

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ ฝ่ายการพยาบาล ประจำโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 497 คน (ข้อมูล ณ ตุลาคม 2552) โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ ยามาเน่ (Yamane,1970 , p.580-581) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 5\%$ เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 222 คน จากข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน และการหยุดงานของพยาบาลแตกต่างกันตามตารางเวลาการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ เพื่อความสมบูรณ์ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ดังนั้นในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 270 คน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม พัฒนาขึ้น โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมทฤษฎี แนวคิด นิยาม หรืองานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเอง

2. พัฒนาข้อคำถามโดยการปรับปรุง และนำแนวคิดที่มีอยู่เดิมมาดัดแปลง พัฒนาเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวิจัย และวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป

3.แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามวัดเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและแบบสอบถามวัดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองแบบทั่วไปตามแนวคิดทฤษฎีแบนดูรา (Bandura) ผู้วิจัยได้พัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามจาก งานวิจัยของ จิตตระการ ศุภรัตน์ (2543) ที่พัฒนามาจากงานวิจัยของ เชียร์เรอร์ (Scherer, 1982) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินค่า จาก 5 ตัวเลือก (Rating Scale) และมีข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ ซึ่งมีลักษณะค่าคะแนน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน	
	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การพิจารณาจัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองจากค่าเฉลี่ย โดยได้มาจากวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นตามที กานดา พูนลาภทวี (2539, น.22) อธิบายไว้ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 กำหนดให้เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 กำหนดให้เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 กำหนดให้เป็นการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดทฤษฎีของ จอห์น อีเลียต เคมป์ และเกรแฮม วิลเลียม (John Elliot Kemp & Graham Williams) โดยเน้นรูปแบบการพัฒนาตนเองที่เรียกว่า “การพัฒนาสมรรถภาพในวิชาชีพ ” ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ เปาวลี วิมูลชาติ (25 49) ที่ใช้ในงานวิจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารสื่อสาร และรชนก วันทอง (2545) ที่ใช้ในงานวิจัยการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (Knowledge) มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามด้านความรู้เกี่ยวกับองค์การ จำนวน 6 ข้อ และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ

2. ด้านทักษะ (Skill) มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ แบ่งเป็น ข้อคำถามด้านทักษะที่เกี่ยวกับคน จำนวน 8 ข้อ ทักษะที่เกี่ยวกับวัตถุสิ่งของ จำนวน 6 ข้อ และทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์ จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านเจตคติ (Attitude) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกทั้งหมด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินค่า จาก 5 ตัวเลือก (Rating Scale) มีลักษณะค่าคะแนน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง

ระดับความต้องการพัฒนาตนเอง	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยแบ่งช่วงระดับด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด (5) - คะแนนต่ำสุด (1)}}{\text{จำนวนชั้น (3)}} \\
 &= \frac{4}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

ในที่นี้ความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ 1.33

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับความต้องการพัฒนาตนเองดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 กำหนดให้เป็นความต้องการพัฒนาตนเองระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 กำหนดให้เป็นความต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 กำหนดให้เป็นความต้องการพัฒนาตนเองระดับต่ำ

แนวทางการพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

1.หาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน เป็นผู้ประเมินความสอดคล้องของเนื้อหารายข้อแล้วนำมาคำนวณหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรง CVR (Content Validity Ratio) ตามแนววิธีการของ Lawshe,1975

สูตรของ Lawshe,1975 ได้อธิบายการหาอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content Validity Ratio) คือ

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

CVR = ค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

n_e = จำนวนผู้ประเมิน(Rater) ที่เห็นว่ามีนัยสำคัญ (Essential)

N = จำนวนผู้ประเมินทั้งหมด

เปรียบเทียบค่าที่ได้กับตาราง Lawshe,1975 ซึ่งระบุว่าหากมีผู้ประเมิน 15 คน จะมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.49 (รายละเอียดในภาคผนวก ก) จึงจะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำไปใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป ดังนี้

1.1 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self –efficacy) มีจำนวนข้อคำถาม 17 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 7 ข้อ ดังนั้นเหลือข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

1.2 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาน้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 2 ข้อ ดังนั้นเหลือข้อคำถามจำนวน 42 ข้อโดย

ด้านความรู้ (Knowledge) มีข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไม่น้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 1 ข้อเหลือข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ

ด้านทักษะ (Skill) มีข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ แบ่งเป็น มีอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไม่น้อยกว่า 0.49 และตัดออกไปจำนวน 1 ข้อเหลือข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

ด้านเจคติ (Attitude) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออกไป

2. ขั้นตอนการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)

นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) (รัตนศิริพานิช, 2533) โดยการใช้รวมคะแนนข้อคำถามแบบสอบวัดการรับรู้ความสามารถของตนเองและแบบสอบวัดความต้องการพัฒนาตนเอง จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยแล้วทำการแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ตามคะแนนรวมที่ได้ คือ กลุ่มที่ได้คะแนนสูงคิดเป็นจำนวน 25% ของกลุ่มประชากร และกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำคิดเป็น 25% ของกลุ่มประชากร และทำการกำหนดให้เป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำตามลำดับ และทำการคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยใช้สถิติทดสอบค่า t-test ข้อคำถามที่มีค่า t มากกว่าหรือเท่ากับ 1.75 ขึ้นไป จะถือว่ามีความอำนาจจำแนกสูงสามารถนำไปใช้วัดได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า t น้อยกว่า 1.75 ผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

2.1 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ในขั้นตอนนี้ไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกจึงมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อ

2.2 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ ในขั้นตอนนี้ไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกจึงมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 42 ข้อ

3. ขั้นตอนการหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบทดสอบที่ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.75 ออกไป แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (รัตนศิริพานิช, 2533) มาเป็นเครื่องมือในการหาความเชื่อมั่นรายข้อ เลือก

เฉพาะข้อคำถามที่ทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านระดับเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .60 (ประคอง กรวรรณสูตร, 2538) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

3.1 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดการรับรู้ความสามารถของตนเองข้อคำถามจำนวน 10 ข้อไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกจึงมีข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อและมีค่าความเชื่อมั่นรวม 0.774

3.2 แบบสอบถามเพื่อใช้วัดความต้องการพัฒนาตนเองซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อไม่มีข้อคำถามใดถูกตัดออกจึงมีข้อคำถามทั้งสิ้น 42 ข้อและมีค่าความเชื่อมั่นรวม 0.964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือในนามของโครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขออนุมัติทำการศึกษาวิจัยไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์การที่ต้องการศึกษา

2. ทำหนังสือในนามของโครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัยที่ขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนไปยังรองคณบดีฝ่ายวิจัยโรงพยาบาลของรัฐ ที่ศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านนี้

3. ดำเนินการขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนไปยัง คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

4. ประสานงานกับแผนงานวิจัยที่สังกัดฝ่ายการพยาบาลในการจัดส่งแบบสอบถาม ไปยังหัวหน้างานการพยาบาลอายุรศาสตร์ เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับ แจกและเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้พร้อมแบบเอกสารชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเต็มใจและ ตอบแบบสอบถามให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับมากรอกข้อมูลตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานดังนี้

1.การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ การค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลของงานพยาบาลอายุรศาสตร์สถิติที่ใช้ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.การทดสอบสมมติฐาน จะทดสอบโดยใช้ค่าสถิติต่างๆดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 1.1</u> พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 1.2</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 1.3</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 1.4</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน	One way ANOVA t-test t-test One way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1</u> พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1.1</u> พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1.2</u> พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.1.3</u> พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	One-way ANOVA One-way ANOVA One-way ANOVA One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
<u>สมมติฐานที่ 2.2</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.2.1</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.2.2</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.2.3</u> พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	t-test t-test t-test
<u>สมมติฐานที่ 2.3</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.3.1</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.3.2</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.3.3</u> พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	t-test t-test t-test
<u>สมมติฐานที่ 2.4</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.4.1</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.4.2</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน <u>สมมติฐานที่ 2.4.3</u> พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	One-way ANOVA One-way ANOVA One-way ANOVA

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)
แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 3 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน	
<u>สมมติฐานที่ 3.1</u> พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน	t-test
<u>สมมติฐานที่ 3.2</u> พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน	t-test
<u>สมมติฐานที่ 3.3</u> พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน	t-test