

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาศักยภาพสัมพันธของ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 222 คน โดยแจกแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 270 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนคืนมา 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.2 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด และคิดเป็น ร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 นำเสนอการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	94	42.34
อายุ 30 - 39 ปี	75	33.78
อายุ 40 - 49 ปี	38	17.12

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา
สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 50 ปีขึ้นไป	15	6.76
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ระดับปริญญาตรี	148	66.67
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	33.33
สถานภาพสมรส		
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	77.93
สมรส	49	22.07
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	68	30.63
5 - 10 ปี	59	26.58
10 - 30 ปี	83	37.39
มากกว่า 30 ปี	12	5.41

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 42.34 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 77.93 และมีประสบการณ์การทำงานในช่วง 10 - 30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 37.39

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถ
ของตนเองและความต้องการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.76	0.41	ระดับสูง
ความต้องการพัฒนาตนเอง	4.30	0.37	ระดับสูง
ด้านความรู้	4.30	0.37	ระดับสูง
ความรู้เกี่ยวกับองค์การ	4.31	0.47	ระดับสูง
ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ	4.29	0.40	ระดับสูง
ด้านทักษะ	4.31	0.42	ระดับสูง
ทักษะเกี่ยวกับคน	4.31	0.49	ระดับสูง
ทักษะเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์	4.29	0.48	ระดับสูง
ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์	4.32	0.45	ระดับสูง
ด้านเจตคติ	4.30	0.46	ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย 3.76 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 และมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน มีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองตามด้านย่อยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลส่วนใหญ่ด้านความรู้อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 และมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้
ความสามารถของตนเองตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.304	.101	.608	.611
ภายในกลุ่ม	218	36.384	.167		
รวม	221	36.689			

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามกลุ่มอายุ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่า P-value เท่ากับ .611 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือพยาบาลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามระดับการศึกษา

การรับรู้ความสามารถของตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	3.76	.40	0.000	1.000
ระดับปริญญาตรี	148	3.76	.41		

จากตารางที่ 4.4 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามระดับการศึกษา จากการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่า P-value เท่ากับ 1.000 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง ตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
สมรส	49	3.70	.43	-1.159	.248
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	3.77	.40		

จากตารางที่ 4.5 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามสถานภาพสมรส จากการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่า P-value เท่ากับ .248 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง

ปฏิเสธ สมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐาน 1.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการรับรู้ความสามารถ
ของตนเองตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
การรับรู้ความสามารถของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3	.196	.065	.391	.759
ภายในกลุ่ม	218	36.492	.167		
รวม	221	36.689			

จากตารางที่ 4.6 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของการรับรู้ความสามารถของตนเองตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีค่า P-value เท่ากับ .759 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน 1.4 ที่ว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.1 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7
แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความ
ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	3	.196	.065	.465	.707
ภายในกลุ่ม	218	30.611	.140		
รวม	221	30.807			

จากตาราง 4.7 เมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ตามกลุ่มอายุ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้มีค่า P-value เท่ากับ .707 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน 2.1.1 ที่ว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.2 พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8
แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความ
ต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ					
ระหว่างกลุ่ม	3	.544	.181	1.024	.383
ภายในกลุ่ม	218	38.572	.177		
รวม	221	39.115			

จากตารางที่ 4.8 เมื่อวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ ตามกลุ่มอายุพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ มีค่า P-value เท่ากับ .383 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีอายุ ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน 2.1.2 ที่ว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1.3 พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความ ต้องการ
พัฒนาตนเองด้านเจตคติ ตามกลุ่มอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.642	0.214	1.010	.389
ภายในกลุ่ม	218	46.178	0.212		
รวม	221	46.819			

จากตารางที่ 4.9 เมื่อวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ ตามกลุ่มอายุพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้าน เจตคติ มีค่า P-value เท่ากับ .389 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่ มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน เจตคติ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานที่ 2.1.3 ที่ว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่าง กัน

สมมติฐานที่ 2.2.1 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้าน ความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของความต้องการ
พัฒนาตนเองด้านความรู้ ตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านความรู้โดยรวม					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.38	0.40	2.170	.031*
ระดับปริญญาตรี	148	4.26	0.36		
ความรู้เกี่ยวกับองค์การ					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.41	0.49	2.320	.022*
ระดับปริญญาตรี	148	4.26	0.46		
ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.35	0.41	1.503	.134
ระดับปริญญาตรี	148	4.26	0.40		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.10 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามระดับการศึกษา จากการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ .031 ซึ่งต่ำกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมี ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวมและความรู้เกี่ยวกับองค์การสูงกว่าพยาบาลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2.1 ที่ว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน บางส่วน

สมมติฐานที่ 2.2.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านทักษะโดยรวม					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.34	.44	.808	.420
ระดับปริญญาตรี	148	4.29	.41		
ด้านทักษะเกี่ยวกับคน					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.34	.57	.692	.490
ระดับปริญญาตรี	148	4.29	.46		
ด้านทักษะเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.33	.52	.948	.345
ระดับปริญญาตรี	148	4.26	.45		
ด้านทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์					
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.34	.46	.360	.719
ระดับปริญญาตรี	148	4.31	.44		

จากตารางที่ 4.11 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะพบว่า การทดสอบค่าที (t-test) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ .420 ซึ่งสูงกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าบุคลากรพยาบาลที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับการศึกษาสูงกว่ามีการพัฒนาตนเองด้านทักษะไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2.2 ที่ว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2.3 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที
ของความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	74	4.32	.43	.343	.732
ระดับปริญญาตรี	148	4.30	.48		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติตามระดับการศึกษาการทดสอบค่าที (t-test) พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติมีค่า P-value เท่ากับ.732 ซึ่งสูงกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติไม่แตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐาน 2.2.3 ที่ว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.1 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของ
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามสถานภาพสมรส

ความต้องการพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านความรู้โดยรวม					
สมรส	49	4.31	0.36	0.258	.797
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.30	0.38		
ด้านความรู้เกี่ยวกับองค์กร					
สมรส	49	4.32	0.47	0.118	.907
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.31	0.47		
ด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ					
สมรส	49	4.31	0.39	0.308	.759
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.29	0.41		

จากตารางที่ 4.13 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ตามสถานภาพสมรส การทดสอบค่าที (t-test) พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้โดยรวม มีค่า P-value เท่ากับ .797 ซึ่งสูงกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.1 ที่ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.2 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของ
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามสถานภาพสมรส

ความต้องการพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านทักษะโดยรวม					
สมรส	49	4.39	.41	1.612	.108
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.28	.42		
ด้านทักษะเกี่ยวกับคน					
สมรส	49	4.43	.46	1.878	.062
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.28	.50		
ด้านทักษะเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์					
สมรส	49	4.33	.45	.716	.475
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.28	.49		
ด้านทักษะเกี่ยวกับการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์					
สมรส	49	4.40	.45	1.375	.170
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.30	.45		

จากตารางที่ 4.14 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมและรายด้าน การทดสอบค่าที (t-test) ของความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมีค่า P-value เท่ากับ .108 ซึ่งสูงกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.2 ที่ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของ
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติตามสถานภาพสมรส

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
สมรส	49	4.36	.49	.882	.379
โสดหรือหม้าย/หย่าร้าง	173	4.29	.45		

จากตารางที่ 4.15 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ การทดสอบค่าที (t-test) ของความต้องการพัฒนาตนเองด้าน เจตคติมีค่า P-value เท่ากับ .379 ซึ่งสูงกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3.3 ที่ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.1 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความ ต้องการ
พัฒนาตนเองด้านความรู้ ตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้					
ระหว่างกลุ่ม	3	.201	.067	.478	.698
ภายในกลุ่ม	218	30.605	.140		
รวม	221	30.807			

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้มีค่า P-value เท่ากับ .698 มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4.1 ที่ว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความต้องการ
พัฒนาตนเองด้านทักษะ ตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.394	.465	2.686	.047*
ภายในกลุ่ม	218	37.721	.173		
รวม	221	39.115			
ทักษะเกี่ยวกับคน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.727	.576	2.403	.069
ภายในกลุ่ม	218	52.232	.240		
รวม	221	53.959			
ทักษะเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์					
ระหว่างกลุ่ม	3	0.961	.320	1.409	.241
ภายในกลุ่ม	218	49.544	.227		
รวม	221	50.505			

ตารางที่ 4.17(ต่อ)

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความต้องการ
พัฒนาตนเองด้านทักษะ ตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.817	.606	3.110	.027*
ภายในกลุ่ม	218	42.450	.195		
รวม	221	44.267			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมมีค่า P-value เท่ากับ.047 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะรายด้านยังพบ ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะในการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์มีค่า P-value เท่ากับ.027 หมายความว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4.2 ที่ว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน เพียงบางส่วนเนื่องจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะบางด้านที่แตกต่างกัน

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังตารางที่ 4.18

ตาราง ที่ 4.18
แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามประสบการณ์
การทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		< 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 30 ปี	>30 ปี
< 5 ปี	4.40	-			
5 - 10 ปี	4.19	0.21*	-		
10 - 30 ปี	4.32	0.08	-0.13	-	
>30 ปี	4.30	0.10	-0.11	0.02	-

*p < .05

จากตาราง 4.18 พบว่าเมื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของความต้องการ
พัฒนาตนเองด้านเจตคติ ตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.373	.791	3.880	.010**
ภายในกลุ่ม	218	44.446	.204		
รวม	221	46.819			

**P<.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านเจตคติ ตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ.010 มีค่าเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงาน ที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.4.3 ที่ว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ได้ผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติตาม
ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ประสบการณ์การ ทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		< 5 ปี	5 - 10 ปี	10 - 30 ปี	> 30 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	4.42	-			
5 - 10 ปี	4.15	0.27*	-		
10 - 30 ปี	4.32	0.10	-0.17*	-	
มากกว่า 30 ปี	4.36	0.06	-0.21	-0.04	-

*p<.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเมื่อทดสอบความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติตาม ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ มากกว่าพยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 5 - 10 ปี จะมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของความ ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านความรู้โดยรวม					
สูง	142	4.37	0.38	4.055	.000**
ปานกลาง	80	4.17	0.33		
ความรู้เกี่ยวกับองค์การ					
สูง	142	4.37	0.49	2.851	.005**
ปานกลาง	80	4.20	0.42		
ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ					
สูง	142	4.37	0.39	3.864	.000**
ปานกลาง	80	4.16	0.39		

**P<.01

จากตารางที่ 4.21 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากพยาบาลมีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ 2 ระดับคือ ระดับสูงและปานกลาง การทดสอบในตารางนี้จึงเป็นการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ของพยาบาลที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ระดับปานกลางและระดับสูงตามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยการทดสอบค่า t (t-test) ผลการทดสอบความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และเมื่อพิจารณาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในรายด้านแล้วยังพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับองค์การ และความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เช่นกัน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงจะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความต้องการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 ที่ว่าบุคลากรพยาบาลมี การรับรู้ความสามารถ ของตนเองต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของความต้องการ
พัฒนาตนเองด้านทักษะ ตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเอง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
ด้านทักษะโดยรวม					
สูง	142	4.37	0.42	2.835	.005**
ปานกลาง	80	4.20	0.41		
ด้านทักษะเกี่ยวกับคน					
สูง	142	4.36	0.49	2.001	.047*
ปานกลาง	80	4.22	0.48		
ด้านทักษะเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์					
สูง	142	4.36	0.48	3.035	.003**
ปานกลาง	80	4.16	0.45		
ด้านทักษะการทำตนให้ทันสมัยต่อเหตุการณ์					
สูง	142	4.38	0.46	2.890	.004**
ปานกลาง	80	4.21	0.41		

*p<.05, **p<.01

จากตารางที่ 4.22 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง เนื่องจากพยาบาลมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ 2 ระดับคือ ระดับสูงและปานกลาง การทดสอบในตารางนี้จึงเป็นการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะของพยาบาลที่มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะระดับปานกลางและระดับสูงตามการรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ผลการการทดสอบพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะมีค่า p-value เท่ากับ .005 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะโดยรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะเกี่ยวกับคนแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้สูงจะมีความต้องการการพัฒนาตนเองที่สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ปานกลางในทุกด้าน ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานที่ 3.2ที่ว่าบุคลากรพยาบาลมี ระดับการรับรู้ความสามารถ ของตนเอง ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 พยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 23

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ ตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-value
สูง	142	4.37	.47	2.822	.005**
ปานกลาง	80	4.19	.43		

**p<.01

จากตารางที่ 4.23 จากการวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติตามการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลการทดสอบค่าที (t-test) ของความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติ มีค่า P-value เท่ากับ. 005 ซึ่งต่ำกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า พยาบาลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพยาบาลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองระดับปานกลางดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.3 ที่ว่าพยาบาลที่มีระดับการรับรู้ความสามารถ ของตนเองแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านเจตคติแตกต่างกัน