒนาตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) เมื่อได้มีการวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้ว จะทราบว่ากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างไร อยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง บางครั้งอาจต้องเผชิญกับความเสี่ยงในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย แต่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาแหล่งสนับสนุนที่เหมาะสม (Finding appropriate resource) มีการตั้งหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ มีการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับตนเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ การฝึกซ้อม

5. การสรรหาจากบุคคลอื่น (Recruit of other people) คือ การสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ บุคคลเหล่านี้ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง บุคคลที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญ ทั้งคำแนะนำ รวมไปถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

6. ความอดทน ต่อสู้ ไม่ละทิ้งความพยายาม (Stick ability and perseverance) ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง จะต้องมีความพากเพียรพยายาม อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) คือการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเอง และตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

1.5 วิธีการพัฒนาตนเอง

วิธีการพัฒนาตนเองแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2550:11-37) ได้แก่

1. วิธีการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องผ่านการเข้ารับการศึกษารับวิทยากรหรือความรู้จากสถาบันการศึกษา ซึ่งไม่มีหลักสูตร กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการประพฤติและปฏิบัติตนเพื่อเข้ารับการศึกษารูปแบบทางการ แต่เป็นการปฏิบัติและพัฒนาตนเองตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่อาศัยอยู่ และจัดกิจกรรมต่างๆตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

1.1 การเลียนแบบ เป็นวิธีการประพุดติหรือปฏิบัติสำหรับการพัฒนาตนเองที่นับว่าเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นวิถีชีวิตที่มนุษย์ได้เรียนรู้จากการเลียนแบบผู้อาวุโส ญาติพี่น้อง หรือบุคคลที่พบเห็นในขณะที่อยู่อาศัยอยู่ในสังคม การเลียนแบบทำให้มนุษย์มีการปรับปรุงพฤติกรรมและความประพุดติ ตลอดจนมีความคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับสังคมที่อยู่ ซึ่งการเลียนแบบจะมีการพัฒนาขึ้นตามลำดับตามวัยและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นของบุคคล

1.2 การทดลองกระทำและปฏิบัติแบบลองผิดลองถูก เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง โดยมีการเรียนรู้และแสดงออกมาในรูปการปฏิบัติ ซึ่งวิธีการนี้ต้องมีการลงทุนสูงทั้งค่าใช้จ่ายและบางครั้งอาจต้องเสี่ยงด้วยชีวิต โดยไม่อาจคาดเดาว่าผลที่ออกมาจากการกระทำจะถูกหรือผิด

1.3 การทดลองกระทำในสิ่งที่แปลกและใหม่ เป็นวิธีการพัฒนาตนเอง โดยมนุษย์เป็นผู้ทดลองกระทำในสิ่งที่ไม่เคยกระทำหรือประพุดติปฏิบัติมาก่อน จนทำให้เกิดการค้นพบและมีแนวคิด แนวทางการปฏิบัติในสิ่งที่แปลกและใหม่ได้ในที่สุด

1.4 การกระทำและประพุดติปฏิบัติในสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นวิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยตามธรรมชาติของมนุษย์

2. วิธีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหรือฝึกอบรมจากแหล่งความรู้ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาจากสถาบันการศึกษา แหล่งวิทยบริการต่างๆ หรือจากสื่อมวลชน ส่วนราชการต่างๆ เช่น การประชาสัมพันธ์ของส่วนราชการ ข่าวสาร สารคดี หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติ และบุคลิกภาพในการทำงานในส่วนที่ดี และบกพร่อง เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

2. กำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผน และการดำเนินการ หมายถึง การที่บุคคลมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของชีวิตการทำงานไว้ มีการวางแผนการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีการดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความก้าวหน้า บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานตามที่กำหนดไว้

3. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้เอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การศึกษาคูงาน หมายถึง การไปศึกษาหรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนเองสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

5. การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น เพื่อพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การพบปะพูดคุยกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผลของการพบปะพูดคุยหรือการประชุมสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่างๆ และการรวบรวมตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ

8. การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาต่อเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและสถานวิทยบริการทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง

9. การศึกษาวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อาจโดยวิธีการอ่านหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ หรือจากสื่อสารมวลชนอื่นๆ เช่น ฟังวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งบุคลิกภาพของตนเองให้ดีขึ้นและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

10. การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงานและประยุกต์ใช้ในการทำงาน หมายถึง ภายหลังจากที่บุคคลได้ศึกษา ฝึกอบรม คูงาน สัมมนาหรือประชุมวิชาการใดๆ แล้ว มีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน และนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์การวิชาชีพ ที่ตนได้ศึกษาและนำองค์ความรู้มาประกอบวิชาชีพ ซึ่งองค์การวิชาชีพจะมีลักษณะที่เกิดจากการ

รวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน

12. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ทั่วไปโดยการติดตามรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสารและวารสาร รวมทั้งสื่ออื่นๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่ทันสมัย ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงและช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

สุนันทา ธีระวงษ์(2533) ได้เสนอวิธีการปฏิบัติในการพัฒนาตนในยุค สหัสวรรษใหม่ ดังนี้

1. การจดบันทึกประจำวันส่วนตัว จะช่วยในการพัฒนาตนเองได้อย่างดี เช่น การบันทึกการนัดหมายภารกิจสำคัญเพื่อกันลืม การบันทึกผลงานความสำเร็จในด้านต่างๆ และการบันทึกเหตุการณ์วิกฤตสำหรับตน ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงรูปแบบ แนวคิด และเนื้อหาสาระในการพัฒนาตนเองต่อไป

2. การพิจารณาทบทวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นภารกิจสำคัญที่บุคคลควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่สิ้นสุดลงในแต่ละวัน โดยทบทวนถึงพฤติกรรมที่ได้กระทำไปในวันนั้นๆย้อนหลังขึ้นไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงเวลาที่ตื่นนอนตอนเช้า การพิจารณาทบทวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นการคิดพิจารณาว่า ตนเองมีพฤติกรรมอะไรบ้างในแต่ละวัน ทั้งด้านบวก ลบ และเป็นศูนย์ มีเหตุผลอย่างไรที่แสดงพฤติกรรมนั้น และรู้สึกอย่างไรต่อผลของพฤติกรรมดังกล่าวและพฤติกรรมนั้นมีผลกระทบต่อบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อมหรือไม่อย่างไร หากบุคคลได้พิจารณาทบทวนย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตร จะทำให้บุคคลสำนึกเห็นภาพตนเองว่าได้ประพฤติปฏิบัติอย่างไร มีเหตุผลอย่างไรที่ได้ปฏิบัติไป และยังเป็นโอกาสพัฒนาพลังความคิดอย่างมีเหตุผลและแหลมคม ช่วยพัฒนาความจำ

3. การเจริญสมาธิ การเจริญสมาธิเป็นการพัฒนาจิตของตนในลักษณะการออกกำลังจิตซึ่งคล้ายคลึงกับการออกกำลังกาย โดยการตั้งจิตให้อยู่กับตนไม่ให้ฟุ้งซ่าน เพื่อควบคุมจิตให้เกิดสมาธิ จะช่วยให้บุคคลมีจิตที่เป็นสมาธิ จะทำงานใดๆ ด้วยความมุ่งมั่นและสำเร็จด้วยดี โอกาสผิดพลาดน้อย และยังช่วยควบคุมอารมณ์ ตลอดจนกิเลสของตนเองได้ด้วย เช่น เมื่อรู้สึกโกรธ ก็เจริญสมาธิเพื่อระงับความโกรธได้ เป็นต้น

4. ทดลองความประพฤติแบบใหม่ เป็นวิธีการพัฒนาตนที่ดีแบบหนึ่ง ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีค่านิยมแบบอนุรักษนิยม จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาตน ดังนั้น ความรู้สึกอยากทดลองสิ่งใหม่ๆ จะช่วยให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาค้นเองได้ สำหรับพฤติกรรมที่ทดลองความประพฤติแบบใหม่ มีหลายกรณีด้วยกัน คือ

4.1 เปลี่ยนแบบเสื้อผ้า อาจจะเปลี่ยนทั้งหมด หรือบางส่วนก็ได้ การเปลี่ยนแบบเสื้อผ้า หรือชุดเสื้อผ้า จะช่วยพัฒนาค้นได้วิธีหนึ่ง

4.2 เปลี่ยนอาหารที่เคยรับประทาน อาจจะเปลี่ยนอาหารที่เคยรับประทานเป็นประจำ แล้วทำให้อ้วนมาก เปลี่ยนเป็นอาหารที่เพิ่มผักผลไม้ จะช่วยพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง

4.3 เปลี่ยนวิธีเดินทางไปทำงาน อาจจะเปลี่ยนวิธีเดินทางไปทำงานหรือไปที่ต่างๆ จากการใช้รถยนต์ส่วนตัว เปลี่ยนไปใช้รถประจำทางหรือรถรับจ้าง ที่ทำให้ต้องเดินออกกำลังกายได้ด้วย

4.4 ทดลองพูดกับคนแปลกหน้าทุกๆวัน อย่างน้อยหนึ่งคน การทดลองพูดกับคนแปลกหน้าทุกๆวัน จะช่วยในการพัฒนาค้นเองในด้านต่างๆได้

5. การปรับปรุงกำลังใจ การปรับปรุงกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาค้นเอง จะทำให้บุคคลมีกำลังใจที่แข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคคลควรวางโอกาสฝึกปรับปรุงกำลังใจของตนเองทุกวัน ในที่สุดกำลังใจจะค่อยๆ แข็งแกร่งขึ้น

6. การเปิดใจให้กว้าง เป็นการแสดงความรู้สึกที่เป็นกลาง เพื่อยอมรับกระแสความคิดต่างๆ ไม่โอนอ่อนผ่อนตามผู้อื่นอย่างง่าย ๆ ซึ่งเป็นการแสดงความจริงใจกว้างเกินไป ในทางตรงกันข้าม บุคคลไม่ควรยึดมั่นถือมั่นจนเกิดความลำเอียง หรือมีอคติต่อสิ่งต่างๆ อย่างหนักแน่น อันเป็นการแสดงถึงความเป็นคนใจแคบ ดังนั้น บุคคลควรฝึกฝนการเปิดใจให้กว้าง เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะช่วยพัฒนาให้เป็นคนใจกว้างได้มากขึ้น

7. พัฒนาค้นจำ การพัฒนาค้นจำมีหลายวิธี เช่น การใช้สมุดบันทึก เพื่อบันทึกข้อมูลต่างๆ การใช้เทคนิคการจำอย่างมีระบบ เป็นต้น

อัญญา ศรีสมพร (www.spu.ac.th/announcement/articles/improver, วันที่สืบค้น 10 กรกฎาคม 2553) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาค้นเอง ดังนี้

1. สสำรวจตัวเอง เนื่องจากแต่ละบุคคลมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติไม่ดียังไงบ้าง และหาทางปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาค้นเองให้ดีขึ้น จะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต การสำรวจตนเองทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลใกล้ชิดและหวังดีช่วยสำรวจ หรือ สำรวจตนเองอย่างตรงไปตรงมาตามความเป็นจริง

2. การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีงาม เป็นการนำเอาคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่าง เพราะบุคคลสำคัญเหล่านี้เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จและสร้างความดีงาม เหลือไว้ให้เห็นคุณสมบัติของบุคคลส่วนใหญ่ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่คิดตัวมาแต่กำเนิดและสามารถปลูกสร้าง

ขึ้นในตัวบุคคล การปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีและมีคุณค่านี้ นับว่ามีความสำคัญ เพราะบุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี สำหรับการปลูกฝังคุณสมบัติที่ดีนี้ บุคคลผู้พัฒนาตนเองจะต้องใช้ความมานะพยายามอย่างจริงจัง

3. การปลูกใจตนเอง การปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง กล่าวหาญที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ มีความจำเป็นมาก เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจที่เข้มแข็งมุ่งมั่น ก็จะสามารถต่อสู้และประสบความสำเร็จ รวมทั้งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้อย่างจริงจัง สำหรับการปลูกใจตนเองสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเลียนแบบจากผู้ที่ประสบความสำเร็จ การใช้อุปสรรคหรือปัญหาชีวิตเป็นตัวกระตุ้น หรือการส่งเสริมและชี้แนะจากผู้ใกล้ชิดและผู้หวังดี

4. การส่งเสริมตนเอง หมายถึง การสร้างกำลังใจให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้ล้าเลิศ เพื่อจะได้ใช้ปฏิบัติตามแผนการสร้างชีวิตให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ การส่งเสริมตนเองทั้ง 3 ประการนี้ อาจทำได้หลายวิธี เช่น การเล่นกีฬา การออกกำลังกายโดยวิธีต่างๆ การพักผ่อน การฝึกสมาธิ และการฝึกอบรมเรื่องความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นต้น

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการพัฒนาตนเองควรกระทำดังต่อไปนี้

5.1 การหาความรู้เพิ่มเติม อาจกระทำโดย

- 5.1.1 การอ่านหนังสือเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
- 5.1.2 การเข้าร่วมประชุมหรือเข้ารับการฝึกอบรม
- 5.1.3 การสอนหนังสือหรือการบรรยายต่างๆ
- 5.1.4 การร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชนหรือองค์กรต่างๆ
- 5.1.5 การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน
- 5.1.6 การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเปิด
- 5.1.7 การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ
- 5.1.8 การเป็นผู้แทนในการประชุมต่างๆ
- 5.1.9 การจัดทำโครงการพิเศษ
- 5.1.10 การปฏิบัติงานแทนหัวหน้างาน
- 5.1.11 การค้นคว้าหรือวิจัย
- 5.1.12 การศึกษาดูงาน

5.2 การเพิ่มความสามารถหรือประสบการณ์ อาจกระทำได้โดย

- 5.2.1 การลงมือปฏิบัติจริง

- 5.2.2 การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือหัวหน้างาน
- 5.2.3 การอ่าน การฟัง และการถาม จากเอกสารและหรือผู้ทรงคุณวุฒิ
หรือหัวหน้างาน
- 5.2.4 การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
- 5.2.5 การค้นคว้าวิจัย
- 5.2.6 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
- 5.3 การสร้างนิสัยที่ดี วิธีการทั่วไปในการสร้างนิสัยที่ดี Henry E. Garrette แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียได้เสนอแบบไว้ดังนี้
- 5.3.1 ทุ่มความสามารถที่ตนมีอยู่จนสุดกำลังในการสร้างนิสัยใหม่
- 5.3.2 ไม่มีข้อแก้ตัว ข้อยกเว้น และข้อผ่อนผันใดๆ ทั้งสิ้น
- 5.3.3 พยายามฝึกนิสัยใหม่ที่ต้องการด้วยความเต็มใจและสม่ำเสมอ
- 5.3.4 พยายามแก่นิสัยที่ไม่ได้ตั้งใจ ด้วยการสร้างนิสัยที่เต็มใจขึ้นแทน
- 5.3.5 แก่นิสัยเก่าที่ไม่ต้องการ โดยใช้กระบวนการวางเงื่อนไข
- 5.3.6 ตั้งระเบียบการที่ต้องการสำหรับนิสัยให้แน่นอน
- 5.4 การสร้างทัศนคติที่ดี การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดี จะช่วยลดการต่อต้าน
ต่างๆ รวมทั้งสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี
- 5.5 การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา สำหรับบุคลิกภาพ
ลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ กริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตนและการควบคุมตนเอง การ
แต่งกายและรูปร่างลักษณะ สำหรับการสร้างบุคลิกภาพที่ดี อาจทำได้โดย
- 5.5.1 การฝึกอบรม
- 5.5.2 การมีพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ
- 5.5.3 การเลียนแบบจากผู้อื่นที่พอใจหรือเคารพรัก
- 5.5.4 การสังเกตและปรับปรุงตนเอง
- 5.6 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์
ที่ดีนั้นจะมีความจำเป็นและสำคัญมากในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น
6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่
ตั้งเป้าหมายไว้ได้ผลเพียงใดหรือไม่ จำเป็นจะต้องมีการประเมินผล และควรต้องทำติดต่อกันอย่าง
สม่ำเสมอ โดยดูจาก
- 6.1 คูผลงานที่สำเร็จ
- 6.2 คูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างๆของตนเอง

6.4 จากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บุคคลในครอบครัว และเพื่อนๆ ว่ามีความรู้สึกนึกคิดต่อเราเป็นอย่างไร

สมศักดิ์ เกียรติแก้ว (2527 อ้างในสุทธิ เชื้อสุวรรณ 2542) ได้แนะแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ ในการทำงานคนเราจะต้องมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะอุทิศกายอุทิศใจให้กับงาน หากร่างกายอ่อนแอโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานก็จะมีน้อย วิธีการมีดังนี้

1.1 การพัฒนาด้านสุขภาพกาย

- ก. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทุกเช้าหรือเย็น
- ข. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ถูกต้องตามหลักวิชาการ
- ค. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

1.2 การพัฒนาด้านสุขภาพจิต

- ก. ฝึกจิตใจให้เป็นคนอดทนอดกลั้น
- ข. ขจัดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ให้หมดไปด้วยสันติวิธี พยายามผูกมิตรกับทุกคน

ค. ควรมีความทะเยอทะยานบ้าง เพราะเป็นสิ่งจูงใจให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน แต่ต้องไม่มีมากเกินไป

ง. อ่านหนังสือที่มีประโยชน์ เช่น หนังสือธรรมะ

2. การพัฒนาด้านความรู้ ในการพิจารณาพัฒนาตนเองด้านความรู้นี้ มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะการเรียนหนังสือเพื่อให้ได้วุฒิสูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสวงหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำ และความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย ฉะนั้นวิธีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ คือ

- 2.1 การใช้เวลาว่างจากการทำงานไปเรียนพิเศษ เรียนต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ
- 2.2 การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่
- 2.3 คู่มือการทำงานของคนอื่นที่ประสบความสำเร็จ
- 2.4 หาโอกาสไปดูงาน ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา
- 2.5 อ่านหนังสือวิชาการ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ พังรายการสารคดี

ต่างๆ ทางสื่อ

3. การพัฒนาด้านความเชื่อและค่านิยม ข้าราชการหลายคนยังมีความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ผิดๆอยู่ เช่น คิดว่าผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่จะสามารถทำให้ตน

เจริญก้าวหน้า แม้ว่าทำงานได้ดีเพียงใดก็จะไม่บังเกิดผล จึงไม่ค่อยทำงานและมักจะติดตาม
 อำนาจความสะดวกผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นค่านิยมในการนับถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ในการ
 พัฒนาความเชื่อและค่านิยมนี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงให้นับถือหลักการมากกว่าบุคคล เชื่อในการ
 กระทำไม่ปล่อยไปตามบุญตามกรรมหรือเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ไม่มีตัวตน

4. การพัฒนาพื้นฐานะทางเศรษฐกิจ โดยจะต้องรู้จักประหยัด อดออม ไม่
 ฟูมเฟือย เทียวเตร่ คิ้มสุรา เล่นการพนัน ทำงานพิเศษเมื่อว่างเว้นจากการทำงาน

5. การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าใน
 ทุกอาชีพ ยังมีตำแหน่งสำคัญมากเท่าใดก็จะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีมากขึ้นเท่านั้น บุคลิกภาพ
 สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ โดยต้องมีสติ ตระหนัก สำรวจ และวิเคราะห์พฤติกรรมตนเอง เพื่อหา
 ข้อบกพร่องต่างๆ และแก้ไขปรับปรุง ไม่ปล่อยทิ้งไว้หรือผัดวันประกันพรุ่ง การพัฒนาบุคลิกภาพ
 โดยทั่วไปจะสามารถปรับปรุงด้วยตนเองได้ เช่น เมื่อทราบว่าเป็นคนที่ไม่ขี้เมื่อยเวลาพูด ควรจะ
 พยายามทำหน้าที่ให้เป็นคนขี้เมื่อยเข้มแข็งมาใส่ คุณแลกรียามารยาท การไอจาม การแต่งกายสะอาด
 เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ รู้จักยกย่องชมเชยผู้อื่น และให้รู้จักแทรกอารมณ์ขันบ้างในบาง
 โอกาส

6. การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากในการทำงานมนุษย์เรามีได้ทำงาน
 เพียงคนเดียว แต่จะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับเดียวกัน ระดับที่สูงกว่า และต่ำกว่า
 รวมทั้งบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งแนวทางในการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้

6.1 จะต้องพยายามทำตัวเป็นมิตรกับทุกคนที่ทำงานด้วย แม้แต่กับบุคคลที่ไม่
 ชอบก็ตาม

6.2 ควรมองโลกในแง่ดีไว้ก่อน อย่ามองในแง่ร้ายเพราะเราอาจมองเขาผิดก็ได้

6.3 ไม่ทำให้ผู้ร่วมงานเดือดร้อนโดยไม่จำเป็น

6.4 ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อจำเป็นหรือเมื่อเขาขอร้อง เท่าที่จะช่วยได้โดยไม่ทำให้
 ตนเองเดือดร้อน

6.5 ควรจัดการเข้าใจผิดที่เกิดขึ้นโดยไม่ชักช้า เพราะปัญหาอาจลุกลามได้

6.6 ไม่ก้าวก่ายเรื่องคนอื่นโดยไม่จำเป็น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้เสนอแนวความคิดการพัฒนาตนเองให้ครอบคลุม 6
 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ ประกอบด้วย การสร้างพลังจิตโดยการเจริญ
 สมาธิ การเสริมสร้างกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งจะช่วย
 ให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถประกอบหน้าที่การงานด้วยหลักของการประพฤติที่ดีงาม

ยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ดี หากกระทำได้อย่างสม่ำเสมอ เท่ากับได้แสดงบทบาทผู้ให้บริการได้อย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและผู้อื่น

2. การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ประกอบด้วย การออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและได้สัดส่วน การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเสน่ห์เป็นที่ประทับใจ น่าศรัทธา เป็นที่รักใคร่และนับถือ

3. การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยการพัฒนาด้านสติปัญญาซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการพูด การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาตนเองด้านสังคม ประกอบด้วย การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

5. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต โดยเป็นการพัฒนาความสามารถทางการใช้ภาษา มีทักษะการตัดสินใจที่มีเหตุผล การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เหมาะสม แสดงถึงความก้าวหน้า ก้าวทันเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่

6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบทบาทหน้าที่ สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลกและสอดคล้องตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

เรียม ศรีทอง (2542: 155-164) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จากหลักการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ รวม 7 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสำรวจพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญปัญหาอยู่หรือไม่ การพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของตนมีประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สถานะแห่งตนในด้านต่างๆ จำเป็นต้องมีความถูกต้องชัดเจน ตัวอย่างการประเมินตนเองด้านต่าง ๆ ได้แก่

(1) เกี่ยวกับสภาพร่างกาย มีสิ่งที่ควรพิจารณาประเมินตนเองได้หลายประการ เช่น สุขภาพร่างกาย กริยาท่าทาง และบุคลิกภาพโดยรวม

(2) เกี่ยวกับอารมณ์และจิตใจ มีลักษณะที่ควรศึกษาสำรวจ เช่น สุขภาพทางจิตนิสัยใจคอ และการมีวินัยในตนเอง

(3) เกี่ยวกับพัฒนาการทางสังคม หมายถึง ความสามารถทั่วไปในการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น มีลักษณะที่อาจประเมินได้หลายประการ เช่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก และความสัมพันธ์กับผู้อื่น

(4) เกี่ยวกับสติปัญญา ความสามารถและการประกอบอาชีพการงาน มีลักษณะที่พึงประเมินได้หลายประการ เช่น ความรู้ทั่วไป การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการบริหารเวลา และความสามารถพิเศษ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดบกพร่องของตนเอง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของตน จากขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกคุณลักษณะบุคลิกภาพหรือลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะที่เป็นส่วนของปัญหาอุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเองว่า จะลดลักษณะพฤติกรรมเก่า จะหยุดพฤติกรรมทั้งหมด จะรักษาพฤติกรรมที่มีอยู่แล้วไว้ จะเสริมแต่งพฤติกรรมเดิมให้คมชัด หรือจะฝึกหัดพัฒนาพฤติกรรมใหม่ การกำหนดทิศทางการปรับปรุงตนเองควรเป็นไปอย่างชัดเจน

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น หรือเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น และเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ตามมาอีกตามลำดับ ซึ่งอาจพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาแยกให้เห็นได้ว่าสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับอะไร หรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไรด้วย โดยทั่วไปอาจแยกแยกประเภทปัญหาเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากความคิด ปัญหาที่เป็นอารมณ์ความรู้สึก ปัญหาเชิงพฤติกรรม และปัญหาความขัดแย้ง

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้จากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิควิธีและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจใช้วิธีการฝึกหัดปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิด ควรเลือกใช้เทคนิควิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือใช้หลายวิธีประกอบกันก็ได้ อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมบางอย่างอาจใช้หลายเทคนิควิธีควบคู่กัน ซึ่งผู้ใช้เทคนิคต่างๆ พึงศึกษาและพิจารณาถึง

ข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของแต่ละเทคนิควิธีให้ต้องแท้ และเลือกวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการวางแผนการพัฒนาตนเอง ควรกำหนดเวลาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จัดเตรียมสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขการส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาตามแผน และแสดงแผนงานให้ชัดเจน อุปสรรคของการพัฒนาตนเองของบุคคล มักเกิดจากความเคยชินที่มักจะทำตามสบาย ขาดวินัยไม่ควบคุมหรือจัดระบบการพัฒนาให้รัดกุมและมีคุณภาพ ในการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นหรือระยะยาวก็ได้ โดยระบุว่าเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองแล้วจะเกิดผลอะไรแก่ตนเอง การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลถึงการไม่สามารถประเมินผลได้ วัตถุประสงค์ที่ดีควรจะทำให้จริงและสอดคล้องกับสภาพความต้องการหรือสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้เป็นการติดตามดูว่าการทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องก็สืบค้น ทบทวนคว่ามีอะไรเป็นปัจจัยนอกเหนือจากที่เตรียมวางแผนไว้หรือเป้าหมายขาดความชัดเจนอาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง หรือวิเคราะห์ตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลการทดลองประสบผลสำเร็จ ก็พิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติแผนงานและทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นๆต่อไปอีก

วินัย เพชรช่วย (2543) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์ ที่เน้นความสำคัญของการรักษาภาวะแวดล้อมภายในร่างกายให้สมดุล หรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมกับการทำหน้าที่ต่างๆ ของร่างกาย เพราะร่างกายประกอบด้วยระบบอวัยวะต่างๆ ที่ทำงานประสานกัน ถ้าทุกระบบทำงานตามปกติจะเป็นสภาวะการเจริญเติบโต และดำรงชีวิตตามปกติของบุคคล แต่ถ้าระบบใดระบบหนึ่งไม่สามารถทำงานตามหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต ต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนา ทำให้เกิดปัญหาต่อบุคคลนั้น ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการเรียนรู้ กระบวนการคิด อารมณ์ การทำงานและพฤติกรรมต่างๆ ได้ เทคนิคการพัฒนาตนเองเชิงการแพทย์ที่สำคัญ ได้แก่

1. ตรวจร่างกายโดยทั่วไปทั้งระบบภายในและภายนอก ด้วยการสังเกตตนเองอย่างสม่ำเสมอ และรับการตรวจจากแพทย์อย่างน้อยปีละครั้ง
2. ปรึกษาผู้ชำนาญการเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันตนเองจากโรคร้ายต่างๆ ตามที่สมควรเหมาะสมกับเพศและวัย

3. ส่งเสริมความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ฝึกนิสัยการกินที่ดี รักษาสุขภาพให้แข็งแรงโดยวิธีธรรมชาติ ไม่รอฟังยาเฉพาะเมื่อเจ็บป่วยเท่านั้น
4. หมั่นออกกำลังกายในที่อากาศบริสุทธิ์ เพื่อบริหารทุกส่วนของร่างกายอย่างสม่ำเสมอ
5. มองโลกในแง่ดี ทำอารมณ์และจิตใจให้แจ่มใส
6. ศึกษาหาความรู้เรื่องการผ่อนคลายความเครียด และการลดความวิตกกังวลด้วยตนเอง

1.6 ผลของการพัฒนาตนเอง

เมื่อบุคคลมีการพัฒนาตนเอง จะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และ ความรู้สึกรักของบุคคล ดังนี้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ 2543: 173)

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนอย่างไร
2. ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม
3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาทิ่แหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ในชีวิต มีจุดเริ่มต้นในหัวใจที่จะผูกสัมพันธ์กับผู้อื่น และสนใจผู้อื่นมากขึ้น

อัญญา ศรีสมพร (www.spu.ac.th/announcement/articles/improver , วันที่สืบค้น 10 กรกฎาคม 2553) ได้กล่าวถึงคุณประโยชน์ของการพัฒนาตนเองดังนี้

1. คุณประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง
 - 1.1 การประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต
 - 1.2 การประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพการงาน
 - 1.3 การมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์
 - 1.4 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 1.5 การมีความสุขทางจิตใจ
2. คุณประโยชน์จากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นและสังคม
 - 2.1 การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น
 - 2.2 ความสามารถร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่น
 - 2.3 ความรับผิดชอบและความมานะอดทนในการปฏิบัติงาน

2.4 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน ความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อม

2.5 ความจริงใจ เสียสละ และความซื่อสัตย์สุจริต

2.6 การรักและเคารพหมุ่คณะ และการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม

บอยเดิ้ล (2533 อ่างในสุณิ เชื้อสุวรรณ2542: 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับ

จากการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเองและ
ประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง

1. ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่ตนเอง ได้แก่

1.1 บุคคลได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และมีความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น

1.2 ได้ปรับปรุงบทบาทการทำงานให้ดีขึ้น

1.3 บุคคลสามารถทำงานได้เต็มความสามารถมากขึ้น

1.4 ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

1.5 เกิดความพอใจในตนเองมากยิ่งขึ้น

1.6 เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่องค์กรจากการที่บุคคลมีการพัฒนาตนเอง ได้แก่

2.1 จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.2 แผนการบริหารขององค์กรได้ผลอย่างต่อเนื่อง

2.3 ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

2.4 สามารถดึงดูดใจผู้ที่มีความสามารถระดับสูงให้ทำงานอยู่ได้นาน

2.5 สามารถตอบสนองได้อย่างฉับไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2550) ได้สรุปประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

ดังนี้

1. บุคลากรพยาบาลมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในงาน ซึ่งผลดีที่ตามมาคือ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ จากการที่บุคลากรพยาบาลมีแรงจูงใจในการทำงาน

3. ทำให้วิชาชีพพยาบาลได้รับการยอมรับจากสังคม จากการที่มีพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับวิชาชีพพยาบาล

4. หน่วยงานและองค์กรมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจากการที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำให้หน่วยงานและองค์กรมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี

5. ระบบบริการที่มีคุณภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ประหยัดงบประมาณด้านสาธารณสุขของประเทศ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองเป็นแนวทางการพัฒนาที่ก้าวไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าตนเองเท่านั้นที่จะทราบเป็นอย่างดีว่า เป้าหมายชีวิตตนในแต่ละช่วงเวลาเป็นอย่างไร และงานที่ตนปฏิบัติอยู่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตนั้นจะต้องใช้ความสามารถและศักยภาพด้านใดบ้าง ต้องมีการพัฒนาอย่างไร และด้วยวิธีใดจึงจะมีความเหมาะสม หากบุคคลมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ย่อมบังเกิดผลดีกับตนเองและองค์กร บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.6 การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์

การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นวิธีหนึ่งในการศึกษา เรียนรู้ และแสวงหาความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ที่สามารถกระทำได้ด้วยตนเอง และจากการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง จากการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ต้องพบปะ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ครอบครัว ชุมชน และผู้ร่วมงานอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะทางการแพทย์ รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ทางทฤษฎีต่างๆ ที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเรื่องเทคโนโลยีการดูแลสุขภาพ อันจะนำไปสู่การให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทยได้กำหนดความสามารถหลักของพยาบาลวิชาชีพและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งไว้ 14 ประการ ซึ่งหนึ่งในความสามารถหลักนั้น คือมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างคุณค่าในตนเองและสมรรถนะการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550: 214) นอกจากนี้พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 มาตราที่ 21 สภาการพยาบาลได้ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการต่ออายุใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้ใช้บริการที่พึงได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพทันสมัย และมีความปลอดภัย พยาบาลที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางวิชาการ หรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาวิชาชีพ โดยเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องที่สภาการพยาบาลให้การรับรอง และเก็บสะสมหน่วยคะแนนของกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องอย่างน้อย 50 คะแนน ในระยะเวลา 5 ปี เพื่อเป็นหลักฐานแสดงในการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากสภาการพยาบาลตามข้อกำหนด

ดังนั้น การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์ จึงเป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เพื่อให้มีความสุขในการดำรงชีวิตประจำวัน และมีความก้าวหน้าในการ

ประกอบหน้าที่การงานโดยใช้ทักษะส่วนบุคคลและความอดทนมานะพยายามอย่างสูง และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อพัฒนาตนเอง จากแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองข้างต้นผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดการพัฒนาตนเองของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ซึ่งครอบคลุมในการที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาลมากที่สุด โดยการพัฒนาในแต่ละด้านสามารถส่งเสริมวิชาชีพการพยาบาล ที่เป็นวิชาชีพที่ต้องให้การบริการอย่างมีคุณภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ ประกอบด้วย การสร้างพลังจิตโดยการเจริญสมาธิ การเสริมสร้างกำลังใจ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การสร้างค่านิยมที่ดี ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถประกอบหน้าที่การงานด้วยหลักของการประพฤติที่ดีงาม ยึดถือแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ดี

2. การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย ประกอบด้วย การออกกำลังกายเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและได้สัดส่วน การพัฒนาบุคลิกภาพ เพื่อให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเสน่ห์เป็นที่ประทับใจ น่าศรัทธา เป็นที่รักใคร่และนับถือ

3. การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยการพัฒนาด้านสติปัญญาซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการพูด การแก้ปัญหา ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาตนเองด้านสังคม ประกอบด้วย การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลหรือกลุ่ม

5. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต โดยเป็นการพัฒนาความสามารถทางการใช้ภาษามีทักษะการตัดสินใจที่มีเหตุผล การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติและสามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้เหมาะสม แสดงถึงความก้าวหน้า ก้าวทันเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่

6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาบทบาทหน้าที่ สมรรถนะเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลกและสอดคล้องตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานวิชาชีพ

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายต่างๆที่ตั้งไว้ (ชงชัย สันติวงษ์ 2541: 29)

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542: 667)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ภาพรวมขององค์การที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตอบสนองต่อความต้องการกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งตอบสนองความต้องการของสังคมตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ (ละมัยพร โลहितโยธิน 2542: 27)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับความสามารถในการจัดหาทรัพยากรนำเข้า การธำรงรักษาระบบภายในขององค์การ และปฏิสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ(กิ่งพร ทองใบ 2533: 13)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้ (นิโบล สุขรองแพ่ง 2542: 34)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ภาพรวมขององค์การที่สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงาน (ฉฐาธร ปรานมนตรี 2547: 16)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ภาพรวมขององค์การที่มุ่งถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การและขึ้นอยู่กับแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาองค์การว่า มองในแง่ของการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือมองที่กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องในระบบสังคมภายในและภายนอกองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของกลุ่มบุคคลดังกล่าว(นันทรัตน์ ศรีนุ่น วิเชียร 2548: 13)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การ ในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงผลผลิตในองค์กรที่มีการใช้ทรัพยากร (กันหา โภคสมบัติ 2549: 15)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สภาวะขององค์การ ซึ่งผลิต (output) มากขึ้น ช่วงเวลาหนึ่ง ในขณะที่ทรัพยากร (input) คงที่ หรือลดน้อยลง หรือมีผลผลิตที่คงที่ ในขณะที่ ทรัพยากรลดน้อยลง (Argyris 1964: 123)

ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการที่จะอยู่รอด การปรับตัว รักษาสภาพ และเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง (Schein 1970: 177)

ประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Steer 1977: 5)

ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง เป็นความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัว และการพัฒนา (Gibson Ivancevich & Donnelly 1991, :39 อ้างถึงในวิมลรัตน์ อ่องต่อง 2547: 18)

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ภาพรวมขององค์การที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่ตอบสนองความต้องการ ผู้รับบริการ

2.2 ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล

ลาซันและลาฟาสต์ (Larson and Lafasto 1989 อ้างถึงใน ประทานพร ทองเขียว 2546) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 ลักษณะ ดังนี้

1. มีเป้าหมายที่ชัดเจน (Clear, Elevating Goal) เป้าหมายขององค์การต้องมีความชัดเจน เพื่อใช้ประเมินว่า วัตถุประสงค์ของงานบรรลุผลสำเร็จหรือไม่ องค์การมักจะล้มเหลว เพราะการทำงานที่มีเป้าหมายคลุมเครือ นอกจากนั้นเป้าหมายควรได้รับการยอมรับและมีความดึงดูดใจ เพื่อให้สมาชิกเชื่อมั่นว่าเป็นเป้าหมายที่คุ้มค่าและสำคัญ

2. มีโครงสร้างที่เน้นผลสำเร็จ (Results-Driven Structure) องค์การต้องหาโครงสร้างหรือส่วนประกอบที่ดีที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย เพราะงานแต่ละอย่างมีลักษณะที่แตกต่างกันกลุ่มที่มีโครงสร้างที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

3. ความสามารถของสมาชิกในองค์การ (Copotent Team Member) องค์การที่ประสบความสำเร็จ สมาชิกจำเป็นต้องเตรียมข้อมูลที่เพียงพอ ได้รับการศึกษา และการฝึกอบรม นอกจากนี้สมาชิกขององค์การต้องมีทักษะความชำนาญด้านเทคนิค (technical skill) และทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น (interpersonal skill) เพื่อแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

กล่าวคือ นอกจากความชำนาญด้านเทคนิคของสมาชิกแล้ว สมาชิกต้องรู้ว่า ควรปฏิบัติอย่างไรในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว (Unified Commitment) องค์กรที่ยอดเยียมต้องเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการทั้งหมด

5. บรรยากาศของความร่วมมือ (Collaborative Climate) สมาชิกต้องมีความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ เปิดเผย ความยึดมั่นและความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ ซึ่งจะส่งผลต่อสมาชิกขององค์กรสามารถจดจ่ออยู่กับปัญหา รู้สึกเปิดกว้างกับผู้อื่น รับฟังผู้อื่น ไม่รู้สึกกังวลกับความเลียงและเต็มใจที่จะตอบแทนผู้อื่น

6. มาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) มาตรฐานการทำงานจะต้องมีความชัดเจน มุ่งสู่ความเป็นเลิศและเป็นรูปธรรม รวมทั้งสมาชิกทั้งหมดต้องทำตามมาตรฐานด้วย

7. การสนับสนุนและการยอมรับจากภายนอก(External Support and Recognition) ความผิดพลาดมักเกิดขึ้นจากการมอบหมายที่ทำทนายให้องค์กร แต่ไม่ได้ให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากภายนอกด้วย รวมทั้งในการให้รางวัลที่ต้องพิจารณาจากความสำเร็จของทั้งองค์กรมากกว่าความสำเร็จรายบุคคล

8. ผู้นำที่ดี (Principled Leadership) ผู้นำในองค์กรจะต้องให้ความช่วยเหลือสมาชิกเสมือนผู้ฝึกสอน (coaches) สร้างความสามัคคีและแรงจูงใจแก่สมาชิก และลดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ผู้นำสามารถช่วยเหลือด้านความรู้และทักษะ แบ่งปันความรู้ความชำนาญ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยแนะนำให้แต่ละหน่วยงานในองค์กรหลีกเลี่ยงแผนงานที่ไม่เหมาะสมและทำการพัฒนาแผนงานที่ดี ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรและทำให้สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความสามารถของตนเอง

2.3 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลขององค์กร

แนวทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์กร จากการศึกษาของ นันทรรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร (2548) สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (The Goal Approach of Organization Effectiveness) เป็นแนวทางที่จัดการบรรลุผลสำเร็จที่ได้กำหนดเป็นพันธกิจในอนาคตขององค์กร หรือ คือการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กร สามารถแยกได้ 2 ประเภท คือ เป้าหมายที่เป็นทางการ (Official goals or mission tatement) และเป้าหมายทางการปฏิบัติ (Operative goals or private goals)

2. แนวทางเชิงระบบ (The system Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นแนวทางที่ถูกเสนอให้ใช้เป็นทางเลือกในการพิจารณาประสิทธิผลองค์กร ตั้งแต่ปลายปี ค.ศ.1950 และได้รับความสนใจจากนักทฤษฎีองค์กร ซึ่งเป็นรูปแบบที่เปรียบ้องค์การเหมือนระบบสังคมเปิด ที่ต้องสร้างความสัมพันธ์หรือต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพราะองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรและข้อมูลต่างๆ จากสภาพแวดล้อม ในขณะที่เดียวกันสิ่งแวดล้อมก็ต้องการผลิตหรือการบริการจากองค์กร

3. แนวทางเชิงกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (The Stakeholder Model หรือ Multiple constituencies) เป็นแนวทางที่เริ่มได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากนักทฤษฎีองค์กร ซึ่งคำนึงถึงเป้าหมายและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ร่วมกับการคำนึงถึงกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจแก่กลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่มีผลต่อการอยู่รอดขององค์กร

4. แนวทางค่านิยมที่แข่งขัน (Competing Values Approach) เป็นแนวทางที่ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน นั่นก็คือ การที่บุคคลจะเห็นว่าสิ่งใดมีคุณค่าหรือมีน้ำหนักความสำคัญนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล หรือผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือกล่าวว่สิ่งต่างๆจะมีคุณค่าแตกต่างกันในสายตาของแต่ละคน การประเมินประสิทธิผลที่ดีจึงต้องมีการค้นหาวิธีที่จะมีการเปรียบเทียบ หรือการแข่งขันคุณค่าระหว่างกันมากที่สุด

สวิมล ว่องวานิชและคณะ(2543: 56-60) ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรดังนี้

1. แบบเป้าหมาย (Goal Model) หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด
2. แบบทรัพยากรและปัจจัยป้อน (Resources – Input Model) หมายถึง การที่องค์กรสามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อนที่มีคุณภาพ
3. แบบกระบวนการ (Process Model) หมายถึง การที่องค์กรมีกระบวนการดำเนินการภายในราบรื่น
4. แบบความพึงพอใจ (Satisfaction Model) หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. แบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ (Legitimate Model) หมายถึง การที่องค์กรมีประสิทธิผลการดำเนินงานดี

6. แบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล (Ineffectiveness Model) หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานให้ปลอดภัยจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้

7. แบบการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning Model) หมายถึงการที่ องค์กรสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

8. แบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management Model) หมายถึง การที่องค์กรสามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ฟาริดา อิบราฮิม (2537: 209 - 211) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดย การใช้วิธีผสมผสาน ดังนี้

1. การใช้เวลาเป็นตัวกำหนดคุณภาพ เกิดจากความเชื่อที่ว่า พัฒนาการของ องค์กร วุฒิภาวะ หรือความตกต่ำขององค์กรเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ระยะเวลาที่ผ่านมา องค์กรจะมีทรัพยากร กระบวนการ และผลผลิต หมุนเวียนตลอดอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอด โดยในระยะแรก จะให้ผลผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ เมื่อถึงระยะกลาง คือองค์กร เริ่มเจริญเติบโต จะเริ่มมีการปรับตัว พัฒนา และสร้างรูปแบบเฉพาะจนเจริญเติบโตเต็มที่ องค์กรจะอยู่รอดเพราะระบบที่มั่นคง มีการกำหนดเป้าหมาย มีการหล่อหลอมบุคลากรให้เข้ากับ วัฒนธรรมองค์กร มีระบบบริหารข้อมูล องค์กรสามารถปรับให้เข้ากับความต้องการของ ผู้ใช้บริการด้วยเทคนิคใหม่ๆ และใช้ทรัพยากรเพื่อผลผลิตที่ดีขึ้น มีการฝึกฝนและจัดกิจกรรม พัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และมีแรงจูงใจที่จะปรับให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี หรือกระบวนการใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อคาดหวังผลผลิตที่ให้ ประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. การใช้ความสอดคล้องกลมกลืน ในมุมมองของผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรนั้น เช่น ผู้ป่วยซึ่งรับบริการจะพอใจในคุณภาพการพยาบาล บุคลากรจะพอใจในสภาพการทำงาน ผลตอบแทน รัฐพอใจถ้าคุณภาพชีวิตหรือภาวะสุขภาพของประชาชนเป็นไปตามเป้าหมาย ชุมชน มีกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่อง และสมาชิกชุมชนมีงานทำ สภาพแวดล้อมสะอาด ปราศจาก มลภาวะ ลักษณะเกณฑ์ย่อยๆจากจุดต่างๆ เป็นการบอกประสิทธิผลการบริการสุขภาพ

3. การใช้การแบ่งปัน เป็นการมองที่โครงสร้างและจุดเน้นขององค์กร จุดเน้น ขององค์กรอยู่ที่ความพึงพอใจของบุคลากร ขวัญกำลังใจและมีผลงานที่ให้ประสิทธิภาพ ส่วน โครงสร้างขององค์กรอยู่ที่ความยืดหยุ่นหรือความยืดติด

ฮอยและมิสเกิล(Hoy and Miskey 1991)ได้สร้างแนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์กรที่เรียกว่า “An Integrated Model” โดยการคัดเลือกเกณฑ์ต่างๆ ที่ใช้ในการบ่งชี้ประสิทธิผลองค์กร จากการศึกษาของ เคมเบล (Campbell, 1977) และ สตีเยร์(Steer ,1975) ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นความสามารถขององค์กร ในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์กร รวมถึงกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนแปลงสภาพภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมภายนอก เกณฑ์ที่ใช้วัดการปรับตัวแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความสามารถในการใช้นวัตกรรม และความสามารถในการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) องค์กรทุกองค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และจะใช้ทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เกณฑ์ที่ใช้ประเมินการบรรลุเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ผลงาน และการจัดหาทรัพยากร

3. การบูรณาการ (Integration) องค์กรเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ ภายในองค์กรนั้น จึงจำเป็นต้องบูรณาการด้วยกระบวนการภายในโดยใช้กลไกและวิธีการต่างๆ ให้ระบบย่อยมีความสัมพันธ์เป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อให้้องค์การเกิดความมั่นคงและอยู่รอด เกณฑ์ที่ใช้ประเมินแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศขององค์กรแบบเปิด และการติดต่อสื่อสารแบบเปิด

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านบุคคล ซึ่งมีความหลากหลายด้านเป้าหมายและคุณค่าที่ยึดถือ ฉะนั้นเพื่อให้สมาชิกองค์กรเป็นพลังร่วม และเป็นพลังขับเคลื่อนให้้องค์การอยู่รอด องค์กรจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาความมั่นคงของคุณค่า เกณฑ์ที่ใช้ประเมินแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพัน และความสอดคล้องระหว่างบทบาทและปทัสถาน

กิบสัน อีแวนชีวิสและดอนเนลลี (Gibson Ivancevich and Donelly , 1991 อ้างถึงในกัณฑ์ โภคสมบัติ 2549) เสนอแนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวทางบูรณาการกำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรตามระยะเวลา ดังนี้

1. เกณฑ์การประเมินในระยะสั้น (short-run) โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 การผลิต (production)
 - 1.2 ประสิทธิภาพ (efficiency)
 - 1.3 ความพอใจ (satisfaction)

2. เกณฑ์การประเมินในระยะกลาง (intermediate) โดยพิจารณาจาก

2.1 ความสามารถในการปรับตัว (adaptiveness)

2.2 การพัฒนา (development)

3. เกณฑ์การประเมินในระยะยาว (long-run) โดยพิจารณาจากความอยู่รอดขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การผลิต (production) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการผลิตผลผลิตในปริมาณและคุณภาพ ตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ คือ องค์กรสามารถผลิตสินค้าหรือบริการได้สอดคล้องกับความต้องการอย่างเพียงพอ การวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการผลิต จัดเป็นการประเมินประสิทธิผลในแง่ของการบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตามความสามารถขององค์กรในการผลิตผลผลิตยังมีปัจจัยสำคัญที่ไม่อาจจะเลยที่จะพิจารณาได้ ได้แก่ พฤติกรรมและทัศนคติของสมาชิกในองค์กร กระบวนการและขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสภาพแวดล้อม

3.2 ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง อัตราส่วนของผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายหรือต่อผลผลิตหรือต่อระยะเวลา โดยเปรียบเทียบปัจจัยที่เป็นตัวป้อนในการผลิตทั้งหมดต่อผลผลิตที่ได้รับในรูปของระบบ มีกระบวนการผลิตขององค์กรเป็นหน่วยกลางในการแปรปัจจัยให้เป็นผลผลิต โดยปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวป้อน ได้แก่ วัตถุดิบ เงิน คน การใช้ปัจจัยการผลิตภายใน เงื่อนไขข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์กร อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญแก่ประสิทธิภาพเพื่อใช้ประเมินประสิทธิผล โดยละเลยการพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความพึงพอใจสภาพแวดล้อมของการทำงาน อาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อน ในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กรที่แท้จริงได้

3.3 ความพอใจ (satisfaction) หมายถึง การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้มากน้อยเพียงใด มาตรการที่ใช้วัดความพอใจและทัศนคติของสมาชิก ได้แก่ การขาดงาน การเปลี่ยนงาน ความเฉื่อยชา และความทุกข์ใจต่างๆของสมาชิก

สำหรับวิธีการที่สามารถนำมาใช้สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่

3.3.1 การทำให้ลักษณะงานมีคุณค่าหรือมีความหมาย มีการให้โอกาสสมาชิกรับผิดชอบในความสำเร็จของงาน โดยการให้อิสระในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดระยะเวลาและวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง

3.3.2 การสร้างบรรยากาศในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรม โครงสร้าง หรือวิธีการ

ทำงานเปลี่ยนไปย่อมจะมีผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย

3.4 การปรับตัว (adaptiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดเป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะกลาง โดยพิจารณาถึงความสามารถขององค์กรในการปรับภารกิจ บทบาทหน้าที่ หรือรูปแบบวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม แม้ว่าบางครั้งอาจจำเป็นต้องลดความสำคัญของเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ประสิทธิภาพหรือความพอใจของสมาชิก เพื่อให้้องค์กรสามารถดำรงอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้

3.5 การพัฒนา (development) หมายถึง การเพิ่มพูนสมรรถนะขององค์กร เพื่อที่จะอยู่รอดต่อไปในระยะยาว ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจเป็นไปในรูปของการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์กร การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย บทบาทและภารกิจหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการ และขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนพฤติกรรม เพื่อเตรียมรับสภาพปัญหาหรือความต้องการที่สภาพแวดล้อมคาดหวังจะได้รับจากองค์กรในอนาคต

การประเมินประสิทธิผลองค์กรตามแนวคิดของ คินิกกี และคริสเนอร์ (Kinicki and Kreitner, 2006) แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal accomplishment) หมายถึง องค์กรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัด มีกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน มีการวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีการประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

2. การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource acquisition) หมายถึง องค์กรได้รับการจัดสรรปัจจัยนำเข้า เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

3. กระบวนการภายใน (Internal Process) หมายถึง องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ และจัดการความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

4. ความพึงพอใจในกลยุทธ์ (Strategic constituencies satisfaction) หมายถึง องค์กรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร และ ผู้ที่เข้ามาใช้บริการ

สเตียร์ (Steer, 1977) ได้เสนอแนวทางการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การด้วยวิธีที่ครอบคลุมหลายด้าน โดยพิจารณาแนวความคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการ คือ (อุทัย สันติสกุล 2534: 38)

1. การบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด (goal optimization) โดยประสิทธิผลของแนวคิดนี้หมายถึง ความสามารถขององค์การในการได้มาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ดังนั้น แทนที่จะวัดความสำเร็จจากการบรรลุเป้าหมายได้สูงสุด อาจวัดความสำเร็จการบรรลุเป้าหมายเท่าที่เป็นไปได้ จากการคำนึงถึงข้อจำกัดในเรื่อง คน เงิน เทคโนโลยี

2. แนวความคิดด้านระบบ (system perspective) เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กันกับแนวคิดแรก การวิเคราะห์ในแง่ของระบบพิจารณาเป้าหมายในฐานะที่ไม่ใช้อยู่ในสภาพที่นิ่งอยู่กับที่ (static) แต่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ความเป็นวงจร (cycle) ของเป้าหมายขององค์การดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความเป็นระบบขององค์การ

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม แนวความคิดการบรรลุถึงเป้าหมายให้ได้สูงสุด เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

แนวความคิดทั้ง 3 ด้าน ที่สัมพันธ์กันดังกล่าว ทำให้ความคิดเรื่องเป้าหมายสูงสุดเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่ง Steer (1977) ได้สรุปและเสนอปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การและเอื้อให้เกิดประสิทธิผลองค์การไว้ 4 ตัวแปรคือ (ยุวราณี สุขวิญญาณ์ 2549: 20)

1. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practice) โดยมีปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่

2. โครงสร้างองค์การ (organization structure) มีปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์การและหน่วยงาน ความชำนาญพิเศษ

3. เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (technology) มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและก่อให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ การปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้

4. สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การและก่อให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความมั่นคง ความไม่แน่นอน

โดยตัวแปรที่เป็นปัจจัยทั้ง 4 ด้าน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร ทั้งที่เป็นการมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และการมุ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ในด้านการปฏิบัติงานคือ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีเป้าหมายและความต้องการ มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาท ด้านความพึงพอใจในงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ด้านความผูกพัน มีความสนใจและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรและเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์กรของ Steer (1977) ยูวานี สุขวิญญาณ์ (2549) ได้ศึกษาและพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และได้เสนอตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้แนวคิดรูปแบบมิตีความมีประสิทธิภาพองค์กรที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ของ Steer (1977) ผสมผสานกับกรอบแนวคิดการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544) มาใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพัน การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพองค์กรของยูวานี สุขวิญญาณ์ (2549) มาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 เนื่องจากในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้ใช้กรอบแนวทางของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่ให้ความสำคัญเรื่องการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง มาใช้ในการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นในฐานะที่โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 เป็นหน่วยงานของภาครัฐเช่นเดียวกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การใช้แนวคิดนี้มาวัดประสิทธิผลของหอผู้ป่วยจึงมีความเหมาะสม โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิผล 4 ประการคือ

1. ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล พิจารณาจากความพึงพอใจในงานของบุคคล ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีความผูกพัน สนใจและต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน พิจารณาจากการที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงรับรู้ว่า หน่วยงานของตนเอง สามารถบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดได้

3. การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง พิจารณาจากผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน การกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เป็นที่เข้าใจและยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน

ความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. หอผู้ป่วยของโรงพยาบาลทั่วไป

โรงพยาบาลทั่วไปเป็นโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150-500 เตียงขึ้นไป มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าโรงพยาบาล สามารถให้การรักษาโรคในระดับกลางได้

3.1 ลักษณะและคุณสมบัติของโรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารณสุขกำหนดไว้ว่า โรงพยาบาลทั่วไปเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการแก่ประชาชนในเขตเมืองและชนบทถัดจากโรงพยาบาลชุมชน ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจทัดเทียมหรือมากกว่าอำเภอเมือง มีลักษณะงานและขีดความสามารถคือ งานส่งเสริมและป้องกันโรค โดยดำเนินการร่วมกับ สสจ. สสอ. และเทศบาล ส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุขพื้นฐานของระดับตำบลและหมู่บ้าน งานด้านรักษาพยาบาลโรคทั่วไปในระดับสูงขึ้นไปโดยมีความจำกัดในสาขาเฉพาะโรค งานศึกษาฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่างๆ ได้แก่ แพทย์ฝึกหัด นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษาสาขาวิชาเภสัชกรรม ทันตกรรม เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่างๆ งานด้านวิจัย ได้แก่ Clinical research , Health service research ความสามารถของแพทย์ประจำโรงพยาบาล มีความรู้ความสามารถในทุกสาขาวิชาหลักคือ ศัลยกรรม อายุรกรรม สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม และในสาขาวิชาที่จำเป็นบางสาขา คือ ศัลยกรรมกระดูก ตา หู คอ จมูก ศัลยกรรมประสาท และเวชศาสตร์ชุมชน

3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลทั่วไป

3.2.1 ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาลโรคตามสาขาวิชาทางการแพทย์ที่จำเป็นและฟื้นฟูสภาพ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่ได้รับการรักษาทั้งทางกายและทางจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ และรักษาพยาบาลในท้องถิ่นห่างไกล

3.2.2 ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อนามัยแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว โภชนาการ สุขศึกษา สุขภาพผู้สูงอายุ การป้องกันรักษาผู้ติดยาเสพติด สังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขาภิบาล ตามแผนงาน

และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัดแก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาลและแก่ประชาชนในเขตที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบ

3.2.3 ให้บริการตรวจชันสูตรสาธารณสุขทั้งในโรงพยาบาลและแก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัด

3.2.4 จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพระหว่างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆในเขตจังหวัด

3.2.5 ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย

3.2.6 รวบรวมข้อมูลต่างๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจังหวัดและศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง

3.2.7 ศึกษาค้นคว้า วิจัย งานด้านการแพทย์และสาธารณสุข

3.2.8 สนับสนุนและนิเทศงาน โรงพยาบาลชุมชนและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ ในจังหวัดที่รับผิดชอบ ทางวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาล และอื่นๆ

3.2.9 ดำเนินงานด้านการศึกษา และฝึกอบรม

3.3 หอผู้ป่วย

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานระดับต้นของโรงพยาบาล ที่ให้บริการด้านสุขภาพที่ใกล้ชิดและให้บริการโดยตรงแก่ผู้รับบริการ ใน 4 มิติของการพยาบาล คือ รักษาพยาบาล ฟื้นฟูสภาพ ส่งเสริมสุขภาพ และ การป้องกันโรค และเป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติ รวมทั้งผู้มาใช้บริการอื่นๆ ได้แก่ แพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

การจำแนกประเภทของหอผู้ป่วย ตามลักษณะของผู้ป่วยได้ดังนี้

1. หอผู้ป่วยอายุรกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ที่มีปัญหาทางอายุรกรรม
2. หอผู้ป่วยศัลยกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ที่ต้องการรักษาด้วยการผ่าตัดเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีโรคบางประเภทเป็นส่วนน้อยที่รักษาโดยการใส่ยา เช่น เกี่ยวกับการรักษาทางอายุรกรรม
3. หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีความผิดปกติของกระดูกและข้อต่อต่างๆ

4. หอผู้ป่วยสูติกรรม-นรีเวชกรรม ซึ่งแยกออกเป็น 2 งาน ได้แก่ งานสูติกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบคือ ให้บริการดูแลสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ งานนรีเวชกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้บริการดูแลรักษาโรคเฉพาะของสตรี ซึ่งเป็นโรคหรือภาวะผิดปกติของอวัยวะสืบพันธุ์ของสตรี

5. หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี

6. หอผู้ป่วยจักษุ โสต ศอ นาสิก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่เป็นโรคเกี่ยวกับ ตา หู คอ จมูก

7. หอผู้ป่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการหนัก ซึ่งเมื่อได้รับการรักษาพยาบาลจากหน่วยงานนี้แล้ว มีโอกาสที่จะรอดชีวิต ได้มากกว่าการรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วยทั่วไป

8. หอผู้ป่วยพิเศษ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้วยโรคต่างๆ ที่มีความประสงค์จะพักรักษาตัวในหอผู้ป่วยพิเศษ ตามเกณฑ์การรับผู้ป่วยแต่ละโรงพยาบาล

ลักษณะงานการพยาบาลภายในหอผู้ป่วย โดยการปฏิบัติการพยาบาลภายในหอผู้ป่วย เป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะงานดังนี้ (กฤษดา แสงวงศ์ และคณะ 2542)

1. พยาบาลวิชาชีพประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ตั้งแต่แรกรับจนกระทั่งจำหน่าย
2. มีการสื่อสารข้อมูลที่ประเมินได้ระหว่างทีมการพยาบาล และทีมสุขภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
3. มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ประเมิน เพื่อตัดสินใจระบุปัญหา ความต้องการการพยาบาล หรือกำหนดข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลอย่างถูกต้อง
4. มีการวางแผนการพยาบาล และให้การพยาบาล เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้ปลอดภัยในระยะเฉียบพลัน และให้การพยาบาลตามแผนการรักษาเพื่อบรรเทาอาการรบกวนต่างๆ และส่งเสริมความสุขสบายของผู้ป่วย
5. มีการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยตั้งแต่แรกรับ เพื่อฟื้นฟูสภาพและเตรียมความพร้อมของผู้ป่วยและครอบครัวก่อนจำหน่าย
6. มีการประเมินความก้าวหน้าภาวะสุขภาพของผู้ป่วย และปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย

7. มีการบันทึกทางการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพยาบาล และการรักษาของแพทย์

8. มีการสนับสนุนช่วยเหลือให้ผู้ป่วยและครอบครัว ปรับตัวยอมรับการ รักษาพยาบาลในโรงพยาบาล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ผกา สุริยงค์ (2542) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งพยาบาลประจำเต็มเวลา จำนวน 35 คน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 40.04$, $\sigma = 0.41$) โดยมีด้านการบริการพยาบาลอยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.44$) ด้านการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.42$) และ ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.60$) ส่วนปัญหาและอุปสรรค พบว่า ส่วน ใหญ่เกี่ยวกับเรื่องเวลา ขาดแรงสนับสนุนและงบประมาณไม่เพียงพอ

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลร่วมกันในการทำนายของ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่ต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลของรัฐและเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยค้าง คืนในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 396 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่อในอำนาจการควบคุม ความเกี่ยวข้องกับ งาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ พัฒนาตนเองของพยาบาล

จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานในทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอ ผู้ป่วย และศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด กรุงเทพมหานคร ในพยาบาลประจำการ จำนวน 322 คน ผลการศึกษา พบว่า กิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ($r = .240$)

สมสมร เรืองวรบูรณ์ (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการ บริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตาม

การรับรู้ของพยาบาลประจำการ และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 399 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถด้านการบริหารของ หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ ($r = .38$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ($r = .52$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ และตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ คือ การทำงาน เป็นทีมของทีมสุขภาพและความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยสามารถร่วมกัน ทำนายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 31.70 ($R^2=0.317$)

แนนนิค วรวิทย์ (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการ ตอบสนองในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยศึกษาในกลุ่มบุคลากรพยาบาลจำนวน 58 คน ผลการศึกษาพบว่า ความ ต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการได้รับการ ตอบสนองในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รัชชก วันทอง (2545) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การ พยาบาลในอนาคต โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาล จำนวน 21 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล ด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการ ปฏิบัติการพยาบาล ด้านกฎหมายและจริยธรรมวิชาชีพทางการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคตนั้น พยาบาลควร จะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบ ค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลจะใช้การเข้าร่วมในการ อบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการและการสมัครเป็นสมาชิก ขององค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนา ตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนเอง ประกอบด้วยความต้องการความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงในความรู้ทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัย ภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจสังคม และ นโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ และการได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา

ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 389 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .57$ และ $.52$ ตามลำดับ)

ฉภาธร ปรานมนตรี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 348 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก (3.91 , 3.88 และ 4.04 ตามลำดับ) ความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .593$) และความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .724$)

วิมลรัตน์ อ่องล่อง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 245 คน ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลมีความสำคัญทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย และการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

แจวมล ตันจริยานนท์ (2548) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 206 คน และพยาบาลประจำการ จำนวน 405 คน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ 1. ค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ($x = 4.11$) 2. ค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($x = 4.10$)

3. ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลโดยรวมของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการไม่มีความแตกต่างกัน แต่ในด้านความพึงพอใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. จากการสนทนากลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย เสนอแนะเพิ่มเติมเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลหอผู้ป่วยคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนพยาบาลประจำการ เสนอแนะให้เพิ่มเติม ด้านบรรยากาศองค์กร

พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ($r = .573$ และ $.680$)

รัตติยา สุขสกล (2549) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี โดยศึกษาในกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล จำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาตนเอง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อเนื่องว่า มีความสำคัญมากต่อวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่เลือกหลักสูตรที่ต้องการศึกษาต่อเนื่อง คือ หลักสูตรระยะสั้นเฉพาะทาง

อาณิญาณ์ คำภาแก้ว (2549) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคาดหวังในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีระดับการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา อินนาจักร์ (2551) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประสิทธิภาพองค์กรพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และ ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิภาพองค์กรพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 15 กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 296 คน

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 15 มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 15 ในระดับปานกลาง ($r = 0.5$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อารีย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และ 7 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และ 7 จำนวน 377 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.39$) ส่วนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.79$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไปใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดตาก จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดเพชรบูรณ์ รวม 5 แห่ง จำนวน 1,239 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีคำนวณจากสูตรยามานะ(Yamane,1973 อ้างถึงในวิไล กุศลวิศิษฐ์กุล 2549:5-43) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 302 คน

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร ซึ่งมีจำนวน 1,239 คน

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .05

จำนวนตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ

$$N = \frac{1,239}{1 + 1,239 (.05)^2}$$

$$n = 302$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 302 คน

1.2.1 เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1) จำนวนประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 แต่ละจังหวัด จำนวน 1,239 คน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 17 จำแนกตามโรงพยาบาลและจังหวัด

ลำดับ	จังหวัด	โรงพยาบาลทั่วไป	จำนวนพยาบาล วิชาชีพ (คน)
1	ตาก	โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช	240
		โรงพยาบาลแม่สอด	256
2.	สุโขทัย	โรงพยาบาลสุโขทัย	243
		โรงพยาบาลศรีสังวร	205
3	เพชรบูรณ์	โรงพยาบาลเพชรบูรณ์	295
รวม			1,239

2) กำหนดสัดส่วนผู้ให้ข้อมูลจากจำนวนประชากร ทั้งหมดหารด้วยกลุ่มตัวอย่าง = $1,239 \div 302 = 1 : 4.10$ (ประชากร 4 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 1 คน)

3) คำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละโรงพยาบาลจากสัดส่วน $1 : 4.10$ ดังรายละเอียดดังนี้

โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 240 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $240 \div 4.10 = 58.5$ (59 คน)

โรงพยาบาลแม่สอด มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 256 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $256 \div 4.10 = 62.4$ (62 คน)

โรงพยาบาลสุโขทัย มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 243 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $243 \div 4.10 = 59.2$ (59 คน)

โรงพยาบาลศรีสังวร มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 205 คน ดังนั้นจะต้อง
เก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $205 \div 4.10 = 50$ (50 คน)

โรงพยาบาลเพชรบูรณ์ มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 295 คน ดังนั้นจะต้อง
เก็บขนาดกลุ่มตัวอย่าง = $295 \div 4.10 = 71.9$ (72 คน)

4) กำหนดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ในแต่ละหอผู้ป่วยของโรงพยาบาล
แต่ละแห่งตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในหอผู้ป่วยนั้น เมื่อได้จำนวนแล้วนำรายชื่อของ
พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่แทนที่
ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณไว้ของแต่ละโรงพยาบาล ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 17 จำแนกตามโรงพยาบาลและจังหวัด

ลำดับ	จังหวัด	โรงพยาบาล ทั่วไป	แผนก	จำนวน หอผู้ป่วย	จำนวน	จำนวน	รวมจำนวน
					พยาบาล วิชาชีพ (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ตาก	โรงพยาบาล สมเด็จพระเจ้า ตากสินมหาราช	สูติกรรม	2	27	8	59
			ศัลยกรรม	2	37	11	
			อายุรกรรม	2	48	15	
			กุมารเวชกรรม	2	30	9	
			ผู้ป่วยหนัก	1	26	8	
			ตาศุคอจุมุก	1	10	3	
			ออร์โธพีดิกส์	1	18	5	
	สอด	โรงพยาบาลแม่ สอด	สูติกรรม	2	28	8	62
			ศัลยกรรม	2	38	11	
			อายุรกรรม	2	49	14	
			กุมารเวชกรรม	2	44	12	
			ผู้ป่วยหนัก	1	27	8	
			ตาศุคอจุมุก	1	12	4	
			ออร์โธพีดิกส์	1	19	5	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด	โรงพยาบาล ทั่วไป	แผนก	จำนวน หอผู้ป่วย	จำนวน	จำนวน	รวมจำนวน
					พยาบาล วิชาชีพ (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
2	สุโขทัย	โรงพยาบาล สุโขทัย	สูติกรรม	2	30	9	59
			ศัลยกรรม	2	36	11	
			อายุรกรรม	2	45	13	
			กุมารเวชกรรม	2	34	10	
			ผู้ป่วยหนัก	1	24	7	
			ตาศุคอกมุก	1	13	4	
			ออร์โธพีดิกส์	1	16	5	
สุโขทัย	โรงพยาบาลศรี สังวร	สูติกรรม	2	24	7	50	
		ศัลยกรรม	2	35	10		
		อายุรกรรม	2	42	12		
		กุมารเวชกรรม	1	26	7		
		ผู้ป่วยหนัก	1	22	6		
		ตาศุคอกมุก	1	12	3		
		ออร์โธพีดิกส์	1	16	5		
3	เพชรบูรณ์	โรงพยาบาล เพชรบูรณ์	สูติกรรม	2	32	11	72
			ศัลยกรรม	3	39	13	
			อายุรกรรม	3	48	16	
			กุมารเวชกรรม	2	34	12	
			ผู้ป่วยหนัก	1	25	9	
			ตาศุคอกมุก	1	14	5	
			ออร์โธพีดิกส์	1	18	6	
รวม							302

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบและสร้างชุดคำถาม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดพฤติกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมที่ปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้แก่ การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. การพัฒนาตนเองด้านสังคม | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ | จำนวน 7 ข้อ |

มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ

กระทำพฤติกรรมนั้นเสมอๆ	หมายถึง	ผู้ตอบมีพฤติกรรมตามข้อความในข้อนั้นในระดับมากที่สุด (76-100%) ให้คะแนนระดับ 5
กระทำพฤติกรรมนั้นๆบ่อยครั้ง	หมายถึง	ผู้ตอบมีพฤติกรรมตามข้อความในข้อนั้นในระดับมาก (51-75%) ให้คะแนนระดับ 4
กระทำพฤติกรรมนั้นๆบางครั้ง	หมายถึง	ผู้ตอบมีพฤติกรรมตามข้อความในข้อนั้นในระดับปานกลาง (26-50%) ให้คะแนนระดับ 3
ไม่ค่อยได้กระทำพฤติกรรมนั้นๆ	หมายถึง	ผู้ตอบมีพฤติกรรมตามข้อความในข้อนั้นในระดับน้อย (1-25%) ให้คะแนนระดับ 2

ไม่เคยกระทำพฤติกรรมนั้นๆ หมายถึง ผู้ตอบไม่เคยมีพฤติกรรมตามข้อความในข้อนั้น ให้คะแนนระดับ 1

การแปลผลคะแนน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 พิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ย โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542: 73)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองในระดับมาก
2.50-3.49	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง
1.50-2.49	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองในระดับน้อย
1.00-1.49	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ตามกรอบแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์การของชวราณี สุขวิญญาณ์ (2549) ได้แก่ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ | จำนวน 5 ข้อ |

มีเกณฑ์การให้คะแนนคือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด (80-100%) ให้คะแนนระดับ 5
เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นส่วนใหญ่ (60-79 %) ให้คะแนนระดับ 4
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความในข้อนั้น (40-59 %) ให้คะแนนระดับ 3

ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นส่วนใหญ่ (20-39 %) ให้คะแนนระดับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด (น้อยกว่า 20%) ให้คะแนนระดับ 1

การแปลผลคะแนน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการที่ 17 พิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ย โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542: 73)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50-4.49	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนิยามศัพท์ตัวแปรที่ต้องการศึกษา สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยาม นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่กำหนด ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะวัด (content validity) จากนั้นนำมาหาค่าความตรง โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence Index) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้คือ 0.5 ขึ้นไป จึงจะนำมาพิจารณาเป็นข้อคำถาม (นิรัตน์ อิมามี 2549:55)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
	ΣR	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ(จำนวนข้อคำถามทั้งหมด)

ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1 จากนั้นนำแบบสอบถามแต่ละข้อมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขความชัดเจนของภาษาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้ ซึ่งข้อคำถามที่ได้รับข้อเสนอแนะควรปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (จำนวน 8 ข้อ) ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ปรับปรุงคำถามให้มีความชัดเจนในการใช้ภาษา จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (จำนวน 38 ข้อ) ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ปรับปรุงคำถามให้มีความชัดเจนในการใช้ภาษา จำนวน 4 ข้อ และแนะนำให้จัดเรียงข้อคำถามให้ต่อเนื่องกันจำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย (จำนวน 19 ข้อ) ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้ปรับปรุงคำถามให้มีความชัดเจนในการใช้ภาษา จำนวน 2 ข้อ และแนะนำระวางข้อคำถามที่ขัดแย้งกันจำนวน 1 ข้อ

3.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าว วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วนเท่ากันคือ ในส่วนพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และในส่วนประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เท่ากับ .92 เมื่อพิจารณาค่าที่ได้ในแต่ละข้อคำถาม ไม่มีข้อคำถามที่ต้องตัดออก เนื่องจากเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามชุดนี้ไปเก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมในการวิจัยของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เพื่อพิจารณาอนุญาตด้านจริยธรรมทำวิจัยในกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำนวน 5 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือและแบบสอบถามถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ของโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ทั้ง 5 แห่ง โดยจำนวนแบบสอบถามที่ส่งเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล พร้อมแนบหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาล และคำชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีการในการเก็บข้อมูล รวมถึงการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ตอบแบบสอบถาม และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมส่งกลับคืนผู้วิจัย ภายใน 4 สัปดาห์ ซึ่งผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกโดยสอดซองเปล่าติดแสตมป์และจำหน่ายของส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ยกเว้นในส่วนของโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จ.ตาก ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับคืนข้อมูลโดยตรงที่ผู้วิจัยเอง ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1 มีนาคม - 30 เมษายน 2554

4.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และเลือกแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนทุกข้อ เพื่อเตรียมมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ที่ตอบข้อมูลครบถ้วนจำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.34 ของแบบสอบถามส่งไปทั้งหมดจำนวน 302 ฉบับ

4.5 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาดำเนินการบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ซึ่งมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยจำแนกทั้งรายด้านและรายข้อ

5.3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยจำแนกทั้งรายด้านและรายข้อ

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับ ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2547: 377)

ค่า \pm 1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า \pm 0.71 - 0.99	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า \pm 0.30 - 0.70	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า \pm 0.01 - 0.29	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้คือ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรง

ข้ามกัน

6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ให้กับหัวหน้าพยาบาลซึ่งเป็นผู้ประสานงานในแต่ละโรงพยาบาลรับทราบแล้ว จึงขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่า มีความอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบหรือเข้าร่วมในการทำวิจัย ซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามใน

การทำวิจัยครั้งนี้เป็นความรู้สึกที่แท้จริงและตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย จะเก็บไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม โดยที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย และ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 297 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย (n=297)

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=297 คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	2	0.7
	หญิง	295	99.3
2	อายุ (ปี)		
	20-25	4	1.3
	26-30	14	4.7
	31-35	104	35.0
	36-40	78	26.3
	41-45	44	14.8
	46-50	36	12.1
	51 ปีขึ้นไป	17	5.7
3	สถานภาพสมรส		
	โสด	110	37.0
	คู่	172	57.9
	หม้าย/หย่า/แยก	15	5.1
4	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (ปี)		
	1-5 ปี	11	3.7
	6-10 ปี	53	17.8
	มากกว่า 10 ปี	233	78.5
5	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี	265	89.2
	ปริญญาโท	32	10.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=297 คน)	ร้อยละ
6	แผนกที่ปฏิบัติงาน		
	หอผู้ป่วย-สูตินรีเวช	30	10.1
	หอผู้ป่วยศัลยกรรม	59	19.9
	หอผู้ป่วยอายุรกรรม	57	19.2
	หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	24	8.1
	หอผู้ป่วยหนัก	42	14.1
	หอผู้ป่วยตาศุคจุมุก	5	1.7
	ห้องคลอด	15	5.1
	หอผู้ป่วยพิเศษ	55	18.5
	หอผู้ป่วยออร์โธพีดิกส์	10	3.4
7	รายได้เฉลี่ย (บาท/เดือน)		
	10,001-20,000 บาท	58	19.5
	20,001-30,000 บาท	122	41.1
	30,001-40,000 บาท	102	34.3
	มากกว่า 40,000 บาท	15	5.1

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.3 มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด ร้อยละ 35.0 รองลงมา มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 26.3 สถานภาพคู่มากที่สุด ร้อยละ 57.9 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 78.5 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 89.2 แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในหอผู้ป่วยศัลยกรรม ร้อยละ 19.9 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยอายุรกรรม ร้อยละ 19.2 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.1 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ย 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 34.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

การวิเคราะห์พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำแนกเป็นรายด้าน (n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่ปฏิบัติ
1	การพัฒนาตนเองด้านสังคม	3.93	0.48	มาก
2	การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	3.91	0.49	มาก
3	การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย	3.87	0.48	มาก
4	การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	3.79	0.42	มาก
5	การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต	3.76	0.48	มาก
6	การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ	3.53	0.47	มาก
โดยรวม		3.80	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองพบว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพและด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.49 และ $\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.48

ตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 (n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับที่ปฏิบัติ
1	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยยึดเป้าหมายในการทำงาน	4.12	0.57	มาก
2	สามารถปรับตนเองให้ทำงานร่วมกับทุกคนได้	4.06	0.57	มาก
3	ไม่สร้างความขัดแย้งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.02	0.69	มาก
4	ใส่ใจที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพ นิสัย การพูด การแต่งกายของตนเองให้สุภาพ น่าคบหา	3.97	0.66	มาก
5	มีความสนใจ/อ่านหนังสือ/เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์	3.48	0.79	มาก
โดยรวม		3.93	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านสังคมพบว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยยึดเป้าหมายในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ สามารถปรับตนเองให้ทำงานร่วมกับทุกคนได้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อมีความสนใจ/อ่านหนังสือ/เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17
(n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับที่ปฏิบัติ
1	เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 10 วันต่อปี	4.04	0.87	มาก
2	ติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆทางวิชาการและงานที่ เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.58	มาก
3	ฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิด ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.93	0.61	มาก
4	มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.60	มาก
5	มีการทบทวนวิธีการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อ พัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	3.87	0.61	มาก
6	หาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง	3.86	0.65	มาก
7	นำความรู้และทักษะต่างๆที่ได้รับการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.63	มาก
โดยรวม		3.92	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของพฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
พบว่า พยาบาลวิชาชีพเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย
10 วันต่อปีและติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆทางวิชาการและงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยมีค่า
คะแนนเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.87 และ $\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.58 ตามลำดับ)
รองลงมาคือ ฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$
3.93 , S.D. = 0.61) ส่วนข้อนำความรู้และทักษะต่างๆที่ได้รับการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการ
ปฏิบัติงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองด้านร่างกาย
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17(n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมกรพัฒนาตนเองด้านร่างกาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ที่ปฏิบัติ
1	เข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกายเป็นประจำทุกปี	4.70	0.54	มากที่สุด
2	มีการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมถูก กาลเทศะ	4.43	0.61	มาก
3	หลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ สารเสพติด	4.32	1.08	มาก
4	รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ตามหลัก โภชนาการ	3.76	0.81	มาก
5	ควบคุมดูแลน้ำหนักของตนเองให้อยู่ในระดับที่ เหมาะสมกับส่วนสูง	3.59	0.94	มาก
6	พักผ่อนนอนหลับอย่างน้อยวันละ 6-8 ชั่วโมง	3.48	0.98	ปานกลาง
7	ออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อให้สุขภาพร่างกาย แข็งแรง	2.78	1.01	ปานกลาง
โดยรวม		3.87	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พฤติกรรมกรพัฒนาตนเองด้านร่างกายของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$,S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของพฤติกรรมกรพัฒนาตนเองด้านร่างกาย
พบว่า พยาบาลวิชาชีพเข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกายเป็นประจำทุกปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด
($\bar{X} = 4.70$,S.D. = 0.54) รองลงมาคือ มีการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมถูกกาลเทศะ
($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อออกกำลังกายเป็นประจำเพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง
มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 (n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ที่ปฏิบัติ
1	ยอมรับในผลของการกระทำของตนเอง	4.18	0.58	มาก
2	เป็นผู้ฟังที่ดีในการสนทนากับผู้อื่น	4.12	0.59	มาก
3	ยินดีรับฟังคำติชม ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง	4.01	0.60	มาก
4	สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกสถานการณ์	3.88	0.59	มาก
5	มีการศึกษาด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการพยาบาลอยู่เสมอ	3.72	0.65	มาก
6	มีความกล้าที่จะแสดงออกในที่ชุมชนอย่างเหมาะสม	3.64	0.68	มาก
7	มีการศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	3.58	0.68	มาก
8	มีการพัฒนาทักษะการพูดอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการเลียนแบบจากผู้ที่มีการพูดที่ดี	3.19	0.76	ปานกลาง
โดยรวม		3.79	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์พบว่า พยาบาลวิชาชีพยอมรับในผลของการกระทำของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ เป็นผู้ฟังที่ดีในการสนทนากับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อมีการพัฒนาทักษะการพูดอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการเลียนแบบจากผู้ที่มีการพูดที่ดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านการ
ศึกษิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17
(n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต	\bar{X}	S.D.	ระดับที่ปฏิบัติ
1	มีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆโดยยึดหลักเหตุผล	4.07	0.59	มาก
2	มีการนำหลักวิชาการไปใช้ปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบ	4.03	0.59	มาก
3	ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3.92	0.63	มาก
4	มีการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	0.74	มาก
5	มีการนำหลักการ แนวคิดและผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.54	0.75	มาก
6	มีการฝึกทักษะการใช้ภาษาในด้านการอ่าน การฟัง การพูดและเขียนทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นๆ	3.34	0.79	ปานกลาง
โดยรวม		3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านการศึกษิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านการศึกษิตพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆโดยยึดหลักเหตุผลมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ มีการนำหลักวิชาการไปใช้ปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีการฝึกทักษะการใช้ภาษาในด้านการอ่าน การฟัง การพูดและเขียนทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านจิตใจของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 (n=297)

ลำดับ	พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ที่ปฏิบัติ
1	มีการนำหลักคำสอนของศาสนามาใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน	3.93	0.70	มาก
2	มีการกำหนดเป้าหมายในชีวิต	3.82	0.63	มาก
3	มีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานเป็น ที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.76	0.57	มาก
4	มีความสนใจเข้ารับการอบรมด้านการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.49	0.84	มาก
5	มีการฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ	2.64	0.89	ปานกลาง
โดยรวม		3.53	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านจิตใจ
พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการนำหลักคำสอนของศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีค่า
คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ มีการกำหนดเป้าหมายในชีวิต
($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีการฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
($\bar{X} = 2.64$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ดำเนินการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำแนกเป็นรายด้าน และโดยรวม (n=297)

ลำดับ	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน	4.05	0.54	สูง
2	การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง	3.95	0.48	สูง
3	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3.94	0.46	สูง
4	ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล	3.88	0.56	สูง
โดยรวม		3.95	0.42	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 17 (n=297)

ลำดับ	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	บุคลากรมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	4.10	0.59	สูง
2	บุคลากรรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง	4.05	0.67	สูง
3	หอผู้ป่วยมีข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร	4.03	0.73	สูง
4	หอผู้ป่วยมีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร	4.02	0.77	สูง
โดยรวม		4.05	0.54	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อบุคลากรมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.59) และข้อบุคลากรรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.67) ส่วนข้อหอผู้ป่วยมีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 (n=297)

ลำดับ	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	หอผู้ป่วยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน	4.11	0.59	สูง
2	บุคลากรส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี	3.99	0.62	สูง
3	อัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนขณะเข้ารับการรักษาของผู้รับบริการอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	3.94	0.62	สูง
4	หอผู้ป่วยมีผลลัพธ์ในการดำเนินงาน/โครงการต่างๆ ตรงตามวัตถุประสงค์	3.87	0.61	สูง
5	หอผู้ป่วยสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกปี	3.82	0.64	สูง
โดยรวม		3.95	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อหอผู้ป่วยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.59) และข้อบุคลากรส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อหอผู้ป่วยสามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกปีมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 (n=297)

ลำดับ	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การให้บริการของหอผู้ป่วยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการเป็นสำคัญ	4.32	0.64	สูง
2	หอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.57	สูง
3	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ	4.06	0.56	สูง
4	การปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ	3.93	0.60	สูง
5	หอผู้ป่วยไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.31	1.13	สูง
โดยรวม		3.94	0.46	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนมากอยู่ในระดับสูง โดยข้อการให้บริการของหอผู้ป่วยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.64) และข้อหอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.57) ส่วนข้อหอผู้ป่วยไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสิทธิผลของหอผู้ป่วย
ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17
(n=297)

ลำดับ	ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ของบุคลากร	4.03	0.75	สูง
2	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อผู้ร่วมงานและ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่	4.03	0.74	สูง
3	บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอยู่ เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.01	0.60	สูง
4	บุคลากรในหอผู้ป่วยมีความรักใคร่สามัคคีกัน	3.73	0.74	สูง
5	ความพึงพอใจในผลตอบแทน สวัสดิการที่ ได้รับจากการทำงานในหอผู้ป่วย	3.60	0.91	สูง
โดยรวม		3.88	0.56	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล
โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, S.D.
= 0.56) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของบุคลากรและบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อผู้ร่วมงานและ
หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.75, 0.74) และข้อ
บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีค่า
คะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อความพึงพอใจในผลตอบแทน
สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.91)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล
วิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 17**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน มี
รายละเอียดดังตารางที่ 4.14 - 4.15

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย	ระดับ ความสัมพันธ์
พฤติกรรมการพัฒนาตนเอง	.57**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จำแนกรายด้านกับ
พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย			
	ผลลัพธ์ เฉพาะบุคคล	การบรรลุเป้าหมายของ บุคคลและหน่วยงาน	การปฏิบัติงานมี ผลสัมฤทธิ์สูง	ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ
พฤติกรรมกรรมการ พัฒนาตนเอง	.48**	.45**	.51**	.40**
ระดับ ความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคลของหอผู้ป่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .48 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงานของหอผู้ป่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .45 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงของหอผู้ป่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .51 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ ความพึงพอใจของผู้รับบริการของหอผู้ป่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 17

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

12.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไปใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดตาก จังหวัดสุโขทัย จังหวัดเพชรบูรณ์รวม 5 โรงพยาบาล จำนวน 1,239 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ตามตารางของยามานะ (Yamane,1973) การคัดเลือกทำโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้น (stratified Sampling)

12.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และแบบเติมคำ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมที่ปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง 6 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองด้านจิตใจ การพัฒนาตนเองด้านร่างกาย การพัฒนาตนเองด้านสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเองด้านสังคม การพัฒนาตนเองด้านการศึกษิต และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ใน 4 ด้านคือ ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 19 ข้อ

1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาความตรง (Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ตัวแปรที่กำหนด ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำมาหาค่าความตรง โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence Index) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้

2) การหาความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าว วิเคราะห์หาค่าความ

เที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนประสิทธิผลของหอผู้ป่วยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.92 และ 0.92 ตามลำดับ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 302 ฉบับ ส่งให้กับโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำนวน 5 โรงพยาบาล และได้รับการส่งกลับคืนภายในเวลา 4-6 สัปดาห์ และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.34 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล โดยคำนวณและใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จำนวน 297 คน โดยประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.3 มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุดร้อยละ 35.0 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 26.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 57.9 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 78.5 รองลงมาคือ 6-10 ปี ร้อยละ 17.8 ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.2 นอกเหนือจากนั้นเป็นระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยศัลยกรรม ร้อยละ 19.9 รองลงมาคือหอผู้ป่วยอายุรกรรม ร้อยละ 19.2 สำหรับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ย 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 34.3 มีเพียงร้อยละ 5.1 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท

1.3.2 พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านของพฤติกรรมพัฒนาตนเองพบว่า การพัฒนาตนเองด้านสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพและด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.49 และ $\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.48 ตามลำดับ) ส่วนพฤติกรรมพัฒนาตนเองด้านจิตใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.47)

1.3.3 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาประสิทธิผลรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.56)

1.3.4 พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .57 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$ และ S.D.= 0.36) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เนื่องจากภาระหน้าที่ที่ต้องให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการพยาบาล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการ ครอบครัว ชุมชนและผู้ร่วมงานวิชาชีพอื่นๆอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะทางการพยาบาล รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ ที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเรื่องเทคโนโลยีการดูแลสุขภาพ (บุญใจ ศรีสถิตินราทร 2550: 214) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ที่ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลร่วมกันในการทำนายของปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยผลการศึกษาพบว่า ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาของแนนนิต วรวิทย์าคม (2545) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงมรกต ลิ้มวัฒนา (2541: 50) ที่ได้กล่าวว่า พยาบาลใน

ฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติการในวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดของบุคลากรผู้ให้บริการด้านสุขภาพ และปฏิบัติการกิจให้กับผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง จึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพในวิชาชีพการพยาบาล สามารถที่จะแสดงออกซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความมั่นใจ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$ และ S.D.= 0.48) และเมื่อดูจากรายข้อของพฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านสังคมพบว่า พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยยึดเป้าหมายในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.12$ และ S.D.= 0.57) อธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการทางสุขภาพ ซึ่งต้องทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่น โดยมีเป้าหมายคือการหายจากโรคที่เป็นอยู่ การสุขภาพที่ดีของประชาชน พยาบาลไม่สามารถที่จะทำงานเพียงลำพังได้ ต้องอาศัยทีมงานด้านสุขภาพ รวมทั้งเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีความสามารถที่จะทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้ โดยยึดเป้าหมายในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา อินนาจักษ์ (2551) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับสงวน สุทธิเลิศอรุณ(2543) ที่ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาตนเองด้านสังคมว่า ประกอบด้วย การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและทีมงาน

สำหรับพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ พฤติกรรมการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.92$ และ S.D.= 0.49) ซึ่งสงวน สุทธิเลิศอรุณ(2543) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสาขา พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลกปัจจุบัน และในขณะที่สภาการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพการพยาบาล ได้กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยสมรรถนะหนึ่งที่สำคัญคือ พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและกำหนดมาตรการเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคน ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างจริงจัง โดยให้พยาบาลวิชาชีพต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์และกำหนดอายุของใบประกอบวิชาชีพ 5 ปี และเมื่อพยาบาลวิชาชีพต้องการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ จะต้องมีหลักฐานเอกสารการพัฒนาตนเอง คือ หน่วยกิตสะสมเพื่อ

แสดงการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต จึงจะขอยื่นต่ออายุใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ได้ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้

ส่วนพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านจิตใจนั้น พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.53$ และ $S.D. = 0.47$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี ร้อยละ 35.0 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยทำงาน มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ มีความสนใจในเทคโนโลยีที่ทันสมัย เรื่องราวต่างๆ ในสังคมออนไลน์ การท่องเที่ยว หรือแม้แต่ด้านบันเทิงต่างๆ จึงให้ความสนใจในการทำสมาธิเพื่อพัฒนาจิตใจค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ จากภาระงานด้านการพยาบาลที่ไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังของบุคลากรพยาบาล การจัดการอบรมหรือเข้าอบรมด้านจริยธรรม อาจทำได้น้อยหรือไม่ให้ความสนใจ โดยมุ่งความสนใจเข้าอบรมด้านวิชาชีพมากกว่า รวมถึงบางหน่วยงานอาจไม่ให้ความสำคัญในด้านนี้ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนเองด้านจิตใจอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับข้อมูลของชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก ที่พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมกิจกรรมของชมรมมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป (ชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช 2553)

2.2 ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$ และ $S.D. = 0.42$) อธิบายได้ว่า ปัจจุบันมีการใช้การปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งประเทศไทยโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ผสานกับการเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน รวมทั้งมีการปฏิรูปองค์การภาครัฐให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น (อารีย์ อุณหสัทธยานนท์ 2551:114) โดยหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่มีความตรงเป็นที่ยอมรับและสะดวกในการนำไปใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานขององค์การ (ทิพาวดี เหมสุวรรณค์ 2543:21) อีกทั้งโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ทั้ง 5 แห่ง เป็นโรงพยาบาลภาครัฐ ต้องตอบสนองนโยบายหลักของกระทรวงสาธารณสุข คือ นโยบายพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ที่ยึดหลักผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ทำให้โรงพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการทำงานที่ได้มาตรฐาน

มีการประเมินตรวจสอบตนเอง และมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2546) บุคลากรทางการแพทย์ในฐานที่เป็นสมาชิกของโรงพยาบาล มีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพโดยตรง มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพ เป็นผู้ที่สามารถสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับหอผู้ป่วย และยังเป็นผู้ผลักดันนโยบายของโรงพยาบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทัศนาศ นุญทอง 2543) ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยจึงมีผลสัมฤทธิ์มาจากการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อให้การบริการพยาบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2539: 25) คือผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมคุ้มค่า และผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าว จึงพบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา อินนาจักร์ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 15 ที่พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การพยาบาลด้านผลผลิตและประสิทธิภาพการให้บริการ รวมถึงความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของกันหา โภคสมบัติ (2549) ที่ศึกษาประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตราด โดยผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพองค์การด้านประสิทธิภาพในการให้บริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับดี รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ อุณหสุทธิยานนท์ (2551) ที่ศึกษาประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6 และ 7 ที่พบว่าประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยด้านการบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$ และ $S.D. = 0.54$) อธิบายได้ว่า การที่จะดำเนินงานต่างๆ ต้องมีเป้าหมายของหน่วยงานที่ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานจะได้ปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งเป้าหมายจะเป็นสิ่งที่สามารถประเมินได้ว่า ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (ปราณี หาญพงษ์ 2547:89) นอกจากนี้ มาตรฐานโรงพยาบาลของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(2540) ข้อ1(GEN1) ยังระบุไว้ว่า ต้องมีการกำหนดพันธกิจ ปรัชญา ขอบเขตเป้าหมาย วัตถุประสงค์ อย่างชัดเจน จึงทำให้บุคคลในหน่วยงานรับรู้เป้าหมายและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ

สำหรับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.95$, $S.D. = 0.48$) สามารถอธิบายได้ว่า

โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 ทั้ง 5 แห่งซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ ได้ใช้การบริหารงานตามกรอบแนวคิดของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ของงาน ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของโครงการและงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว ทั้งเป้าหมายเฉพาะบุคคลและเป้าหมายร่วมของหน่วยงาน มีการกำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ที่ต้องการของทุกงานและโครงการที่หน่วยงานนั้นรับผิดชอบให้สอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับภารกิจและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก(Key Performance Indicators) ไว้อย่างชัดเจนเป็นที่เข้าใจและยอมรับของทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ยุวราณี สุขวิญญูณ์ 2549:27) จึงทำให้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านนี้อยู่ในระดับสูง

ส่วนประสิทธิผลของหอผู้ป่วยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคล ($\bar{X} = 3.88$ และ $S.D. = 0.56$) โดยข้อย่อยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ ข้อความพึงพอใจในผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในหอผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.60$ และ $S.D. = 0.91$) อธิบายได้ว่าจากสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ที่ต้องให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนของโรคค่อนข้างสูง จำนวนผู้ป่วยที่มากในแต่ละวัน รวมถึงการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานด้วยความยากลำบาก มีการพักผ่อนหรือได้ผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงานน้อย และบางหน่วยงานอาจไม่เห็นความสำคัญของการให้สวัสดิการด้านต่างๆแก่บุคลากร ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าได้รับการดูแลจากองค์กรน้อยกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้เมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นยังมีความเหลื่อมล้ำกัน เช่น ค่าตอบแทนเฉลี่ยของแพทย์จบใหม่อยู่ที่ 53,100 บาทต่อเดือน ขณะที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ยอยู่ที่ 17,940 บาทต่อเดือน และเมื่อทำงานไปได้ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในอายุงานปีที่ 11 แพทย์จะได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 114,690 บาทต่อเดือน ส่วนพยาบาลวิชาชีพได้รับ 32,790 บาทต่อเดือน (สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ 2552) ซึ่งจะเห็นว่าแตกต่างกันมากเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบ ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจในผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในหอผู้ป่วยน้อยกว่าข้ออื่นๆ แต่ค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับสูง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .57

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์เฉพาะบุคคล การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและหน่วยงาน การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ในปัจจุบันแต่ละโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น มีการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล ประสบผลสำเร็จ ให้การสนับสนุนในการจัดและเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและภายนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมวิชาการมากขึ้น ส่งผลให้มีความรู้ความสามารถในงานวิชาชีพ มีการพัฒนางานบริการให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้จากข้อกำหนดของสภาการพยาบาลที่ให้พยาบาลทุกคนต้องเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อย่างน้อย 10 หน่วยกิตต่อปี เพื่อใช้ประกอบการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้พยาบาลทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของจากรุพรณ ลีละยุทธโยธิน (2544) ที่พบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของกาญจนา อินนาจักร์ (2551) พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล นอกจากนี้ประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ทำให้พยาบาลมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในงาน ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้รับบริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ ทำให้พยาบาลได้รับการยอมรับจากสังคมจากการที่พยาบาลมีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นการยกระดับวิชาชีพพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2550)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีการพัฒนาตนเองเพิ่มมากขึ้น เพื่อส่งผลต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพและพัฒนาองค์กร ดังนี้

จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองด้านจิตใจอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ผู้บริหารการพยาบาลควรได้มีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการเข้าอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างบรรยากาศในองค์กรพยาบาลให้เอื้อต่อการพัฒนาด้านจิตใจ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองด้านร่างกายในรายช้อย่อย การออกกำลังกายเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$ และ $S.D. = 1.02$) ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพยังไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของการออกกำลังกายเท่าที่ควรจะเป็น เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรด้านสุขภาพ จึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนในการสร้างเสริมสุขภาพ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรให้การสนับสนุนการออกกำลังกายของบุคลากร จัดตารางเวลาการทำงานที่เอื้อต่อการได้ออกกำลังกาย การสนับสนุนอุปกรณ์สถานที่ในการออกกำลังกาย หรือมีมาตรการต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการออกกำลังกายของพยาบาลวิชาชีพ

ในด้านผลของประสิทธิผลของผู้ป่วยด้านผลลัพธ์เฉพาะบุคคลในรายช้อย่อยความพึงพอใจในผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในหอผู้ป่วย ผู้บริหารการพยาบาลสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในด้านนี้ได้ โดยควรให้ข้อมูลเรื่องผลตอบแทนที่ชัดเจน โปร่งใส จัดทำเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่รวดเร็วและเป็นธรรม นอกจากนี้ อาจจัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการภายในหอผู้ป่วยว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการสวัสดิการอะไรเพิ่มเติมจากเดิมบ้าง และหาวิธีการดำเนินการตอบสนองตามความเหมาะสม

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการทำวิจัยเพื่อสำรวจปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาล รวมถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ

3.2.2 ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาหาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้านร่างกายและจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา อินนาจีร์ (2551) "ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับ ประสิทธิภาพองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 15 กระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- กัณหา โภคสมบัติ (2549) "ประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตราด" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยบูรพา
- กฤษณา พุกอ้อม (2546) "การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษดา แสงดีและคณะ (2542) *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล* นนทบุรี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- แจวิมล ตันจริยานนท์ (2548) "การเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานในทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยขย พรหมวงศ์ (2545) "ความหมายและแนวคิดการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาพฤติกรรมเด็ก* หน่วยที่ 9 หน้า 9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

- ฉန္ฉฐร ปราณมนตรี (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฐิติมา จ้านงเลิศ (2550) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยบรรยากาสองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณรงศ์ศักดิ์ บุญเลิศ (2549) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 230-231 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ (2550) "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 11-37 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์(2544) *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร อรุณการพิมพ์
- ทัศนาศา บุญทอง (2543) *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2541) *ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธัญวัลย์ วิจิตรพัชร (2546) "การพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์การ:ศึกษากรณี บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด(มหาชน)สำนักงานใหญ่แจ้งวัฒนะ" วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร(การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา
- นวพร แสงหนุ่ม (2544) "ประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิรัตน์ อิมามิ (2549) "เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล" ใน*ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 4-5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- แน่งนิต วรวิทย์าคม (2545) "ความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- _____ . (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง กรรณสูต (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ด้านสุทธาการพิมพ์
- ประทานพร ทองเขียว (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำแบบเน้นการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของหน่วยงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* กรุงเทพมหานคร เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- ปราณี มีหาญพงษ์ (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ . (2542) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์
- พรจันทร์ เทพพิทักษ์ (2548) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2540) *แนวคิดในการบริหารงานยุคใหม่* กรุงเทพมหานคร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2540) "หลักการแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพบริการ"
วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา 5, 1 (มกราคม-เมษายน) : 35-44
- พิมพ์ผกา สุริยงค์ (2542) "ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สถานบริการสุขภาพ
พิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เพ็ญศรี หงส์สวัสดิ์ (2538) "ผลของการฝึกอบรมการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของผดุงครรภ์
สาธารณสุข จ.นราธิวาส" วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุข
ศาสตร์) สาขาสุขศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- พาริดา อับราฮิม (2537) *สาระการบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
- มรกต ลิ้มวัฒนา (2541) "แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์" *วารสารคณะ
พยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา* 6, 1 (มกราคม-เมษายน) : 48-50
- เยาวลักษณ์ ปานพลอย (2545) "ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองใน
องค์กร" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2549) "การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัชนก วันทอง (2545) "การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต"
วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตติยา สุขสกุล (2549) "การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
พระปกเกล้า จันทบุรี" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- รุจา รอดเข็ม (2549) "การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล"
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2544) "แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
องค์กร" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*
หน่วยที่ 11 หน้า 164-218 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์
- เรียม ศรีทอง(2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร เวิร์ดเวฟเอดิเคชัน
ละมัยพร โลहितโยธิน (2542) "ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพโดยองค์กรร่วมกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่เข้าร่วม
โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล" *วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*
- วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2542) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ"
วารสารการวิจัยทางการพยาบาลไทย 3, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 97-112
- วินัย เพชรช่วย (2543) *พฤติกรรมกับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
วิมลรัตน์ อ่องล่อง (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
กลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติงาน บทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย" *วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล (2549) "การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง" ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการวิจัยทางการพยาบาล* หน่วยที่ 5 หน้า 5-67 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สกวรัตน์ เสนโสพิศ (2541) "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร:ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
ที่ทำหน้าที่ให้บริการในบริษัทกรุงเทพประกันชีวิตจำกัด" *วิทยานิพนธ์หลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ(2543) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร หจก.ทิพย์
วิสุทธิ์
- สดไส บุญธรรมและคณะ(2548) รายงานการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการส่งเสริม
สุขภาพตนเองและครอบครัวของผู้รับบริการที่โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสิน
มหาราช จังหวัดตาก
- สภาการพยาบาล (2542) พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์(ฉบับที่2)พ.ศ.2540
กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์

- สมสมร เรืองวรรณ (2544) "ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุชาดา นาคเสถียร (2533) *Psychological Adjustment of Physical Dysfunction* : เอกสารประกอบการบรรยายคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์ (2542) *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน* กรุงเทพมหานคร ภาควิชาจิตวิทยาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สุริมาศ นาครอด และสมใจ สีมาถาวรกุล (2552) *การศึกษาพฤติกรรมการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาตนเอง ประสิทธิภาพทีมงาน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยธนบุรี การประชุมวิชาการ*”
ธนบุรีวิจัย ครั้งที่ 2 17 ตุลาคม 2552
- สุวิมล ว่องวานิชและคณะ(2543) *การวิจัยและพัฒนาระบบประเมินภายในของสถานศึกษา*
กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนจำกัดวิทีซี คอมมิวนิเคชั่น
- อรุณ รักรธรรม(2537) *การพัฒนาและอบรมบุคลากร:ศึกษาพฤติกรรม* กรุงเทพมหานคร
เอส แอนด์ กราฟฟิค
- อาณีญาภ์ คำภาแก้ว (2549) "การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงานและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี"
วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อารีย์ อุณหสุทธยานนท์ (2551) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขต 6 และเขต 7" วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อุทัย สันติสกุล (2534) "การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
องค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อัญญา ศรีสมพร (2547) “ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเองกับการเปลี่ยนแปลงในโลกาภิวัตน์”
ค้นคืนวันที่ 10 กรกฎาคม 2553 จาก

<http://elearning.spu.ac.th/announcement/articles/improver>

Argyris,C. (1964) *Integrating the individual and the organizational*. New York: John Wit.

Hoy.W.K.&Misket.C.G. (1991) *Educational administration:Theory research and
practice(4th ed.)*. Newyork: McGraw-Hill

Kinicki A.,Brian K.Williams. (2006) *Management a practical introduction*. Boston: McGraw-
Hill

Magginson,David. And Pedler,Mike. (1992) *Self Development :A Facilator'Guide*. London:
McGraw-Hill.

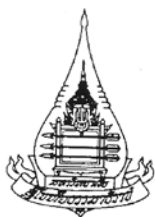
Steers, R.M. (1977) *Organization effective:A behavioral view*. Santa Monica,California: Good
Year.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 007/2554.....

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่17
เลขที่โครงการ/รหัส ID 2515100 655
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสุดฤทัย พสกภักดี
ที่ทำงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช อำเภอเมือง จังหวัดตาก 63000

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม
.....

(อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง..... 21 ก.พ. 54.....

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน นางสาวศุภฤทัย พสภภักดี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนง วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
กำลัง ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนา
ตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการ
สาธารณสุข ที่ 17” โดยมีอาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการ
ทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ในการตอบ
แบบสอบถามการวิจัยนี้ คำตอบของท่านจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติและการแปลผล
ข้อมูลจะไม่มีการอ้างอิงถึง ตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม
ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ท่านตอบ แบบสอบถามโดย

1. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน และกรุณาตอบคำถามให้
ครบทุก ข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด และผล
การศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารหอผู้ป่วยและบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

2. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน
ภาพรวมเท่านั้น

3. กรุณาส่งกลับข้อมูลที่กลุ่มการพยาบาล ภายในวันที่ 20 เมษายน 2554

นางสาวศุภฤทัย พสภภักดี
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผล
ของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ ในข้อความที่เป็นความจริงมากที่สุด
และเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี

2. เพศ 1. หญิง 2. ชาย

3. สถานภาพสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย / หย่า / แยก

4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 2.ปริญญาโท 3.สูงกว่าปริญญาโท

5. ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาล ปี

6. ท่านปฏิบัติงานอยู่ที่แผนก

1. สูติศาสตร์-นรีเวชฯ 2. ศัลยกรรม 3. อายุรกรรม
 4. กุมารเวชกรรม 5. หออภิบาลผู้ป่วยหนัก 6. จักษุ โสต ศอ นาสิก
 7. ห้องคลอด 8. หอผู้ป่วยพิเศษ 9. อื่นๆ.....

7. สถานภาพการทำงาน

1.ข้าราชการ 2.พนักงานราชการ
 3. ลูกจ้าง

8. รายได้โดยรวมของท่านเฉลี่ย/เดือน (เงินเดือน / ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ / ค่าตอบแทน
วิชาชีพ / เงินประจำตำแหน่ง)

1) 10,001 - 20,000 บาท 2) 20,001 - 30,000 บาท
 3) 30,001 - 40,000 บาท 4) มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้ตอบมีการปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นบ่อยที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้ตอบมีการปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นบ่อยครั้ง
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้ตอบมีการปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นบางครั้ง
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้ตอบไม่ค่อยปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้น
คะแนน 1	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เคยปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้น

คำถาม	ความถี่ของพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ข้าพเจ้ามีการฝึกสมาธิอย่างสม่ำเสมอ					
2. ข้าพเจ้ามีการกำหนดเป้าหมายในชีวิตทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงาน					
3. ข้าพเจ้ามีการนำหลักคำสอนของศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน					
4. ข้าพเจ้าสนใจเข้าร่วมอบรมในด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
5. ข้าพเจ้ามีค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
6. ข้าพเจ้าออกกำลังกายเป็นประจำอย่างน้อย 3 ครั้ง/สัปดาห์ เพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง					
7. ข้าพเจ้ารับประทานอาหารครบ 5 หมู่ ตามหลักโภชนาการ					
8. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ สารเสพติดต่างๆ					
9. ข้าพเจ้าควบคุมดูแลน้ำหนักของตัวเองให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับส่วนสูง					
10. ข้าพเจ้ามีการพักผ่อน นอนหลับอย่างน้อย วันละ 6-8 ชั่วโมง					
11. ข้าพเจ้าเข้ารับการตรวจสุขภาพร่างกายเป็นประจำทุกปี					
12. ข้าพเจ้ามีการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อย เหมาะสมถูกกาลเทศะ					
13. ข้าพเจ้ามีการศึกษาด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ด้านการพยาบาลอยู่เสมอ					

คำถาม	ความถี่ของพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
14.ข้าพเจ้าพัฒนาทักษะการพูดอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการเลียนแบบจากผู้ที่มีทักษะการพูดที่ดี					
15.ข้าพเจ้าศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง					
16.ข้าพเจ้าสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมในทุกสถานการณ์					
17.ข้าพเจ้ายินดีรับฟังคำติชม ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง					
18.ข้าพเจ้ายอมรับในผลของการกระทำของตนเอง					
19. ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ฟังที่ดีในการสนทนากับผู้อื่น					
20. ข้าพเจ้ามีความกล้าที่จะแสดงออกในที่ชุมชนอย่างเหมาะสม					
21. ข้าพเจ้าสามารถปรับตนเองให้ทำงานร่วมกับทุกคนได้					
22. ข้าพเจ้าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยยึดเป้าหมายในการทำงาน					
23. ข้าพเจ้าไม่สร้างความขัดแย้งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น					
24. ข้าพเจ้าสนใจ/อ่านหนังสือ/ เข้าร่วมการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์					
25. ข้าพเจ้าใส่ใจที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพ นิสัย การพูด การแต่งกายของตนเองให้สุภาพ น่าคบหา					
26. ข้าพเจ้ามีการฝึกการใช้ทักษะทางภาษาในด้านการอ่าน การฟัง การพูดและเขียนทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นๆ					
27. ข้าพเจ้ามีการนำหลักการ แนวคิดและผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
28. ข้าพเจ้ามีการเรียนรู้ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29. ข้าพเจ้ามีการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ โดยยึดหลักเหตุผล					
30. ข้าพเจ้ามีการนำหลักวิชาการไปใช้ปฏิบัติในงานที่รับผิดชอบ					
31. ข้าพเจ้าปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
32. ข้าพเจ้าเข้าร่วมการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย 10 วันต่อปี					
33. ข้าพเจ้าติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทางวิชาการและงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ					

คำถาม	ความถี่ของพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
34. ข้าพเจ้านำความรู้และทักษะต่างๆที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
35. ข้าพเจ้าฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
36. ข้าพเจ้ามีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
37. ข้าพเจ้าหาโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง					
38. ข้าพเจ้ามีการทบทวนวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในข้อนั้น
คะแนน 4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้น
คะแนน 3	หมายถึง	ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความในข้อนั้น
คะแนน 2	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้น
คะแนน 1	หมายถึง	ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในข้อนั้น

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแห่งนี้					
2. บุคลากรในหอผู้ป่วยของท่านมีความรักใคร่สามัคคีกัน					
3. ท่านมีความพึงพอใจในผลตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานในหอผู้ป่วยแห่งนี้					
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นอยู่เสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อผู้ร่วมงานและหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
6. ท่านมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดได้					
7. ท่านรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง					
8. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีข้อมูลผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษร					
9. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการใช้ผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร					
10. บุคลากรส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีผลการประเมินผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี					
11. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ทุกปี					
12. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีผลลัพธ์ในการดำเนินงาน/โครงการต่างๆ ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
13. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. อัตราการเกิดภาวะแทรกซ้อนขณะรับการรักษาของผู้รับบริการในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ยอมรับได้					
15. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม					
16. การให้บริการในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการเป็นสำคัญ					
17. ผู้รับบริการของหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ					
18. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร					
19. การปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างจดหมายเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
และขอความร่วมมือในการทำวิจัย



ที่ ศธ 0522.26/ ๑1๕๐๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุพัตรา อยู่สุข

ด้วย นางสุดฤทัย พสกภักดี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 17” โดยอาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7
โทรสาร : 0-2503-2620



ที่ ศธ 0522.26/๑ ๒๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๘ มกราคม 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกำแพงเพชร

ด้วย นางสุดฤทัย พสกภักดี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17” โดยมี อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของท่าน จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับวันเวลา ในการดำเนินการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทร.086-2095275 (นางสุดฤทัย พสกภักดี)



ที่ ศธ 0522.26/ ๖ 124

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1/4 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

ด้วย นางสุดฤทัย พสภักดิ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17” โดย อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุโขทัยและโรงพยาบาลศรีสังวร ซึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับ โรงพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทร.086-2095275 (นางสุดฤทัย พสภักดิ์)



ที่ ศธ 0522.26/ ๑ 178

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุโขทัย

ด้วย นางสุดฤทัย พสกภักดี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17” โดย อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทร.086-2095275 (นางสุดฤทัย พสกภักดี)



ที่ ศธ 0522.26/ ๑1๖๘

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

14 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุโขทัย

ด้วย นางสุดฤทัย พสกภักดี นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 17” โดย อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลของท่าน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทร.086-2095275 (นางสุดฤทัย พสกภักดี)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสุดฤทัย พสกภักดี
วัน เดือน ปีเกิด	26 พฤษภาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลลำปาง พ.ศ. 2533 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต(บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช อำเภอเมือง จังหวัดตาก
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ