

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบันมีความซับซ้อน และเกิดการแข่งขันสูงในทุกภาคส่วน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินการ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อมุ่งหวังให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ โดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารและจัดการบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การดำเนินการต่างๆ ขององค์กรจะบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่นั้นจำเป็นต้องอาศัยบุคลากร หากองค์กรประกอบด้วยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ย่อมมีแนวโน้มที่องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จได้ดี และสามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคง

การที่องค์กรจะอยู่รอดและประสบความสำเร็จในภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้นั้น องค์กรต้องมีการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรให้อยู่รอดได้ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปด้วย การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตามคุณภาพของบุคลากรจะเกิดขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ ประการแรกคือ การสนับสนุน ส่งเสริมจากองค์กร ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยจัดการฝึกอบรมให้เกิดความรู้ จัดโครงการเพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ประการที่ 2 คือ ตัวบุคลากร โดยบุคลากรต้องมีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง มีการศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาที่ดีและสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการพัฒนาตนเองเกิดควบคู่กับการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะต่างๆ แล้ว จะส่งผลให้บุคลากรประสบผลสำเร็จเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ประสบผลสำเร็จเช่นกัน

การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เป็นวิธีการที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานมุ่งเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน ความคิด ความรู้ การกระทำ ทักษะและความชำนาญต่างๆ การพัฒนาตนเองยังเป็นกระบวนการที่มีระบบ และมีความต่อเนื่อง

(วิเชียร ทวีลาภ, 2552, น. 735) อีกทั้งการพัฒนาตนเองยังเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น (Swanberg, 1968) อย่างไรก็ตามการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องมีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ คือ ตัวบุคคลากรเอง เนื่องจากโดยหลักของการพัฒนาตนเองจะได้ผลเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล การมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้จะทำให้เกิดแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Magginson & Pedler, 1992) ดังนั้นบุคลากรควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองโดยมุ่งมั่นศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้า (สมิต อาชนิจกุล, 2535, น. 175)

นอกจากปัจจัยด้านตัวบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรแล้ว ยังมีตัวแปรทางจิตวิทยาอีกตัวหนึ่งที่มีส่วนส่งเสริมให้บุคคลใช้ความพยายามในการพัฒนาตนเองและส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคคล นั่นคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) (Eyring, Steele Johnson & Francis, 1993; Mager, 1992; Noe & Wilk, 1993 quoted in Soehnlein, 1998, p.6) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นหนึ่งในพฤติกรรมองค์การด้านบวก (Positive Organization Behavior หรือ POB) ที่ถือว่าเป็นความเข้มแข็งในตัวบุคคลด้านบวก เมื่อมีการนำมาประยุกต์ใช้ พัฒนาและบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในองค์การที่ดีขึ้นและสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การได้ (Luthans, 2002a, 2003b)

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการประเมินตนเองด้านทัศนคติที่แสดงออกถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง (Coopersmith, 1981) หรือการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bandura, 1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นกระบวนการรู้คิด (Cognitive process) ที่บุคคลเชื่อว่า ตนเองมีความสามารถในการกระทำให้บรรลุความสำเร็จในระดับที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แบนดูรา (Bandura, 1982 quoted in Soehnein, 1998, pp.10-11) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลในการคิดหาแนวทางในการปฏิบัติต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ลบต่างๆ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรม และสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น การค้นหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น และการรับรู้ความสามารถของตนเองยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลที่อยู่ในองค์การมีความพยายามในการจัดระเบียบหรือปรับเหตุการณ์ให้

เหมาะสมกับชีวิต โดยการพัฒนาทักษะ และความสามารถใหม่ๆ การรับรู้ความสามารถของตนเอง
จึงเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จของบุคลากรในองค์การที่ประสบความสำเร็จในสภาวะ

ปัจจุบัน (Valda V. Upenicks, 2002)

ในธุรกิจสุขภาพมีการแข่งขันด้านความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีใน
การตรวจวินิจฉัยและรักษาโรค อีกทั้งวิวัฒนาการของโรคภัยต่างๆที่มีความซับซ้อนและรุนแรงมาก
ขึ้น กระแสของการปฏิรูประบบสุขภาพ ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายและมีความรู้และ
การศึกษาสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าวทำให้พยาบาลต้องขยายบทบาทหน้าที่
ความสามารถ เพื่อตอบสนองของผู้รับบริการ พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อ
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆเหล่านี้ การพัฒนาตนเองของพยาบาลจึงมีความสำคัญในการ
นำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการพัฒนาตนเองของพยาบาลมี
ผลกระทบถึงคุณภาพของการพยาบาลและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคลากร องค์การ
ผู้รับบริการ รวมถึงเป็นการพัฒนาวิชาชีพด้วย โดยการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังจะทำให้บุคคลเกิด
ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น ย่อมส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตและส่งผล
ถึงเป้าหมายขององค์การ ดังที่ เดสส์เลอร์ (Dessler, 2000) กล่าวว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยใช้
ความรู้ ความสามารถ และการได้รับการฝึกอบรมจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการที่ดี และส่งผลดี
ต่อประสิทธิผลขององค์การและตนเองด้วย อย่างไรก็ตามในกระบวนการพัฒนาตนเองจะต้อง
ประกอบด้วย ความปรารถนาในการเรียนรู้ของพยาบาลเอง ความสามารถวินิจฉัยตนเองเพื่อ
สำรวจหาข้อบกพร่องของตน การกำหนดเป้าหมาย การสรรหาเพื่อนเพื่อสามารถเป็นแหล่ง
สนับสนุนช่วยเหลือตน มีความอดทน และมีการประเมินผลด้วยตนเอง ((Magginson &
Pedler, 1992) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จและได้พยาบาลที่มีคุณภาพ องค์การจึง
ควรสร้างองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองของพยาบาลให้เกิดขึ้น โดยสร้างแบบอย่างผู้ที่ประสบ
ความสำเร็จในองค์การ กระตุ้นให้พยาบาลเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัด
โครงการที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะและแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้จะทำให้
พยาบาลเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เกิดการรับรู้ความสามารถของ
ตนเองสูงขึ้น เกิดความพยายามในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องส่งผลให้
ประสบความสำเร็จในชีวิต เมื่อพยาบาลประสบผลสำเร็จจะส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถของ
ตนเองสูงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์การ ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จขององค์การใน
อนาคต

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลบนพื้นฐานของความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการสร้างเสริมให้พยาบาลรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง อีกทั้งเกิดแรงจูงใจและเกิดความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรให้เกิดการพัฒนา ได้รับความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ภายใต้อาณัติแห่งการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ , ระดับการศึกษา , สถานภาพสมรส และ ประสบการณ์ทำงาน) ที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาถึงระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
4. เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 497 คน
2. การรับรู้ความสามารถของตนเอง ศึกษาตามแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura) และใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไป (General Self-

efficacy) ที่พัฒนาปรับปรุงจากงานวิจัยของ จิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) ที่พัฒนามาจากงานวิจัยของ เชียร์เนอร์ (Scherer, 1982)

3. ความต้องการพัฒนาตนเอง ศึกษาตามแนวคิดของ จอห์น อีเลียต เคมป์ และ เกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) โดยเน้นรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ” ซึ่งแบ่งความต้องการพัฒนาตนเองเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติ (Attitude) และใช้แบบสอบถามซึ่งพัฒนามาจากงานวิจัยของ เปาวลี วิมูลชาติ (2549) และรัชนก วันทอง (2545)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. ทราบถึงระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
4. องค์การสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นฐานข้อมูล เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผน ฝึกอบรม หรือ ปรับปรุง พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรเพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการและนโยบายขององค์การได้

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งที่ทำการศึกษา

อายุ หมายถึงระดับอายุของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และ
จิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง แบ่งระดับช่วงอายุเป็น 4 ช่วงอายุคือ

อายุ ต่ำกว่า 30 ปี

อายุ 30-39 ปี

อายุ 40-49 ปี และ

อายุ 50 ปี ขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการเรียนรู้สูงสุดของพยาบาลงานการพยาบาลและ
จิตเวชศาสตร์ อายุรศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางครอบครัวของพยาบาลงานการพยาบาล
อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย สถานภาพสมรส และ
โสด ที่รวมถึงผู้ที่มีสถานภาพสมรสหย่าหรือหย่าร้าง

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่
ทำการศึกษาของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลของรัฐแห่ง
หนึ่ง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึงความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองว่าตนเองมี
ความสามารถพอที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ซึ่งจะ
ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะเลือกทำหรือไม่ทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของตนเอง มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
ตนเองให้ดีขึ้น ทันท่วงทีสภาพแวดล้อม เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่าง
มีคุณภาพ เพื่อความสุขและความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความ
ต้องการพัฒนาตนเองจำแนกได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึงการเสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้
ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับองค์การ หมายถึงความรู้เกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์หรือ
เป้าหมายขององค์การ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมในองค์การหรือหน่วยงานของตน

ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ หมายถึงความรู้ในงานที่ตนปฏิบัติ ความรู้ในการจัดการหรือ
การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาด้านทักษะ (Skill) หมายถึง การเสริมสร้างให้ตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งที่ตนรู้หรือทำงานอย่างมีความชำนาญเพียงพอ แบ่งได้เป็น 3 ด้านดังนี้

ทักษะเกี่ยวกับคน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผน สั่งการ ควบคุม แก้ไขปัญหา และการติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะในการเป็นผู้นำและผู้ตาม ทักษะในการกระตุ้นหรือจูงใจ

ทักษะเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ การนำเอาวิธีการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน

ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ หมายถึง การปรับตัวให้เป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การนำความรู้และวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน

3. การพัฒนาด้านเจตคติ (Attitude) หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความคิดและความรู้สึกที่ดีที่ถูกต้องต่อการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสรรค์ เช่น ความตั้งใจจริงเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ เป็นต้น

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถ ของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการ รับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีการ รับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีการ รับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.2 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.1 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.3 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.1 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.2 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.1 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3. พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 1.1

แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

