

610.730715

4 423 0

Y. 3

ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร

ปริชานินทร์

ของ

นันทวัน จาตุรันต์วิทย์

13 ก.ย. 2536

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานี้พร้อมกันแล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ทวีบูรณ์ หอมเย็น)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช)
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(นายแพทย์ สมบุญ เจริญเศรษฐมภ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานี้พร้อมกันนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๒๖

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของปริณิธานนี้ เล่มนี้ ขึ้นอยู่กับความกรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ
ของ รองศาสตราจารย์ ทวีบูรณ์ หอมเย็น ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์
ดร.ไพศาล หวังพานิช กรรมการ ผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์ สมบุญ เจริญเศรษฐมท ในฐานะเป็นกรรมการ
สอบปากเปล่าที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้ปริณิธานนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณพยาบาล และเพื่อนร่วมงานของโรงพยาบาลตากสินที่ให้ความร่วมมือ
ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

นันทวัน จาตุรันต์วิชัย

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	7
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	7
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	8
	นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	ความหมายของการฝึกอบรม	11
	ความสำคัญของการฝึกอบรม	12
	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	14
	แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม	16
	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	20
	สาระสำคัญของการฝึกอบรม	23
	การสร้างประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม	26
	การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28

3	วิธีการศึกษาค้นคว้า	31
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
	การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
	การวิเคราะห์ข้อมูล	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
	ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง	39
	ตอนที่ 2 สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน	
	ตามทัศนะของพยาบาล	40
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล	
	ตากสิน ตามทัศนะของพยาบาล จําแนกตามประสบการณ์บริหาร	
	และประการณ์การทำงาน	90
	ตอนที่ 4 ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาล	
	ตากสิน ตามทัศนะของพยาบาล ด้านเนื้อหาสาระและเทคนิค	
	วิธีการ	124
	ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล	
	โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลจําแนกตาม	
	ประสบการณ์บริหาร และประการณ์การทำงาน	134

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอ	144
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	144
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	144
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	144
การเก็บรวบรวมข้อมูล	145
การวิเคราะห์ข้อมูล	145
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	145
อภิปรายผล	149
ข้อเสนอแนะ	160
บรรณานุกรม	162
ภาคผนวก	167
ประวัติย่อผู้วิจัย	183

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างพยาบาล ของโรงพยาบาลตากสิน จำนวนกตาม ประสพการณ์บริหาร และประสพการณ์การทำงาน ...	39
2	ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับ การวางแผน ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	40
3	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับ การวินิจฉัยปัญหา ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	42
4	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับ การใช้ประโยชน์ทรัพยากรของพยาบาล ตามทัศนะของพยาบาล สามัญทั่วไป	43
5	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับ รับผิดชอบ ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	45
6	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจ ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	47
7	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับ สื่อความเข้าใจ ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	49
8	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับ บรรยากาศของกลุ่มตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	50
9	ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน จำนวน เป็นรายด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป	52
10	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการวางแผน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร	53

11	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหา ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การ บริหาร	55
12	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ตามทัศนะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์การบริหาร	56
13	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การบริหาร	58
14	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การบริหาร	60
15	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการสื่อความเข้าใจ ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การบริหาร	62
16	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับบรรยากาศของกลุ่ม ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การบริหาร	64
17	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน จำนวน เป็นรายด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การ บริหาร	65

18	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวางแผนของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1 - 10 ปี	66
19	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหาของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	68
20	ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรของ พยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	69
21	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	71
22	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	73
23	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	74
24	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	77

25	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน จานนก เป็นรายด้านรวม 7 ด้าน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี	77
26	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวางแผนของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	78
27	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหาของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	80
28	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	81
29	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	81
30	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจของ พยาบาล โรงพยาบาลตากสินตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี	85
31	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	86

32	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	88
33	ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน จำนวน เป็นรายด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี	89
34	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ด้านการวางแผน จำนวนตามทัศนะของพยาบาลทั่วไปที่มีประสบการณ์ บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป	90
35	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ด้านการวินิจฉัยปัญหา จำนวนตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป	93
36	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับใช้ประโยชน์ทรัพยากร จำนวนตามทัศนะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป	95
37	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สถานการณ์ทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านความรับผิดชอบ จำนวนตามทัศนะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป	97
38	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวนตามทัศนะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์บริหารและพยาบาลสามัญทั่วไป.....	100

39	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการสื่อความเข้าใจ จำนวนตามทักษะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป	102
40	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการสร้างบรรยากาศ จำนวนตามทักษะของพยาบาลสามัญ ทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร	104
41	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน 7 ด้าน จำนวนตามทักษะของพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาล ที่มีประสบการณ์บริหาร	106
42	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการวางแผน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ ต่างกัน	107
43	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการวินิจฉัยปัญหาของพยาบาล ตามทักษะของพยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน	110
44	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ตากสิน ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ตามทักษะของพยาบาลที่มี ประสบการณ์ต่างกัน	112
45	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านความรับผิดชอบ ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน	114

46	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน	117
47	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการสื่อความเข้าใจ ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกัน	119
48	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน ด้านการสร้างบรรยากาศของพยาบาล ตามทัศนะของพยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน	121
49	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน รวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน	123
50	ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรม 14 ประการ ตามความ ต้องการของพยาบาลสามัญทั่วไป	124
51	ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรม ตามทัศนะความต้องการ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร	126
52	ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรม ตามความต้องการของ พยาบาลที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1 - 10 ปี	127
53	ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรมตามความต้องการของ พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	129
54	ค่าสถิติพื้นฐานความต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทัศนะของพยาบาล สามัญทั่วไป	130

55	ค่าสถิติพื้นฐานความต้องการ การฝึกอบรมด้านเทคนิควิธีการ ตามทักษะ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร	131
56	ค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ เทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทักษะ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1 - 10 ปี	132
57	ค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ เทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทักษะ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	133
58	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการสาระการฝึกอบรม ตามทักษะ ของพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร	134
59	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการสาระการฝึกอบรมตามทักษะ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน	137
60	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ ด้านเทคนิค วิธีการฝึกอบรม ตามทักษะของพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์ บริหาร	139
61	เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทักษะ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน	142

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

องค์การทั้งของรัฐและเอกชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพราะเหตุว่าเป็นงานที่สัมพันธ์ด้านความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ หน่วยงานต่าง ๆ คือ หน่วยงานที่ช่วยเหลือฝ่ายปฏิบัติการได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุรศักดิ์ นานานุกุล และคนอื่น ๆ. 2529 : 19) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ "การฝึกอบรม" การฝึกอบรมจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้แก่บุคคล ซึ่งจะเกิดคุณประโยชน์ต่อจุดมุ่งหมายขององค์การ (Honeyman Schawab. 1978 : 180) การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และมุ่งพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน มีกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 257 - 258)

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530 : 105) ได้กล่าวสนับสนุนในเรื่องนี้เช่นเดียวกัน โดยชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดผลดี ทั้งในส่วนบุคคล และองค์การ ในยุคปัจจุบันนี้ เป็นยุคที่ต้องมีการต่าง ๆ ต้องประสบกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ปรากฏมาหลายทศวรรษ

แผนการฝึกอบรม จะมีผลตอบแทนต่อองค์การ ในด้านการเพิ่มผลผลิตการส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน การลดต้นทุน การเพิ่มความมั่นคงขององค์การ และการ

ปรับตัวยืดหยุ่นอยู่ในสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน ในขณะเดียวกัน แผนการฝึกอบรมจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลที่จะสามารถรับมือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ตามแนวอาชีพอย่างกว้างขวาง ความรู้และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่เมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมา ไม่อาจนำมาใช้ในงานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้ และพัฒนาต่อไป ไม่จบสิ้นทั้งในรูปการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตามแบบแผนเพื่อองค์การจัดขึ้น ซึ่งหมายถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์ได้อย่างกว้างขวาง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้สรุปสภาพปัญหากำลังคนของรัฐบาลปัจจุบัน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สืบเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ 4 ประการ

1. การมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมในการรับใช้ชุมชน และการดำเนินการแก้ไขปัญหามุมชนได้
2. การไม่ได้รับมอบหมาย งานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
3. การขาดความรู้ และทักษะบางอย่างที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง หรือลักษณะงาน
4. การเสื่อมสภาพความสามารถในการทำงาน เช่น การสูญเสียคุณสมบัติบางประการ เนื่องจากกาลเวลา อุบัติเหตุ สภาพการเจ็บป่วย และอื่น ๆ เป็นต้น

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2529 : 1 - 21)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวในปัจจุบันหน่วยงานของรัฐได้พยายามจัดตั้งองค์กร เพื่อทำหน้าที่จัดโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะทำหน้าที่ให้ความร่วมมือประสานงานทั้งภายใน และภายนอก เพื่อคาดหวังประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับสังคมส่วนรวม อย่างไรก็ตามการดำเนินงานขององค์การดังกล่าวยังประสบกับปัญหาหลายประการ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้สรุปปัญหาการฝึกอบรมไว้ 2 ลักษณะ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ. 2529 : 22)

1. ขาดการประสานงานและร่วมมือระหว่างงานฝึกอบรมต่าง ทำให้การพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่างคนต่างทำ ไม่ตรงกับความต้องการและสิ้นเปลืองงบประมาณ
2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังคนภาครัฐ ยังไม่เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญอย่างแท้จริง ดังปรากฏว่าผู้เข้ารับการอบรมมิได้เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงกับสาขาวิชาที่ฝึกอบรม ตลอดจนเทคนิควิธีการฝึกอบรมยังไม่เหมาะสม และยังขาดการประเมินหลังการฝึกอบรม

ประเด็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ ได้สรุปรายงานดังกล่าวนี้ คล้ายคลึงกับสภาพปัญหาของการฝึกอบรมที่นักวิชาการทางการบริหาร ได้ร่วมประชุมสัมมนา เมื่อปี พ.ศ. 2520 ได้สรุปปัญหาการฝึกอบรมไว้ 5 ประการ (สมศักดิ์ ชูโต. 2520 : 21)

1. ปัญหาด้านการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม กล่าวคือ คนที่หน่วยงานให้เข้ารับการฝึกอบรมมักจะเป็นคนที่มีคุณสมบัติพื้นฐานไม่เพียงพอกับจุดหมายของหลักสูตร ทำให้การฝึกอบรมไม่มีประโยชน์ต่อองค์การเท่าใดนัก
2. ปัญหาเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของอุปกรณ์ที่จะใช้ในการฝึกอบรมยังไม่ดีพอ
3. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง หลักเกณฑ์ และมาตรฐานของหลักสูตรไม่ได้สร้างขึ้นตามหลักวิชาการ รวมทั้ง วิธีการ และเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ไม่เหมาะสม
4. ปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผล การฝึกอบรม หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม การวิเคราะห์หลักสูตรการฝึกอบรม รวมทั้งยังมองไม่เห็นความสำคัญของการติดตามผลของผู้ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว
5. การประสานงาน หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับการร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม กับหน่วยงานที่ประสงค์จะรับบริการการฝึกอบรม

ดังนั้นจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้พิจารณาได้ว่าการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรมนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับหน่วยงานที่ประสงค์จะพัฒนาระบบการฝึกอบรมของตนเอง

โรงพยาบาลตากสิน เป็นองค์การของรัฐ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่บริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขแก่ประชาชนทั่วไป โรงพยาบาลตากสินเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2461 ในนามโรงพยาบาลโรคติดต่อและยกฐานะเป็นโรงพยาบาลรักษาโรคทั่วไป ในปี พ.ศ. 2515 เริ่มแรกก่อตั้งเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรไม่ถึงร้อย จนถึงปัจจุบันนี้อายุครบรอบ 19 ปี มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร จำนวน 365 คน เป็นแพทย์ จำนวน 59 คน และพยาบาล จำนวน 306 คน ปัจจุบันมีประชาชนมารับบริการรักษามากขึ้นเป็นลำดับ ตามสถิติเมื่อปี พ.ศ. 2533 นั้น โรงพยาบาลตากสินมีจำนวนเตียงรับบริการ 320 เตียง ทางกรุงเทพมหานครได้จัดการเวนคืนบริเวณข้างเคียง เพื่อขยายเนื้อที่ของทางโรงพยาบาลให้กว้างขวางยิ่งขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ผู้มารับบริการได้อย่างทั่วถึง ในขณะนี้ทางโรงพยาบาลตากสินได้ทำการก่อสร้างตึก 17 ชั้น ขึ้นจะสามารถรับคนไข้ได้ถึงจำนวน 600 เตียง จะแล้วเสร็จภายในปี 2536 ตามแผนพัฒนาสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 2

จากตัวเลขดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลตากสินประสบกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านขนาดขององค์การ เพราะบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้น ความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มทรัพยากรบริหาร อันได้แก่ แพทย์ และพยาบาล รวมทั้งอุปกรณ์ทางการแพทย์ เครื่องมือที่ทันสมัย ตามสภาพสภาวะความต้องการของชุมชนที่เพิ่มขึ้น และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และที่สำคัญความรับผิดชอบ ตามภาระหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ทั้งฝ่ายบริหาร และแพทย์ พยาบาลนั้น ก็ย่อมทวีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับ

กลุ่มบุคลากรที่เป็นพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มบุคลากรกลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาล ซึ่งมีบทบาทหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ดำเนินไปได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ หน้าที่ของพยาบาลนั้น นอกจากจะต้องมีภาระหน้าที่ที่ประสานงานช่วยเหลือแพทย์ ผู้รักษาโรคมัยต่าง ๆ กับผู้ป่วยแล้ว ยังต้องสัมผัสกับผู้ป่วยโดยตรงและต้องให้การบรรเทาทุกข์ผู้ป่วยในแง่การป้องกันรักษาพยาบาล ช่วยเหลือสร้างสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ให้คนไข้สามารถปรับตัวกับโรคมัยไข้เจ็บ และมีสุขภาพพลานามัย กลับสู่สภาพเดิมในที่สุด ภาระกิจของพยาบาลจึงมีลักษณะเป็นศูนย์กลาง สังกัด ให้คำปรึกษา แนะนำ และควบคุมเชิงนิเทศ พยาบาลจึงต้องเป็นผู้มีทักษะ ทักษะคติ และบุคลิกลักษณะเป็นพิเศษ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ในศาสตร์และศิลปะของวิชาต่าง ๆ (พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2522 : 1 - 3)

ในสภาวะของสังคมปัจจุบัน ได้มีผู้วิเคราะห์สภาพการทำงาน of พยาบาลไว้ในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (ไทยรัฐ. 10 ก.ค. 2534 : 5)

1. พยาบาลทำงานเกินเวลากว่าวันละ 8 ชั่วโมง เพราะต้องมารับเวรก่อนเวลา และเลิกงานหลังเวลาเพื่อส่งเวร ซึ่งอย่างน้อยเกินเวลาประมาณวันละ 1 ชั่วโมง
2. ภาระงานของพยาบาลนั้น สำหรับผู้ป่วยสามัญ พยาบาลเวร 1 คน ต้องดูแลผู้ป่วย 30 - 40 คน สำหรับผู้ป่วยหนัก พยาบาล 1 คน ต้องดูแลผู้ป่วยหนัก 8 คน
3. พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความกดดันมากกว่าวิชาชีพอื่นตลอดเวลาต้องคอยรับรู้ความเจ็บป่วย และความทุกข์ร้อนของผู้อื่นตลอดเวลา 8 ชั่วโมง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่
4. พยาบาลต้องอดหลับอดนอน ลูกจ้างทำงานในขณะที่อาชีพอื่นสามารถนอนหลับพักผ่อนได้
5. พยาบาลต้องทำงานเสี่ยงต่อการติดเชื้อ
6. พยาบาลต้องคอยเป็นผู้รับผิดชอบ และรับหน้าญาติผู้ป่วยซึ่งมาติดต่อโดยเฉพาะกลุ่มบุคคลดังกล่าวมักจะระงับอารมณ์ไม่มั่นคง
7. พยาบาลต้องทำหน้าที่เหมือนครูที่ต้องให้คำแนะนำ สอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย และญาติ และทำหน้าที่แทนพ่อแม่ในการดูแลเด็ก ๆ

จากทัศนะดังกล่าวเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า บุคลากรประเภทพยาบาลเป็นกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานจะต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง ในแง่ของการฝึกอบรม พัฒนา เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อกำลังใจ (Morale) ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลดีแล้วก็จะส่งผลต่อความตั้งใจของคนที่ทำงานที่จะอุทิศเวลา และร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการ และวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 241)

กล่าวได้ว่าสภาพดังกล่าวย่อมได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารของโรงพยาบาลตากสิน จะเห็นได้จากความพยายามจัดโครงการฝึกอบรมให้แก่พยาบาลโดยพึ่งพางค์กรภายนอก แต่ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมักจะปรากฏถึงหลักฐานที่กล่าวอ้างมาแล้ว ดังนั้นความเคลื่อนไหวของฝ่ายบริหารจึงได้แก่ ความพยายามที่จะก่อตั้งองค์กรฝึกอบรม ภายในของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลซึ่งถือได้ว่าความพยายามดังกล่าว เป็นการให้ความสำคัญต่อกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาอย่างจริงจัง เพราะเหตุว่าความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลจะดำเนินไปได้อย่างสะดวกราบรื่น หากประกอบไปด้วยบุคลากรทุกระดับที่มีความรู้ ทักษะ เพียงพอกับตำแหน่งหน้าที่ของตน และมีเจตคติผูกพันกับองค์กร พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของโรงพยาบาลในที่สุด ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจได้แก่ โรงพยาบาลจะจัดรูปแบบการฝึกอบรมในลักษณะเช่นไร จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพสำหรับโครงการฝึกอบรมซึ่งโรงพยาบาลได้จัดทำแผนไว้ในแต่ละรอบปี การสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในประเด็นดังกล่าว เพราะเหตุว่าการฝึกอบรมควรจะเริ่มต้นขึ้นตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และควรจะเข้าใจด้วยว่าการฝึกอบรมนั้นจะเป็นแนวทางที่แก้ปัญหาการทำงานได้ (Sayles and Strauss. 1977 : 328)

ผู้วิจัยจึงสนใจสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ซึ่งย่อมจะทำให้ได้รับข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหารในการวางแผนพิจารณา จัดตั้งองค์การฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ซึ่งจะเป็นรากฐาน แห่งความสำเร็จของการพัฒนาพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน

จำแนกตามประเภทของการบริหารและประเภทการทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ย่อมจะทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรม ได้ตรงตามความประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดกระบวนการ และเทคนิควิธีการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการ เป็นสาระสำคัญของตัวป้อน (Input) การวิจัยในครั้งนี้ จึงถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของ การวางระบบ การฝึกอบรมของโรงพยาบาลด้วย

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

พยาบาลที่มีสถานภาพและประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ศึกษาเฉพาะความต้องการด้านเทคนิควิธี และเนื้อหาสาระของการฝึกอบรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พยาบาล จำนวน 306 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาล จำนวน 270 คน จำแนกเป็น

2.2.1 พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร จำนวน 60 คน

2.2.2 พยาบาลสามัญทั่วไป จำนวน 210 คน

2.2.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี

จำนวน 174 คน

2.2.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี

จำนวน 96 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานะภาพของพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์บริหาร

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ประสบการณ์ 1 - 10 ปี และประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

3.1.2 ประสบการณ์บริหาร แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลด้านเทคนิควิธี และเนื้อหาสาระ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง แนวทางและสาระที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมพยาบาลตามความประสงค์ของพยาบาล โดยพยาบาลคาดว่าจะ เป็นประโยชน์ ในการประกอบอาชีพของเขา ซึ่งงานที่นี้จำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1.1 เทคนิควิธี หมายถึง แนวทางการฝึกอบรมที่เหมาะสมตามทักษะของ พยาบาล ได้แก่ การฝึกทดลองงาน การฝึกปฏิบัติจริง การสาธิตการใช้อุปกรณ์ การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะ หน้าที่ การจัดประชุมกรณีพิเศษ การบรรยายของวิทยากร การแจกเอกสารคู่มือประกอบการ ทำงาน และการฝึกอบรมสำรวจวิเคราะห์ตนเอง

1.2 เนื้อหาสาระ หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของพยาบาล การเพิ่มพูนทักษะ เนื้อหาเฉพาะอย่าง และวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง ให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่พยาบาล ซึ่งได้กำหนดไว้ 14 ประการ คือ การพัฒนา บุคลิกภาพ การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การ ตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล การสร้างบรรยากาศการทำงาน การฝึกทักษะ ความเข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้ การสร้างทีมงาน การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ การวิเคราะห์ตนเอง การบริหารสำนักงาน การควบคุมอารมณ์ และการสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานในหน้าที่

2. พยาบาล หมายถึง บุคลากรของโรงพยาบาลตากสิน ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทาง การแพทย์ และการดูแลรักษาผู้เข้ารับบริการของโรงพยาบาล จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม

2.1 พยาบาลสามัญทั่วไป หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานหน้าที่ช่วยเหลือแพทย์ และบริการการรักษาพยาบาลแก่คนไข้โดยทั่วไป

2.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ เช่นเดียวกับพยาบาลสามัญทั่วไป แต่มีภาระงานในด้านหนึ่งผู้บริหารด้วย เช่น หัวหน้าตึก ต่าง ๆ หัวหน้าห้องผ่าตัด หัวหน้าห้องตรวจโรค และหัวหน้ากลุ่มทำงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่พยาบาลได้เริ่มต้นประกอบอาชีพนับถึงปัจจุบัน ในที่นี้กำหนดเป็น 2 ช่วง ได้แก่ ช่วงเวลา 10 ปี และมากกว่า 10 ปี
4. โรงพยาบาลตากสิน หมายถึง สถานพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีภาระหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุขแก่ประชาชนโดยทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการฝึกอบรมในแง่เทคนิควิธี และเนื้อหาสาระ ดังนั้นเพื่อให้นักศึกษาวิจัยดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้รวบรวมสาระสำคัญของเนื้อหาวิชา เพื่อประกอบการวิจัย ดังนี้

1. ความหมายของการฝึกอบรม
2. ความสำคัญของการฝึกอบรม
3. วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
4. แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม
5. เทคนิควิธีการฝึกอบรม
6. สาระสำคัญของการฝึกอบรม
7. การสร้างประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายของการฝึกอบรม

ฮาร์บิสัน และไมเยอร์ส (Harbison & Myers. 1964 : 1) ได้ให้คำจำกัดความการฝึกอบรมไว้ว่า "เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) มีมือการทำงาน (Capacity) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสังคมทั่วไป"

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 450) ได้ให้ความหมายอีกลักษณะหนึ่ง โดยกล่าวว่า การฝึกอบรมคือ พื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่ง เป็นความพยายามขององค์การที่จะ

จัดหาประสบการณ์ให้กับบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่กำหนดโครงสร้างของประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทัศนคติ และเพิ่มพูนทักษะ การฝึกอบรมจึงเป็นความพยายามขององค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิก ผ่านกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งประสิทธิภาพการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 257 - 258) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรม ไว้ว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น... และมุ่งพัฒนาทัศนคติของผู้นับปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีกำลังใจ รักงาน มีกำลังช่วยในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

วาสนา สิงห์กรวินท์ (2528 : 2) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า การฝึกอบรมมีความหมายถึงการศึกษาต่อชนิดหนึ่ง เพื่อการพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น วัตถุประสงค์หลักการฝึกอบรมโดยทั่ว ๆ ไปนั้น มุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ ความชำนาญ (ทักษะ) ทัศนคติและพฤติกรรม โดยหวังว่าตัวคนที่ได้รับการพัฒนาด้านเรื่องนี้จะเป็นตัวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาในองค์กรได้

โดยสรุปนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ผูกทักษะ พัฒนาเจตคติ และบุคลิกภาพให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยคาดหวังว่าการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพสูงต่อไป

ความสำคัญของการฝึกอบรม

เป็นที่ประจักษ์กันโดยทั่วไปว่า ผลกระทบจากแผนพัฒนาประเทศก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างกว้างขวาง ความก้าวหน้า

ทางด้านเทคโนโลยี ก็เป็นตัวเร่งให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การ หน่วยงานหรือองค์การมักจะมีการขยายขอบเขตความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ขนาดขององค์การก็เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่องค์การเจริญเติบโตขึ้นเรื่อย ๆ ขึ้นนั้น มักจะปรากฏว่าระดับความพึงพอใจการทำงาน (Job satisfaction) มีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ จนกว่าจะมีแนววิธีการแก้ไขที่ถูกต้อง (Porter and others. 1975 : 248 - 252)

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. 1985 : 258) ได้แสดงทัศนะในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์การสร้างวัฒนธรรมขององค์การขึ้น ในลักษณะที่เปลี่ยนไปด้วยความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม โครงสร้าง และแนวทางปฏิบัติงานต่าง ๆ จะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

จะเห็นได้ว่านักพฤติกรรมศาสตร์ได้พิจารณาองค์การโดยพิจารณาตัวบุคคลเป็นสำคัญ โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์ย่อมมีความสำคัญยิ่งในประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาบุคคล เช่น สหรัฐอเมริกานั้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ในองค์การทุกประเภท และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทุกระดับขององค์การต่างให้ความสนใจอย่างจริงจัง (Sayles and Strauss. 1977 : 327 - 328)

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2529 : 28) ได้สรุปปัญหาหลักของคนของรัฐไว้ว่า ในปัจจุบันนี้ปัญหาหลักของคนของรัฐไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมสืบเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ได้แก่

1. การมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมในการรับใช้ชุมชนและดำเนินการแก้ไขปัญหของชุมชนได้
2. การที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
3. การขาดความรู้ และทักษะบางอย่างที่จำเป็นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่ง หรือลักษณะงาน

4. การเสื่อมสภาพความสามารถในการทำงาน เช่น การสูญเสียคุณสมบัติบางประการ เนื่องจากกาลเวลา อุบัติเหตุ สภาพการเจ็บป่วย และอื่น ๆ เป็นต้น

คณะกรรมการดังกล่าวได้ชี้ทางออกในการแก้ปัญหาไว้ด้วยว่า การแก้ปัญหาข้างต้นจะต้องดำเนินการโดยกระบวนการพัฒนาบุคลากร การจัดโครงการฝึกอบรมต้องคำนึงงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง องค์การที่ให้บริการทางการแพทย์ เช่น โรงพยาบาลนั้น จำเป็นต้องจัดโครงการฝึกอบรมอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเช่นเดียวกัน เพราะการบริหารโรงพยาบาลนั้น เป็นการบริหารงานที่ต้องจัดการทางการแพทย์ และการสาธารณสุข ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชน ทั้งเป็นรายบุคคล ครอบครัว และชุมชน บริการดังกล่าว จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษหลายสาขาวิชาชีพ ผู้บริหารโรงพยาบาลจึงต้องกำหนดนโยบายให้มีการจัดระบบงานวิชาการ และฝึกอบรมขึ้นในโรงพยาบาลเพื่อดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เจ้าหน้าที่ทุกระดับในโรงพยาบาลให้ทันต่อวิทยาการ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า และให้มีการนำพาใช้แก้ปัญหา การบริหาร และบริการของโรงพยาบาล (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2529 : 21)

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การคาดหวังผลการฝึกอบรมนั้นย่อมมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกแก่ตัวบุคคลดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และย่อมส่งผลต่อองค์การในแง่ต่าง ๆ เพื่อศรี วายวานนท์ (2530 : 105) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าแผนการฝึกอบรมจะมีผลตอบแทนแก่องค์การในด้านการเพิ่มผลผลิต การส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน การลดต้นทุน การเพิ่มความมั่นคงขององค์กร และการปรับตัวยืนหยัดอยู่ได้ ในสถานการณ์ที่แปรเปลี่ยน ในขณะที่แผนการฝึกอบรมจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลที่จะสามารถรับมือกับหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในงานตามแนวอาชีพ กล่าวอย่างกว้าง เมื่อทรัพยากรคนที่ทำงานในองค์การต่าง ๆ

ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ขึ้น ก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่องานมากขึ้น และใช้ความสามารถสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นได้

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2530 : 344) ได้ให้ทัศนะในแง่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า "...ความรู้และทักษะที่เป็นทุนอยู่เมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมา ไม่อาจนำมาใช้ในงานได้อย่างสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาตามแผนห้องจัดการจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์อย่างกว้างขวาง..."

จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในแง่ตัวบุคคลและองค์การ ในเรื่องนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 259 - 260) ได้แบ่งความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ ได้แก่

ก. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional objective) เป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักส่วนรวม ได้แก่

- 1) เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานในกลุ่มพนักงานทุกระดับ
- 2) เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 3) พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 4) ลดความสิ้นเปลืองและการบงกชอันยัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 6) พัฒนาฝีมือการปฏิบัติงานของบุคคล
- 7) เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลให้มีความพอใจ

ทุกฝ่าย

- 8) ฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและองค์การ
- 9) สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะและ หรือผู้นำติดต่

๗. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee objective)

- 1) เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 2) เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยทางปฏิบัติ
- 4) เพื่อฝึกฝนการใช้หนี้สัจยานการตัดสินใจ
- 5) เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 7) เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 8) เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานอย่างให้ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม

จากคานิยามการฝึกอบรมที่เสนอในตอนต้นนั้น ทำให้พิจารณาได้ว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล แนวคิด ทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการอ้างอิงถึง และประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงที่จะนำเสนอในการวิจัยครั้งนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวึง สุวรรณ เสนอไว้ 4 แนวคิด (ประภาเพ็ญ สุวรรณ และสวึง สุวรรณ. 2531 : 34 - 43) ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการแก้ปัญหา (Change as a problem solving หรือ P - S Model)
2. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการวิจัย การพัฒนาและเผยแพร่ (Change as a research - development and diffusion process หรือ RD - D Model)
3. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Change as a process of social interaction หรือ S - I Model)

4. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่สัมพันธ์กัน (Change as a linkage process หรือ L - Model)

ประภา เพ็ชรสวรรค์ และสรวง สุวรรณ ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทั้ง 4 แบบไว้โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการแก้ปัญหา (P - S Model) แนวคิดนี้มาจากสมมุติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแก้ปัญหา ซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคล การแก้ปัญหาก็จะเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันอย่างมีแบบแผนในตัวบุคคล โดยเริ่มจากความต้องการที่จะแก้ปัญหา ตามด้วยการวินิจฉัยปัญหา การค้นหาปัญหาวางแนวทางการแก้ปัญหา และทดลองใช้ ดังนี้ หลัก 5 ประการ ที่สำคัญสำหรับการฝึกอบรมจึงมีลักษณะดังนี้

1.1 การให้ความสำคัญของความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเป็นสิ่งแรก

1.2 การวินิจฉัยความต้องการ จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.3 การฝึกอบรม จะต้องเน้นการฝึกอบรมเป็นตัวของตัวเอง

1.4 การใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน เดิมมีความหมายสำหรับกระบวนการฝึกอบรมของหน่วยงานเท่านั้น

1.5 ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมริเริ่มวิธีการ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

2. การเปลี่ยนแปลงคือ กระบวนการวิจัย - พัฒนา และเผยแพร่ (RD - D Model) เป็นแนวคิดที่พัฒนางานอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม แนวคิดดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ (Innovation) จะต้องอาศัยการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผลกระทบสั้น และระยะยาว และต้องคำนึงถึง

องค์ประกอบหลาย ๆ ด้วย เช่น ด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง การประเมินผลการวางแผนจะต้องเป็นสิ่งที่จำเป็น การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ในเชิงประชาธิปไตย ก็ต้องได้รับความสำคัญ

2.2 การให้ความสำคัญคุณสมบัติ เฉพาะของบุคคลเพื่อบอกหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นสาระสำคัญในการนำมาซึ่งความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง

2.3 การนำสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมไปใช้ให้ได้ผลนั้น จะต้องมีการวิจัยการพัฒนา และการประเมินผลมาก่อน

2.4 การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่จะได้ผล เมื่อผู้เปลี่ยนแปลงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการหวังผลไว้อย่างชัดเจน

แนวคิดทฤษฎี (RD - D Model) ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมจะต้องคำนึงถึงกระบวนการวางแผน โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์วิจัย และคำนึงถึงระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วย

3. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (S - I Model) แนวคิดนี้พัฒนามาจาก พื้นฐานความคิด 5 ประการ ดังนี้

3.1 ผู้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของขอบเขตความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม

3.2 สถานภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการยอมรับของคนอื่น ๆ

3.3 การสร้างความสัมพันธ์ อย่างไม่เป็นทางการมีความสำคัญต่อกระบวนการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

3.4 คุณลักษณะของบุคคล และกลุ่มอ้างอิง (Reference group) มีความหมายต่อการยอมรับของบุคคล

3.5 อัตราการแพร่กระจาย ของสิ่งใหม่ไปสู่สังคมจะเริ่มกันอย่างช้า ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดทฤษฎี (S - I Model) กระบวนการฝึกอบรมจึงต้องพิจารณาตัวบุคคลเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญกับสถานภาพทางสังคม (Social status) ว่ามีความสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การเลือกวิทยากร การเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญแห่งทฤษฎีนี้

4. การเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ประสานสัมพันธ์กัน (L - Model) แนวคิดนี้ เป็นแนวคิดที่วิเคราะห์แนวคิดทั้ง 3 ข้างต้น และสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงจะต้องพิจารณาปัจจัยทั้งภายในและภายนอกของระบบ รวมทั้งพิจารณาผลย้อนกลับ (Feed back) ของกระบวนการด้วย สำคัญของแนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่การฝึกอบรมมีอยู่ 6 ประการ ดังนี้

- 4.1 การจำลองปัญหาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญ
- 4.2 การคำนึงถึงการหาข้อมูล จากการวิเคราะห์วิจัยเป็นพื้นฐานสำคัญของการฝึกอบรม
- 4.3 การคำนึงถึงข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) มีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม
- 4.4 วิทยากรจะต้องแสวงหาความร่วมมือระหว่างกัน โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดี
- 4.5 สัมพันธภาพระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับกระบวนการฝึกอบรม
- 4.6 การเปิดใจกว้างระหว่างกัน เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น

จากสำรสำคัญของแนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรมดังกล่าว ทำให้พิจารณาได้ว่า ความสำเร็จของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับ การเลือกหาสาระที่จำเป็น สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการจัดหากระบวนการรวมทั้งเทคนิควิธีการฝึกอบรม ให้เหมาะสมจุดมุ่งหมายขององค์การและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

เทคนิคการฝึกอบรม

การจัดโครงการฝึกอบรมจำเป็นต้องเลือกวิธีการ หรือเทคนิคที่เหมาะสมกับ จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม จึงจะทำให้การฝึกอบรมบรรลุผลตามเป้าหมาย เทคนิค หรือ วิธีการฝึกอบรมมีอยู่หลายประเภท แต่ละประเภทแบ่งแยกออกไปหลาย ๆ วิธีการ ซึ่งนัก วิชาการทางการบริหารการฝึกอบรมได้จัดแบ่งไว้ หลายลักษณะดังนี้

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530 : 105 - 120) ได้เสนอแนะเทคนิควิธีการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยแยกประเภทตามจุดมุ่งหมาย การฝึกอบรมไว้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การเพิ่มพูนทักษะในการติดต่อกัน หมายถึง เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่มี จุดมุ่งหมายให้บุคลากรมีความสามารถในการติดต่อ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เพื่อ ประโยชน์ในการสั่งงาน หรือมอบหมายหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการสร้าง ความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะมีอยู่ 3 เทคนิควิธี ได้แก่

1.1 การแสวงหาบทบาทจำลอง เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมถูก ภาพแทนให้แสดงร่วมกับผู้อื่น พิจารณาดำเนินตามความจำเป็น ซึ่งอาจได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้า หรือลูกน้อง บทบาทการแสดงมักจะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การประชุมพยาบาล ผู้ที่ได้รับการ บาดเจ็บเข้าชั้นโรงผ่า หรือการฝึกจำลองบทบาทการประชุมกลุ่มย่อย ในฐานะเป็นประธานกลุ่ม เป็นต้น

1.2 การฝึกพิจารณาการสำรวจตนเอง และเหตุการณ์ (Sensitivity training) เป็นการมุ่งฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ พฤติกรรมตนเอง และ ผู้อื่น เพื่อพิจารณาการรับรู้ และจิตสำนึกของบุคคลซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีในแง่ความเข้าใจ ระหว่างกัน

1.3 การวิเคราะห์การติดต่อสื่อสาร (Transactional analysis) เป็นการฝึกอบรมเพื่อนำให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ลักษณะของการติดต่อสื่อสารระหว่าง บุคคล และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการติดต่อสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ

2. การเพิ่มพูนความรู้ในงาน เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ และประสบการณ์ที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.1 การหาประสบการณ์ระหว่างทำงาน (On the job experience) เป็นการมุ่งให้บุคลากรได้รับความรู้ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เช่น การให้การศึกษาแบบต่อเนื่อง การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และการประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

2.2 การเสนอแนะ (Coaching) เป็นการฝึกอบรมที่หัวหน้างานมุ่งให้ผู้รับการฝึก ได้ลงมือกระทำด้วยตนเองภายหลังได้เรียนรู้ทฤษฎีมาแล้ว หัวหน้างานต้องมีความชำนาญงานเป็นอย่างดี และต้องพร้อมที่จะเอาใจใส่ติดตามผลให้ข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด

2.3 การศึกษางาน (Under study) เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึก ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้งาน โดยไม่ต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติ

2.4 การเปลี่ยนตำแหน่ง (Job rotation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้สลับเปลี่ยนหมุนเวียนกับหน้าที่ของกันและกัน ทั้งนี้ต้องพิจารณาตามความถนัดและความสนใจเป็นพื้นฐาน

3. การเสริมความรู้ทั่วไป เป็นการจัดโครงการฝึกอบรมในลักษณะที่มุ่งให้บุคลากรได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร หรือมุ่งสร้างเจตคติที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เทคนิควิธีการมีดังนี้

3.1 การประชุมพิเศษ (Special meeting) เป็นการประชุมโดยการกำหนดหัวข้อที่สำคัญ ๆ ตามสถานะการณ์ที่เกิดขึ้น การประชุมมักจะจัดขึ้นโดยองค์กรที่สำคัญ เช่น สมาคม หรือสถาบันต่าง ๆ กรณีของโรคเอดส์แพร่ระบาดในไทยถือว่าเป็นการประชุมพิเศษ บุคลากรทางการแพทย์ จึงควรได้รับการส่งเสริมให้เข้าฟังการประชุม ซึ่งอาจดำเนินการโดยผ่านวิธีวิดีโอเทป เป็นต้น

3.2 การศึกษาจากเอกสาร (Selection reading) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจงใจคัดเลือกบทความ ตำรา ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่จะเกิดประโยชน์แก่บุคลากรโดยกำหนดให้ศึกษาในโอกาสอันควร

3.3 การฝึกอบรมตามโครงการพิเศษ (Special project หรือ Special course) เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจัดโครงการฝึกอบรม โดยพิจารณาตามความต้องการของบุคลากร หรือความต้องการเร่งด่วนของหน่วยงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะมุ่งพัฒนางานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในเหตุการณ์

4. การฝึกทักษะตัดสินใจ เป็นเทคนิควิธีที่เหมาะสมสำหรับฝึกอบรมบุคลากร ระดับหัวหน้างาน เพราะหัวหน้างานต้องมีการหน้าที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอยู่เสมอ เทคนิควิธีมีอยู่หลายสภาพ ดังนี้

4.1 การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด (In - basket technique) เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในเหตุการณ์จำลอง ซึ่งเป็นการจำลองเหตุการณ์จริงจากการทำงานประจำวัน ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องใช้ดุลยพินิจของตนเองเข้าแก้ไขในเวลาที่จำกัด โดยไม่มีผู้ช่วยตัดสินใจ

4.2 เกมสื่การบริหาร (Buusiness games) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้ในการธุรกิจของบริษัทต่าง ๆ เช่น บริษัทห้างร้านมีปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการขาย ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมุ่งแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการแบ่งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มมีการให้คะแนนเมื่อตัดสินใจเห็นะ

4.3 กรณีศึกษา (Case study) เป็นวิธีการศึกษาตัวอย่างที่เป็นจริง ซึ่งอาจมีผู้รวบรวมไว้ หรือมีผู้นำเสนอในที่ประชุม เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข รวมทั้งพิจารณาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น

4.4 เทคนิคลดการเสี่ยงภัย (Risk techniques) เป็นการอธิบายเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะลดอัตราการสูญเสียให้น้อยที่สุด เทคนิควิธีนี้คล้ายกับการระดมสมอง (Brain storming) ผู้เข้าร่วมประชุมต้องเป็นผู้ชำนาญการในเรื่องนั้น ๆ และต้องเสนอข้อมูลโดยจัดความกล้าให้หมดไป

สาระสำคัญของการฝึกอบรม

นอกจากเทคนิควิธีการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับการฝึกอบรมก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การเลือกเนื้อหาสาระเป็นประโยชน์ตรงต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับ การวิเคราะห์ลักษณะงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับเนื้อหาสาระสำหรับการฝึกอบรมพยาบาลนั้น มีลักษณะเฉพาะซึ่งสามารถพิจารณาได้จากการวิเคราะห์ตำแหน่งหน้าที่การงานดังต่อไปนี้

1. ประเภทของพยาบาล

บุคลากรของโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่พยาบาลนั้น โดยทั่วไปจะแบ่งออกได้ 6 ประเภท (สำนักงานแพทย์. 2533 : 3) ดังนี้

- 1.1 เจ้าหน้าที่พยาบาล (Practical nurse)
- 1.2 พยาบาล (Staff nurse)
- 1.3 หัวหน้าหอผู้ป่วย (Head nurse) ซึ่งแบ่งออกเป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Clinical specialist) และ ผู้ตรวจการ (Staff supervisor)
- 1.4 พยาบาลผู้ชำนาญ (Experience nurse)
- 1.5 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริการ (Assistant nursing administrator).
- 1.6 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ด้านวิชาการ
- 1.7 หัวหน้าพยาบาล (Nursing administrator)

2. ภาระหน้าที่

จากตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว จะเห็นว่าพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน มีภาระนอกเหนือจากงานพยาบาลโดยปกติแล้ว อาจต้องมีส่วนด้านการจัดการในฐานะ หัวหน้างาน (Supervisor) อีกด้วย สำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานครได้กำหนด

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายพยาบาลไว้มีสาระโดยสังเขป ดังนี้ (สำนักงานการแพทย์.
2533 : 4)

2.1 เจ้าหน้าที่พยาบาล มีภาระหน้าที่ให้บริการพยาบาลภายใต้
การควบคุมของพยาบาล โดยมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1.1 สังเกตอาการผู้ป่วย
- 2.1.2 ให้การพยาบาลรักษาอนามัยส่วนบุคคล
- 2.1.3 รายงานอาการผู้ป่วยให้พยาบาลได้ทราบ
- 2.1.4 แนะนำผู้ป่วยและญาติเกี่ยวกับการรักษาอนามัยส่วนบุคคล
- 2.1.5 ทำความสะอาดบริเวณแวดล้อม และเครื่องมือทางการแพทย์
- 2.1.6 จัดเตรียมอุปกรณ์การแพทย์ พยาบาล

2.2 พยาบาล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.2.1 ให้การรักษาพยาบาล ตามคำสั่งแพทย์
- 2.2.2 เป็นหัวหน้าทีมวางแผน ให้การบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย
- 2.2.3 ควบคุม ตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พยาบาล

พนักงานผู้ช่วย และคนงาน

- 2.2.4 บันทึก และรายงานผลการบริการพยาบาลของผู้ป่วย
- 2.2.5 ประสานงานกับแพทย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ
- 2.2.6 จัดเตรียมอุปกรณ์ทางการแพทย์
- 2.2.7 จัดสภาพแวดล้อมของผู้ป่วยให้เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ
- 2.2.8 เสนอแนะ ข้อคิดเห็นแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยในการจัดสิ่งแวดล้อม
- 2.2.9 ป้องกันการติดเชื้อและโรคแทรกซ้อนอื่น ๆ
- 2.2.10 ควบคุม และป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
- 2.2.11 ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วย และญาติ เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ

และพลาณามัย

จากภาระหน้าที่ดังกล่าว พยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถ
ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ มีความรู้หลักวิชาการพยาบาลโดยทั่วไป เข้าใจ
กฎระเบียบ และนโยบายของสถาบัน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ และการให้สุขศึกษาแก่
ประชาชน

2. ความสามารถ สามารถให้บริการพยาบาลที่สมบูรณ์แบบ
ตามความต้องการของผู้ป่วย สามารถช่วยหัวหน้างาน วางแผน ควบคุมและให้คำแนะนำ
ทางวิชาการ และบริหารพยาบาลแก่พยาบาล ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า และแก่เจ้าหน้าที่
อื่น ๆ

2.3 พยาบาลระดับผู้บริหาร

พยาบาลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน (Supervisor) และ
ผู้บริหาร (Administrator) ในโรงพยาบาลตากสิน ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาล
ผู้อำนวยการเฉพาะการ พยาบาลเวรตรวจการ พยาบาลผู้อำนวยการ หัวหน้าพยาบาล
และผู้ช่วยด้านบริหาร และผู้ช่วยด้านวิชาการ รวมทั้งผู้ช่วยฝ่ายฝึกอบรมบุคลากรพยาบาล
เหล่านี้ นอกจากจะมีภาระหน้าที่ เช่น พยาบาลโดยทั่วไปแล้ว ยังต้องมีภาระหน้าที่ทาง
การบริหาร การนิเทศ การบริหารงานบุคคล การปกครองคน ฯลฯ อีกด้วย

สำนักการแพทย์ (2533 : 7 - 21) ได้กำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ของ
พยาบาลระดับหัวหน้าไว้ดังนี้

1. วางแผนประจำวันทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล
2. จัดเวร และรับรายงาน เสร็จประจำวัน
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
4. ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่พยาบาล และเจ้าหน้าที่เมื่อมีปัญหา
5. ประสานงานกับแพทย์เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วย
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำหน่วย

7. ปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่
8. ให้อบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากร
9. จัดทำคู่มือพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่
10. จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์การแพทย์ให้เพียงพอ
11. บำรุงรักษาวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์การแพทย์
12. จัดสภาพแวดล้อม และดูแลรักษาให้เหมาะสมถูกต้องสุขลักษณะ
13. วิเคราะห์และศึกษา ประสิทธิภาพต่าง ๆ ในหน่วยงาน

จะเห็นว่าพยาบาลระดับหัวหน้างานต้องมีบทบาท ทั้งในฐานะผู้รักษาพยาบาล ผู้ควบคุมงาน ผู้จัดการงานธุรการและผู้บริหารงานทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร จึงได้กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลระดับหัวหน้างาน จะต้องมีความรู้ ความสามารถด้วย

1. ความรู้ นอกจากความรู้ด้านการพยาบาลโดยทั่วไปแล้ว ต้องมีความรู้หลักการบริหารงาน หลักการฝึกอบรมบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบและนโยบายของสถาบัน รวมทั้งรู้ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการด้วย
2. ความสามารถ หัวหน้าพยาบาลต้องมีความสามารถในการวางแผน การควบคุม บังคับบัญชาลูกน้อง และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรอื่น ๆ ได้ รวมทั้งมีความสามารถในการติดต่อประสานงานทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงานด้วย

การสร้างประสิทธิภาพการทำงานของกล่ม

แฮร์รี อี. มูนน์ (Harry E. Munn. 1980 : 114 - 119) ได้ศึกษากระบวนการทำงานของพยาบาล โดยพิจารณาจากทักษะ 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน การวินิจฉัยปัญหา การใช้ประโยชน์ทรัพยากร ความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การสื่อความเข้าใจ และการสร้างบรรยากาศ สำคัญเกี่ยวกับทักษะทั้ง 7 ประการมีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นทักษะที่สำคัญของการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งจะพิจารณาจากการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งมั่นร่วมกัน การกำหนดมาตรฐานการทำงาน กำหนดวิธีการป้องกันปัญหา แสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ การระดมความคิด มีกรอบบรรทัดฐาน และมอบหมายหน้าที่ตามคุณสมบัติเฉพาะ
2. การวินิจฉัยปัญหา (Decision making) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับแก้ปัญหาภายในกลุ่ม สิ่งที่จะต้องพิจารณา ได้แก่ การกำหนดทางเลือก เพื่อการแก้ปัญหา ความรับผิดชอบต่อปัญหาของสมาชิกกลุ่ม การมุ่งแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย ความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา การไม่ขัดความรับผิดชอบ และความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของหัวหน้ากลุ่ม
3. การใช้ประโยชน์ทรัพยากร (Use of resources) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากร คน เงิน เวลา ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งจะพิจารณาจาก การใช้ความสามารถของคนให้เป็นประโยชน์ ความสมดุลระหว่างเงิน-เวลากับจุดมุ่งหมายของงาน การเลือกใช้คนตามเทคนิควิชาเรียประสิทธิผลการประชุมกลุ่ม การรักษามาตรฐานของเวลา การใช้ความสามารถอย่างเต็มภาคภูมิ ความสำเร็จของผลงานส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคล และการฝึกอบรมจัดขึ้นตามความต้องการที่จำเป็น
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นทักษะที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานกลุ่มของพยาบาล เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม สาเหตุที่สังเกตได้ว่า กลุ่มมีความรับผิดชอบหรือไม่ มีดังนี้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การรับรู้ขอบเขตภาระของตน การยึดมั่นต่อภาระกิจของตน งานที่ไม่จำเริญให้ความอิสระในการทำงาน การยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน การยอมรับผิดร่วมกัน แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ และความรับผิดชอบร่วมต่อเกียรติภูมิของหน่วยงาน
5. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นทักษะในเชิงจิตวิทยาที่สำคัญ มีดังนี้ การบันทึกความสำเร็จของการทำงาน การรับรู้อนาคตของหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน การยกย่องผู้ที่มีความสามารถดีเด่น ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า การเห็นความสำคัญต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้น และความภาคภูมิใจ

6. การสื่อสารความเข้าใจ (Communication) เป็นทักษะของพยาบาลที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีม ซึ่งควรพิจารณาจากสภาพต่อไปนี้ คือ การเปิดเผยตรงไปตรงมา การแก้ปัญหาขัดแย้งโดยการประชุม การรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ ความใส่ใจของคั้งกับปัญหา ต่อปัญหา การรับรู้ปัญหาของแต่ละคน การให้ความเชื่อถือแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การรับรู้เงื่อนไขผลประโยชน์ของแต่ละคน

7. การสร้างบรรยากาศ (Climate) เป็นทักษะในเชิงจิตวิทยาสังคม การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงาน เป็นทีมของพยาบาล บรรยากาศการทำงานจะดีหรือไม่ พิจารณาจากสภาพต่อไปนี้ การยอมรับความรู้และความสามารถของผู้อื่น การสร้างความยุติธรรม ความหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง การไว้วางใจระหว่างสมาชิก การปกป้องผลประโยชน์ของทีมของหัวหน้าทีม

ทักษะทั้ง 7 ประการดังกล่าว เป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีม แฮร์รี อี มันน์ (Harry E. Munn) ได้สร้างแบบสอบถามขึ้น 50 ข้อ เพื่อทำการสำรวจการทำงานของพยาบาล สาระของแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานของกลุ่มพยาบาล ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นการสำรวจทางอ้อม (Indirect approach) และหากพบว่าสภาพดังกล่าวปรากฏอยู่น้อย ก็หมายถึงว่า การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทั้ง 7 ประการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างหลักสูตร การฝึกอบรม

ในการสำรวจวิจัยความต้องการการฝึกอบรมพยาบาลในครั้งนี้ จึงได้ยึดกรอบความคิดของ แฮร์รี อี มันน์ ทั้ง 7 ทักษะ โดยถือว่าเป็นเนื้อหาสาระของการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพยาบาล

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยทั่วไปนั้น ยังไม่พบรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมพยาบาลโดยตรง แต่มี

การวิจัยที่มีจุดมุ่งหมาย การสร้างหลักสูตรเพื่อบุคลากรทางด้านสาธารณสุข โดยมุ่งให้ความรู้ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายงานการวิจัยดังกล่าว ได้แก่

1. การวิจัยในประเทศ

สาคร พุทธปาน ได้ทำการวิจัยการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การป้องกัน การรื้อฟื้น และยาเสพติดสำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน (2533 : บทคัดย่อ)

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับบุคลากร งานสาธารณสุขมูลฐานที่ใช้ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม โดยเฉพาะองค์ประกอบของหลักสูตรจะต้องปรับปรุงแก้ไขอีก ผู้วิจัยได้ทดลองตัวแบบการฝึกอบรม โดยปรับปรุงองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร ได้แก่ สภาพปัญหา และความจำเป็นของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการอบรม กิจกรรม และวิธีการอบรม และวิธีการประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานสาธารณสุข จังหวัดลำปาง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสัมภาษณ์ และทดลอง

นุชนาญ คิวพิเศษ ได้ทำการหาแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพในการเป็นพยาบาล (นุชนาญ คิวพิเศษ. 2534 : 135)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่จำเป็นสำหรับพยาบาลมีอยู่ 10 องค์ประกอบเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ ความมีสติปัญญา การทอมน การควบคุมตนเอง การขบออกสังคม การทำตามสบาย การอาศัยตนเอง การผ่อนคลาย การทำความเป็นจริง และการมีอารมณ์มั่นคง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จำนวน 500 คน

2. การวิจัยต่างประเทศ

ไททัส (Titus. 1989 : 417 - A) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับพยาบาลที่ต้องรักษาคนไข้โรคจิต วัยรุ่น ไททัสได้ออกแบบสำรวจความต้องการของ

พยาบาลในศูนย์พยาบาลชุมชน แห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลของศูนย์แห่งนี้ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพ (Competencies) ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการรักษาพยาบาลคนไข้โรคจิตวัยรุ่น ได้แก่ สมรรถภาพในการสร้างทีมงาน การวางแผนการรักษาพยาบาล การรักษาจริยธรรม ทักษะในการสื่อความเข้าใจ การจัดขวางพฤติกรรมบุคคล และการกำหนดปรัชญาการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เสนอว่า การพัฒนาบุคลากรพยาบาลนั้น จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมประจำการอย่างต่อเนื่อง

พรอคซี่ (Procci. 1986 : 2534 - A) ได้สำรวจมาตรฐานการผลิตพยาบาลของสถานศึกษาพยาบาลในสหรัฐอเมริกา จุดมุ่งหมายการวิจัยของเขาต้องการวิเคราะห์ว่า ตั้งแต่ปี 1975 เป็นต้นมาในทางการของสหรัฐได้ประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการผลิตพยาบาลแนวใหม่ สถานศึกษาพยาบาลต่าง ๆ ได้พัฒนาหลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมตามแนวของทางการที่กำหนด การวิจัยมุ่งศึกษาความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงในการฝึกอบรมพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถาบันผลิตและควบคุมพยาบาล 100 แห่ง

การวิจัยพบว่า เนื้อหาสาระที่ควรกำหนดให้พยาบาลได้ศึกษาเล่าเรียน ได้แก่

1. พัฒนาการการเจริญเติบโตตามวัย
2. เด็กที่มีปัญหา
3. การตรวจสอบสุขภาพทางแพทย์
4. การให้หลักจิตวิทยาสังคมในการรักษาสุขภาพจิต
5. การนิเทศงานพยาบาล
6. ทักษะการแนะแนวทางสุขภาพจิตและการให้คำปรึกษา
7. การสร้างทีมงานในชุมชน

วิธีการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสินเกี่ยวกับการฝึกอบรมนางของเทคนิควิธี และเนื้อหาสาระเพื่อให้นักศึกษาค้นคว้า เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร จำนวน 306 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน โดยวิธีการเลือกสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของ เกรจี และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร 60 คน พยาบาลสามัญทั่วไป 210 คน พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี 174 คน และ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความต้องการของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งใช้แบบสอบถามของ แฮร์รี อี. มัทน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แบบสอบถามสำหรับถามทางตรง (Direct question) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

- 1.1 ถามความต้องการด้านเทคนิควิธี จำนวน 10 ข้อ
- 1.2 ถามความต้องการด้านเนื้อหาสาระ จำนวน 14 ข้อ

2. แบบสอบถามสำหรับตอบทางอ้อม (Indirect question) ใช้แบบสอบถามของ แฮร์รี อี. มัทน์ มีจำนวน 50 ข้อ เป็นข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ปรากฏในโรงพยาบาล ซึ่งจะแปลความหมายเป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรมสำหรับพยาบาล โดยเน้นทักษะ 7 ประการ คือ

- 2.1 การวางแผน มีประเด็นถามจำนวน 8 ข้อ
- 2.2 การตัดสินใจ มีประเด็นถามจำนวน 6 ข้อ
- 2.3 การใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ มีประเด็นถามจำนวน 8 ข้อ
- 2.4 การสร้างความรับผิดชอบ มีประเด็นถามจำนวน 9 ข้อ
- 2.5 การสร้างแรงจูงใจ มีประเด็นถามจำนวน 7 ข้อ
- 2.6 การสื่อความเข้าใจ มีประเด็นถามจำนวน 7 ข้อ
- 2.7 การสร้างบรรยากาศ มีประเด็นถามจำนวน 5 ข้อ

3. แบบสอบถามพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน มี 2 ลักษณะ

- 3.1 สอบถามสถานภาพส่วนบุคคล
- 3.2 แบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และให้คะแนนตามน้ำหนักความเห็น หรือความรู้สึกจากมากไปหาน้อย ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับสาระสำคัญของเทคนิควิธีการฝึกอบรมและความรู้ที่เป็นสัพพัญญูจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบ (Try out) กับพยาบาลของโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร α - coefficient (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8797

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งถึงกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้แล้ว ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ ปรากฏว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ
2. ตรวจจห้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้
3. กำหนดค่าเฉลี่ยรวมข้อและรายด้าน โดยใช้หลักเกณฑ์วัดค่าความต้องการซึ่งปรับปรุงจากแนวคิดของ ประพัฒน์ จาปาไทย (2530 : 29 - 30) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้
 - 3.1 เกณฑ์สำหรับแบบสอบถามทางตรง มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49	ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00	ความต้องการอยู่ในระดับมาก
 - 3.2 เกณฑ์สำหรับแบบสอบถามทางอ้อม

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49	ความต้องการอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 5.00	ความต้องการอยู่ในระดับน้อย
4. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลตามตัวแปรเป็นรายข้อและรายด้าน โดยใช้ค่าสถิติค่าที (t-test) กำหนดความมีนัยสำคัญ (Level of Significant) ที่ระดับ .01 และ .05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้สถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ
(2528 : 59)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร
ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2528 : 64)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

X^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร
สัมประสิทธิ์ แอลฟา (α - Coefficient) ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ
(2528 : 171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถาม
แต่ละข้อ

S_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้

t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 $\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
* แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอตามลำดับดังนี้

1. ทักษะของพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่มีต่อสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน 7 ด้าน
2. เปรียบเทียบทักษะของพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่มีต่อสภาพการทำงาน
ของพยาบาลตากสิน 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์การทำงาน
3. เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านเนื้อหาสาระ 14 ประการ จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และประสบการณ์การทำงาน
4. ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้านเนื้อหา
สาระ 14 ประการ

5. ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรม 10 ประการ

6. เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรม 10 ประการ จำนวนตามประสบการณ์การบริหาร และประสบการณ์การทำงาน

ในการแปลความหมายข้อมูลตามทักษะของพยาบาลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. การวัดสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ใช้เกณฑ์ของ แฮร์รี อี. มัทน์ และ ประพัฒน์ จาปาไทย
2. การวัด ความต้องการของพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่มีต่อเนื้อหาสาระ และเทคนิควิธีการฝึกอบรม ใช้เกณฑ์ของ ประพัฒน์ จาปาไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอเป็นขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
- ตอนที่ 2 สถานะการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาล
- ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาล จำนวนตามประสบการณ์การบริหาร และประสบการณ์การทำงาน
- ตอนที่ 4 ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาล ด้านเนื้อหาสาระและเทคนิควิธี
- ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาล จำนวนตามประสบการณ์การบริหารและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างพยาบาล ของโรงพยาบาลตากสิน จั๊นนกตาม
ประสภการณับริหาร และประสภการณัการทํางาน

	กลุ่มตัวอย่างและประสภการณั	จํานวน	ร้อยละ
	พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง	270	100%
	2.1 พยาบาลสามัญทั่วไป	210	77.77%
	2.2 พยาบาลที่มีประสภการณับริหาร	60	22.23%
	2.3 พยาบาลที่มีประสภการณัทํางาน 10 ปี	175	60.54%
	2.4 พยาบาลที่มีประสภการณัสูงกว่า 10 ปี	95	39.46%
	รวม	270	100%

จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 270 คน จั๊นนกเป็นพยาบาลทั้งหมดคน
โรงพยาบาล มีจํานวน 306 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างได้พยาบาลจํานวน 270 คน คิดเป็น
ร้อยละ 88.23% ปรากฏว่าเป็นพยาบาลสามัญทั่วไป 210 คน คิดเป็นร้อยละ 77.77%
พยาบาลที่มีประสภการณับริหาร 60 คน คิดเป็นร้อยละ 22.23% จั๊นนกเป็นพยาบาล
ที่มีประสภการณัการทํางาน 1-10 ปี มีจํานวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60.54%
พยาบาลที่มีประสภการณัสูงกว่า 10 ปี จํานวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 39.49%

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาล

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับการวางแผนตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นทีมได้มีการตั้ง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงาน	2.97	0.95
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุกคนมุ่งมั่น ที่จะรักษาจุดมุ่งหมายการทำงาน	2.73	0.81
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ของกลุ่มไว้	2.66	0.88
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้นขณะทำงาน	2.65	0.85
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่ม อื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือ ขึ้นไป	2.77	0.78
6	มีการระดมความคิดเห็นที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คน ในการทำงาน	2.99	0.96

ตอนที่ 2 สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาล

ตาราง 2 คำสัณติพื้นฐานสภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับการวางแผน
ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นทีมได้มีการตั้ง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงาน	2.97	0.95
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุกคนมุ่งมั่น ที่จะรักษาจุดมุ่งหมายการทำงาน	2.73	0.81
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ของกลุ่มไว้	2.66	0.88
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้นขณะทำงาน	2.65	0.85
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่ม อื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือ ขึ้นไป	2.77	0.78
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คน ในการทำงาน	2.99	0.96

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการตัดสินใจ
ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกไว้หลายทาง ก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา	2.79	0.77
2	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อ ภาระหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน	2.95	0.81
3	เมื่อมีปัญหา เกิดขึ้นจะรีบแก้ไขทันที	2.96	0.94
4	โดยทั่วไปแล้วทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม		
5	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารจะ ยอมรับและไม่โยนความผิดให้ลูกน้อง	2.72	0.90
6	เมื่อใครมีปัญหาการทำงานจะได้รับ ความช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้า ทันที	2.93	0.88
	รวม	2.87	0.60

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาสภาพการทำงานในเรื่องของการตัดสินใจ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การรับมือกับปัญหาโดยไม่เพิกเฉย ความรับผิดชอบต่องานของสมาชิกกลุ่ม ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของหัวหน้ากลุ่ม ความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา การกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา และการไม่ปิดความรับผิดชอบ โดยสรุปสภาพการทำงานในเรื่องการวินิจฉัยปัญหาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ทรัพยากรของพยาบาล ความทักษะของพยาบาลสามัญทั่วไ

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จาก ความชำนาญของสมาชิกอื่น ๆ	3.02	0.77
2	เวลาและประสิทธิภาพมีเพียงพอ อยู่เสมอ	2.77	0.82
3	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ทักษะ ด้านวิชาชีพแสดงเทคนิคเพื่อการ ปฏิบัติงานที่สำคัญ	2.81	0.88
4	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมี เป้าหมายและได้ผล	2.72	0.72

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
5	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.76	0.74
6	แต่ละกลุ่มใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.88	0.77
7	คนที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นเพราะมาตรฐานความสำเร็จการทำงาน	2.17	0.85
8	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม จะได้รับการตอบสนองทันที	2.07	0.93
	รวม	2.65	0.53

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาสภาพการทำงานในเรื่องการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ปรากฏในระดับน้อยใน 2 ประเด็น ของความสำเร็จของการทำงานส่งผลต่อความก้าวหน้า ของบุคคล และการฝึกอบรมจัดขึ้นตามความต้องการที่จำเป็นที่เหลืออีก 6 ประเด็น ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง คือ การใช้ความสามารถของคน

ให้เกิดประโยชน์ ความสมดุลระหว่างเงิน เวลา กับจุดมุ่งหมายของงาน การเลือกใช้เทคนิคตามวิชาชีพของทุกคน ประสิทธิภาพการประชุมกลุ่ม การรักษามาตรฐานของเวลา และการใช้ความสามารถอย่างเต็มภาคภูมิ โดยสรุปสภาพการทำงานของพยาบาลในเรื่องการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มจะวางมือจากการะ ของตันทันทีเมื่อแล้วเสร็จเพื่อช่วย เหลือคนอื่นต่อไป	2.83	0.84
2	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขตภาระกิจ และความรับผิดชอบของตน	3.09	0.81
3	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตาม ขอบเขตหน้าที่ของตน	3.14	0.77
4	งานบนหน้าที่แต่ละคนเปิดโอกาสให้ ได้เรียนรู้ทักษะ และเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ	2.99	0.82

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
5	งานในหน้าที่ของแต่ละคนเปิดโอกาสให้ทุกคนระบุปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.97	0.68
6	ความคิดเห็นของสมาชิกได้รับการยอมรับในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหางานในหน้าที่	2.64	0.81
7	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเกิดขึ้นทุกคนยอมรับผลกระทบ		
8	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล	2.83	0.81
9	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงพยาบาล	3.04	0.95
	รวม	2.93	0.53

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาสภาพการทำงานในเรื่อง ความรับผิดชอบ ปรากฏในระดับปานกลางทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยึดมั่นในภารกิจของตน การรับรู้ขอบเขตภาระของตน ความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อเกียรติภูมิของหน่วยงาน งานที่ไม่จำเจ ให้ความอิสระในการทำงาน การยอมรับผิดร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาทำงาน และการยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน โดยสรุปความต้องการ การฝึกอบรมของพยาบาลในด้านทักษะ การสร้างความรับผิดชอบ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	บันทึกความสำเร็จการทำงานของเราช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.14	0.98
2	เรามีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลในอนาคต	3.30	0.84
3	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับจากโรงพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ	2.38	0.92
4	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่องสรรเสริญ	2.31	0.88

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในงานอาชีพนี้	2.78	0.98
6	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความสำคัญต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ	3.06	0.88
7	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดีด้วยความภูมิใจ	3.39	0.80
	รวม	2.91	0.59

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไป ได้พิจารณาสภาพการทำงานในเรื่อง การสร้างแรงจูงใจ ปรากฏในระดับน้อย 2 ประเด็นคือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน และการยกย่องผู้มีความสามารถดีเด่น อีก 5 ประเด็น ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบันทึกความสำเร็จของการทำงาน การรับรู้ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า การเห็นความสำคัญต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้น และความภาคภูมิใจต่อภาระหน้าที่ โดยสรุปความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล ในด้านทักษะ การสร้างแรงจูงใจ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ที่เกี่ยวกับการ
สื่อความเข้าใจ ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อพูดคุย กันอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.03	0.77
2	จัดข้อแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับการแก้ไข อย่างสม่ำเสมอโดยการประชุม อภิปรายร่วมกัน	2.51	0.77
3	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลเพียงพอ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	2.52	0.71
4	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อการ แก้ไขปัญหาระดับล่าง	2.31	0.74
5	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ปัญหา ที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า	2.72	0.89
6	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและเชิดชู บุคคลที่ทำงานดี	2.22	0.78
7	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับ ผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับ	2.52	0.81
	รวม	2.55	0.49

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาสภาพการทำงานในเรื่องการสื่อสารความเข้าใจ ปรากฏอยู่ในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ ความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาต่อปัญหา และการให้ความรู้เรื่องข้อปฏิบัติงานดีเด่น อีก 5 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง คือ การเปิดเผยตรงไปตรงมา การแก้ปัญหาขัดแย้งโดยการประชุม การรับรู้ข่าวสารข้อมูล การรับรู้ปัญหาของแต่ละคน และการรับรู้เงื่อนไข ผลประโยชน์ของแต่ละคน โดยสรุปความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลในด้านทักษะการสื่อสารความเข้าใจ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับบรรยากาศของกลุ่ม ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพและยอมรับความรู้และความสามารถของสมาชิกอื่น ๆ	2.93	0.84
2	หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม	2.39	0.72
3	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่ายบริหารโดยไม่ต้องหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง	1.63	0.72

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
4	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	2.90	0.81
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่ามีฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อเป็นตัวแทน ของข้าพเจ้าในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	2.15	0.85
	รวม	2.40	0.53

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาสภาพการทำงานในเรื่อง บรรยากาศของกลุ่ม ปรากฏในระดับปานกลางใน 2 ประเด็น คือ การยอมรับความรู้ ความสามารถของผู้อื่น และการไว้วางใจระหว่างสมาชิกสำหรับ 3 ประเด็น ปรากฏอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การสร้างความยุติธรรม ความหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง การปกป้องผลประโยชน์ลูกทีมของหัวหน้าทีม โดยสรุปความต้องการการฝึกอบรมในด้านทักษะการสร้างบรรยากาศของกลุ่ม ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน จําแนกเป็นราย
ด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การวางแผน	2.77	0.62
2	การวินิจฉัยปัญหา	2.87	0.60
3	การใช้ประโยชน์ทรัพยากร	2.65	0.53
4	ความรับผิดชอบ	2.93	0.47
5	การสร้างแรงจูงใจ	2.91	0.59
6	การสื่อความเข้าใจ	2.55	0.49
7	การสร้างบรรยากาศ	2.40	0.53
รวม		2.74	0.44

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปมีทัศนะต่อสภาพการทำงาน
ของพยาบาลปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียวคือ การสร้างบรรยากาศ นอกนั้นปรากฏ
ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำได้ดังนี้คือ ความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ
การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการสื่อความเข้าใจ โดยสรุป
ทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไปที่มีต่อสภาพการทำงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการวางแผน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การลงมือทำงานเป็นทีมได้มีการตั้ง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงาน	2.50	0.81
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุกคนมุ่งมั่น ที่จะรักษาจุดมุ่งหมายการทำงาน	2.50	0.67
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ของกลุ่มไว้	2.58	0.74
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะ เกิดขึ้นขณะทำงาน	2.68	0.70
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่ม อื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือ ขึ้นไป	2.83	0.68
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คนในการทำงาน	2.75	0.75
7	ก่อนนำเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อม	2.21	0.69

ตาราง (10) ต่อ

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
8	การกำหนดตัวบุคคลเข้าทำงานเป็น ไปด้วยความเหมาะสม	2.35	0.34
	รวม	2.51	0.38

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้พิจารณาสภาพการวางแผน ปรากฏอยู่ในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม และการมอบหมายหน้าที่การงานนอกนั้น ปรากฏในระดับปานกลาง คือ ประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งมั่นร่วมกัน การกำหนดมาตรฐานการทำงาน การกำหนดวิธีการป้องกันปัญหา การรวมความคิด และการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มอื่น โดยสรุปความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล ด้านทักษะการวางแผน ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหา ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกไว้หลายทางก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา	2.76	0.67
2	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน	3.11	0.71
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะรีบแก้ไขทันที	2.91	0.86
4	โดยทั่วไปแล้วทุกฝ่ายมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม	2.86	0.72
5	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารจะยอมรับและไม่โยนความผิดให้ลูกน้อง	2.68	0.87
6	เมื่อใครมีปัญหาการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากหัวหน้าทันที	2.80	0.86
	รวม	2.85	0.56

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้พัฒนาสภาพการวินิจฉัยปัญหา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อปัญหาของสมาชิก การรับแก้ไข้ปัญหาโดยไม่เพิกเฉย ความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของหัวหน้ากลุ่ม การกำหนดทางเลือกการแก้ปัญหา และการไม่เกิดความรับผิดชอบ โดยสรุปความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลในด้านทักษะ การวินิจฉัยปัญหา ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จาก ความชำนาญานของสมาชิกอื่น ๆ	2.91	0.74
2	เวลาและประสิทธิภาพมีเพียงพออยู่ เสมอ	2.85	0.93
3	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ทักษะ ด้านวิชาชีพแสดงเทคนิคเพื่อการ ปฏิบัติงานที่สำคัญ	2.40	0.61
4	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมี เป้าหมายและได้ผล	2.36	0.63

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
5	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.70	0.74
6	แต่ละกลุ่มมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.90	0.65
7	คนที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นเพราะมาตรฐานความสำเร็จการทำงาน	1.98	0.62
8	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม จะได้รับการตอบสนองทันที	1.70	0.61
	รวม	2.47	0.37

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหารได้พิจารณาสภาพการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง 4 ประเด็น คือ การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ การใช้ความสามารถของคนได้อย่างเต็มที่ ความเพียงพอของเวลาและประสบการณ์ การรักษามาตรฐานของเวลา อีก 4 ประเด็น

ปรากฏอยู่ในระดับน้อย คือ การเลือกใช้คนตามวิชาชีพและความชำนาญเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิภาพการประชุมกลุ่ม การตอบสนองความต้องการการฝึกอบรม และการพิจารณาความชอบตามระบบคุณธรรม โดยสรุป ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลด้านทักษะการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ปรากฏอยู่ในระดับสูง

ตาราง 13 คำสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสินเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มจะวางมือจากการะ ของตนทันทีเมื่อแล้วเสร็จเพื่อ ช่วยเหลือคนอื่นต่อไป	2.65	0.70
2	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขตภาระกิจ และความรับผิดชอบของตน	2.93	0.77
3	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตาม ขอบเขตหน้าที่ของตน	3.06	0.86
4	งานในหน้าที่แต่ละคนเปิดโอกาสให้ ได้เรียนรู้ทักษะ และเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ	3.03	0.73

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
5	งานในหน้าที่ของแต่ละคนเปิดโอกาสให้ทุกคนระบุงบปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.93	0.63
6	ความคิดเห็นของสมาชิกได้รับการยอมรับในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ของตน	2.63	0.73
7	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเกิดขึ้นทุกคนยอมรับผลกระทบ	2.91	0.62
8	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล	2.31	0.56
9	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงพยาบาล	2.95	0.89
	รวม	2.78	0.39

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้พิจารณาสภาพความรับผิดชอบ ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงประเด็นเดียว คือ การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาทำงาน นอกนั้นปรากฏอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การยืมอำนาจภารกิจของตน ภาระงานที่ไม่จำเจ ความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อเกียรติภูมิของหน่วยงาน ให้ความอิสระในการทำงาน การรับรู้ขอบเขตภาระของตน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน และการยอมรับผิดร่วมกัน โดยสรุปแสดงให้เห็นว่า ความต้องการการฝึกอบรมในด้านทักษะ การสร้างความรับผิดชอบ ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจ ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	บันทึกความสำเร็จการทำงานของเรา ช่วยให้เราเกิดความภาคภูมิใจ	3.20	0.86
2	เรามีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมต่อ ความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาล ในอนาคต	3.53	0.87
3	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับจาก โรงพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ	2.66	0.85

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
4	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเคยได้รับการยกย่อง สรรเสริญ	2.28	0.69
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความ ก้าวหน้าในงานอาชีพนี้	3.00	0.88
6	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความ สำคัญต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ	3.11	0.78
7	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ด้วยความภูมิใจ	3.25	0.79
	รวม	3.00	0.53

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหารได้พิจารณา สภาพ การสร้างแรงจูงใจ ปรากฏอยู่ในระดับน้อยเพียงประเด็นเดียวคือ ประเด็นเกี่ยวกับการยกย่องผู้มีความสามารถดีเด่น นอกนั้นปรากฏอยู่ในระดับมาก คือ ประเด็นเกี่ยวกับการบันทึกความสำเร็จของการทำงาน การรับรู้ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์

ตอบแทน ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า การเห็นความสำคัญต่อทุกสิ่งที่เกิดขึ้น และความภาคภูมิใจต่อภาระหน้าที่ โดยสรุป ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลในด้านการสร้างแรงจูงใจปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกี่ยวกับการสื่อความเข้าใจ ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อพูดคุยกัน อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	2.90	0.79
2	ข้อขัดแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับการแก้ไข อย่างสม่ำเสมอ โดยการประชุม อภิปรายร่วมกัน	2.06	0.51
3	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลที่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	2.16	0.61
4	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะให้ความสำคัญ ที่เน้นที่เป็นประโยชน์เพื่อการแก้ไข ปัญหาระดับล่าง	2.16	0.49

ตาราง 15 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
5	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า	2.31	0.74
6	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและเชื่อดิอบุคคลที่ทำงานดี	2.06	0.73
7	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับ	2.75	0.77
	รวม	2.34	0.53

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร ได้พิจารณาสภาพการสื่อความเข้าใจในระดับน้อย โดยที่สามารถเรียงลำดับประเด็นสำคัญของการสื่อความเข้าใจจากมากไปหาน้อยดังนี้ การเปิดเผยตรงไปตรงมา การรับรู้เงื่อนไขผลประโยชน์ของตนเอง การรับรู้ปัญหาของแต่ละคน การรับรู้ข่าวสารข้อมูล ความใส่ใจของผู้นบังคับบัญชาต่อปัญหา การแก้ปัญหาโดยการประชุม และการใช้ความเชื่อดิอแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น โดยสรุป ความต้องการการฝึกอบรมสภาพการสื่อความเข้าใจ ปรากฏอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
เกี่ยวกับบรรยากาศของกลุ่ม ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพและยอมรับความรู้และความสามารถของสมาชิกอื่น ๆ	3.01	0.65
2	หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม	2.31	0.77
3	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่ายบริหารโดยไม่ต้องหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง	1.71	0.58
4	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.11	0.69
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกกว่าฝ่ายบริหารทำหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อเป็นตัวแทนของข้าพเจ้าในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	2.73	0.89
	รวม	2.58	0.46

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพการบริหาร ได้พิจารณาสภาพการทำงานเกี่ยวกับบรรยากาศของกลุ่ม ในระดับปานกลาง โดยที่ประเด็นเกี่ยวกับการยอมรับความรู้และความสามารถของผู้อื่น ๆ การไว้วางใจกันปรากฏในระดับสูง สำหรับความยุติธรรมและการปกป้องผลประโยชน์ของหัวหน้าทีม อยู่ในระดับปานกลาง ตามทวนกระแวง การกลั่นแกล้งอยู่ในระดับน้อย

โดยสรุป ความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศของกลุ่ม ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน จำนวนเป็นรายด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพการบริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การวางแผน	2.51	0.55
2	การวินิจฉัยปัญหา	2.85	0.56
3	การใช้ประโยชน์ทรัพยากร	2.47	0.37
4	ความรับผิดชอบ	2.78	0.39
5	การสร้างแรงจูงใจ	3.00	0.53
6	การสื่อความเข้าใจ	2.34	0.53
7	การสร้างบรรยากาศ	2.58	0.46
	รวม	2.65	0.29

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้พิจารณาสภาพการทำงานของพยาบาลปรากฏ ในระดับน้อย 2 ด้าน คือ ด้านสื่อความเข้าใจ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากร นอกนั้นปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจ การวินิจฉัยปัญหา ความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศ และการวางแผน โดยสรุปทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่อสภาพการทำงานปรากฏอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

ตาราง 18 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวางแผนของพยาบาล

โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นที่มาได้มีการตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงาน	2.89	0.95
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุกคนมุ่งมั่นที่จะรักษาจุดมุ่งหมายการทำงานทุกคน	2.70	0.82
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่มไว้	2.65	0.857
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นขณะทำงาน	2.65	0.857

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล • N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป	2.74	0.74
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คนในการทำงาน	2.97	0.85
7	ก่อนนำเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม	2.94	0.96
8	การกำหนดตัวบุคคลเข้าทำงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม	2.44	0.89
	รวม	2.75	0.89

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานของพยาบาล ปรากฏในระดับปานกลาง 7 ประเด็น ยกเว้นประเด็นการมอบหมายหน้าที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะจึงปรากฏอยู่ในระดับน้อย โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานในด้านการวางแผน ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 19 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหาของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกไว้หลายทาง ก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา	2.78	0.78
2	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อ ภาระหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน	2.93	0.81
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะรีบแก้ไขทันที	2.93	0.91
4	โดยที่วุ่นวายแล้วทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม	2.84	0.71
5	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารจะ ยอมรับและไม่โยนความผิดให้ลูกน้อง	2.75	0.91
6	เมื่อใครมีปัญหาการทำงานจะได้รับ ความช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้าทันที	2.92	0.90
	รวม	2.86	0.62

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหา ปรากฏในระดับปานกลาง ในทุกประเด็น

ตาราง 20 ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จาก ความชำนาญของสมาชิกอื่น ๆ	2.97	0.73
2	เวลาและประสบการณ์มีเพียงพอ อยู่เสมอ	2.72	0.82
3	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ทักษะด้าน วิชาชีพแสดงเทคนิคเพื่อการปฏิบัติงาน ที่สำคัญ	2.74	0.86
4	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมี เป้าหมายและได้ผล	2.71	0.74
5	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	2.76	0.76
6	แต่ละกลุ่มใช้ทักษะและความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่	2.82	0.78

ตาราง 20 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 174	
		X	S.D.
7	คนที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็น เพราะมาตรฐานความสำเร็จการ ทำงาน	2.17	0.88
8	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม จะได้รับการตอบสนองทันที	2.06	0.96
	รวม	2.62	0.54

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานในด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ปรากฏในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ ความสำเร็จของผลงานส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคล และการฝึกอบรมจัดขึ้นตามความต้องการที่จำเป็น ที่เหลืออีก 5 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 21 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มจะวางมือจากภาระ ของตนทันทีเมื่อแล้วเสร็จเพื่อช่วย เหลือคนอื่นต่อไป	2.82	0.82
2	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขตภาระกิจ และความรับผิดชอบของตน	3.05	0.81
3	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตาม ขอบเขตหน้าที่ของตน	3.12	0.77
4	งานในหน้าที่แต่ละคนเปิดโอกาสให้ ได้เรียนรู้ทักษะ และเทคนิควิธีการ ใหม่ ๆ	3.00	0.83
5	งานในหน้าที่ของแต่ละคนเปิดโอกาส ให้ทุกคนระบุปัญหาและแก้ปัญหาด้วย ตนเอง	2.97	0.69
6	ความคิดเห็นของสมาชิกได้รับการ ยอมรับในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหา งานในหน้าที่ของตน	2.62	0.79

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
7	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเกิดขึ้น ทุกคนยอมรับผลกระทบ	2.84	0.84
8	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การปฏิบัติงานให้ได้ผล	2.85	0.83
9	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม ต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงพยาบาล	3.02	0.93
	รวม	2.92	0.54

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้
พิจารณาสภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบ ปรากฏในระดับปานกลางทุกประเด็น

ตาราง 22 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	บันทึกความสำเร็จการทำงานของเรา ช่วยให้เราเกิดความภาคภูมิใจ	3.12	0.95
2	เรามีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมต่อ ความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาล ในอนาคต	3.26	1.01
3	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับจาก โรงพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ	2.33	0.88
4	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่อง สรรเสริญ	2.80	0.92
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความ ก้าวหน้าในงานอาชีพนี้	2.34	0.92
6	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความ สำคัญต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ	3.06	0.87
7	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ด้วยความภูมิใจ	3.34	0.80
	รวม	2.89	0.59

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจ ปรากฏในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน และความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ที่เหลืออีก 5 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี มีทัศนะต่อสภาพการทำงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 23 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อกัน อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.01	0.77
2	ข้อขัดแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับการแก้ไข อย่างสม่ำเสมอโดยการประชุม อภิปรายร่วมกัน	2.50	0.74
3	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลที่เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	2.53	0.72
4	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะให้คำ แนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อการแก้ไข ระดับล่าง	2.27	0.73

ตาราง 23 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
5	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า	2.68	0.91
6	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและเชื่อนิอบบุคคลที่ทำงานดี	2.20	0.81
7	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับ	2.48	0.82
	รวม	2.52	0.51

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานในด้านการสื่อความเข้าใจ ปรากฏในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ การให้ความเชื่อนิอบแก่ผู้ปฏิบัติดี และการรับรู้เงื่อนไขผลประโยชน์ของแต่ละคนที่เหลือ 5 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ค่าสถิติพื้นฐานสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพและยอมรับความรู้และความสามารถของสมาชิกอื่น ๆ	2.89	0.85
2	หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม	2.34	1.07
3	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่ายบริหารโดยไม่ต้องหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง	1.58	0.73
4	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.86	0.80
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหารทำหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อเป็นตัวแทนของข้าพเจ้าในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	2.17	0.84
	รวม	2.37	0.55

จากตาราง 24 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงาน ด้านการสร้างบรรยากาศ ปรากฏในระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ การยอมรับความรู้ ความสามารถของสมาชิกอื่น และการไว้วางใจระหว่างสมาชิกที่เหลืออีก 3 ประเด็น ปรากฏในระดับน้อย โดยสรุปพยาบาลกลุ่มนี้มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศ ปรากฏในระดับน้อย

ตาราง 25 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน จำนวนที่เป็นรายด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การวางแผน	2.75	0.68
2	การวินิจฉัยปัญหา	2.86	0.62
3	การใช้ประโยชน์ทรัพยากร	2.62	0.54
4	ความรับผิดชอบ	2.92	0.54
5	การสร้างแรงจูงใจ	2.89	0.59
6	การสื่อความเข้าใจ	2.52	0.51
7	การสร้างบรรยากาศ	2.37	0.55
รวม		2.73	0.46

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 10 ปี มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศ ปรากฏในระดับน้อยเพียงด้านเดียว ที่เหลืออีก 6 ด้าน ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1 - 10 ปี มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 26 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวางแผนของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนคติของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนคติของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นทีมได้มีการตั้ง จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงาน	2.83	0.92
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุกคนมุ่งมั่นที่จะ รักษาจุดมุ่งหมายการทำงาน	2.65	0.73
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่มไว้	2.64	0.84
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะ		
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป	2.87	0.77
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คน ในการทำงาน	2.86	0.84

ตาราง 26 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
7	ก่อนนำเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม	2.36	0.79
8	การกำหนดด้วยบุคคลเข้าทำงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม	2.34	0.67
	รวม	2.65	0.79

จากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการวางแผนประกันระดับน้อย 2 ประเด็นคือ การฝึกอบรมชุมชนไทย และการมอบหมายหน้าที่ตามสมบัติเฉพาะอีก 6 ประเด็น ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการวางแผนประกันอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 27 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหาของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกไว้หลายทางก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา	2.79	0.71
2	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน	3.08	0.76
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะรีบแก้ไขทันที	2.92	0.96
4	โดยทั่วไปแล้วทุกฝ่ายมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม	2.64	0.84
5	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารจะยอมรับและไม่โยนความผิดให้ลูกน้อง	2.94	0.73
6	เมื่อใครมีปัญหาการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้าทันที	2.65	0.88
	รวม	2.88	0.83
		2.89	0.54

จากตาราง 27 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหาปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง ในทั้ง 6 ประเด็น

ตาราง 28 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนคติของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนคติของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ วิชา ญาณของสมาชิกอื่น ๆ	3.05	0.82
2	เวลาและประสิทธิภาพมีเพียงพออยู่เสมอ	2.92	0.88
3	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ทักษะด้านวิชาชีพแสดงเทคนิคเพื่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ	2.67	0.84
4	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย และได้ผล	2.52	0.66
5	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.72	0.70
6	แต่ละกลุ่มใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	2.93	0.69

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
7	คนที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นเพราะมาตรฐานความสำเร็จการทำงาน	2.04	0.64
8	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม จะได้รับการตอบสนองทันที	1.85	0.71
	รวม	2.59	0.42

จากตาราง 28 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรปรากฏในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ ความสำเร็จของผลงาน ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคล และการฝึกอบรมจัดขึ้นตามความต้องการที่จำเป็นที่เหลืออีก 5 ประเด็น ปรากฏอยู่ในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มจะวางมือจากภาระของ คนทันทีเมื่อแล้วเสร็จเพื่อช่วยเหลือคนอื่น ต่อไป	2.73	0.81
2	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขตภาระกิจและ ความรับผิดชอบของตน	3.06	0.80
3	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตามขอบเขต หน้าที่ของตน	3.13	0.79
4	งานในหน้าที่แต่ละคนเปิดโอกาสให้ได้ เรียนรู้ทักษะ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ	3.00	0.76
5	งานในหน้าที่ของแต่ละคนเปิดโอกาสให้ ทุกคนระบุปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.94	0.63
6	ความคิดเห็นของสมาชิกได้รับการยอมรับ ในการอภิปรายเพื่อแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ ของตน	2.67	0.80
7	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเกิดขึ้นทุกคน ยอมรับผลกระทบ	2.68	0.70

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
8	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล	2.47	0.66
9	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงพยาบาล	3.02	0.95
	รวม	2.86	0.44

จากตาราง 29 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบ ปรากฏในระดับน้อยเพียง 1 ประเด็น คือ การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาทำงาน นอกนั้นอีก 8 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบ ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสินตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	บันทึกความสำเร็จการทำงานของเรา ช่วยให้เราเกิดความภาคภูมิใจ	3.21	0.95
2	เรามีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมต่อ ความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลใน อนาคต	3.52	0.99
3	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับจาก โรงพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ	2.64	0.94
4	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการยกย่อง สรรเสริญ	2.89	1.03
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ในงานอาชีพนี้	2.23	0.67
6	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความสำคัญต่อ ตัวข้าพเจ้าเสมอ	3.09	0.83
7	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดีด้วย ความภูมิใจ	3.38	0.80
	รวม	3.00	0.56

จากตาราง 30 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจ ปรากฏในระดับน้อย 1 ประเด็น คือ ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าอีก 6 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทัศนะต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจ ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 31 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อกับผู้จากกัน อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	2.98	0.78
2	ข้อขัดแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับการแก้ไข อย่างสม่ำเสมอโดยการประชุมอภิปราย ร่วมกัน	2.25	0.71
3	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลเพียงพอสำหรับ การปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ	2.28	0.64
4	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์เพื่อการแก้ไขปัญหาในระดับ ล่าง	2.30	0.61

ตาราง 31 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
5	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า	2.53	0.80
6	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและเชื่อถือบุคคลที่ทำงานดี	2.16	0.70
7	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับ	2.73	0.75
	รวม	2.46	0.38

จากตาราง 31 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจปรากฏในระดับน้อย 4 ประเด็น คือ การแก้ปัญหาขัดแย้งโดยการประชุม การรับรู้ข่าวสารข้อมูล ความใส่ใจของผู้นบังคับบัญชาต่อปัญหา และการให้ความเชื่อถือแก่ผู้นปฏิบัติงานดีเด่น ที่เหลืออีก 3 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการสื่อความเข้าใจปรากฏในระดับน้อย

ตาราง 32 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพและยอมรับ ความรู้และความสามารถของสมาชิกอื่น ๆ	3.05	0.70
2	หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วย ความยุติธรรม	2.42	0.84
3	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่ายบริหารโดย ไม่ต้องหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง	1.76	0.59
4	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	3.10	0.73
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่ายฝ่ายบริหารทำหน้าที่ เป็นอย่างดีเพื่อเป็นตัวแทนของข้าพเจ้าใน เรื่องค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	2.51	0.94
	รวม	2.57	0.43

จากตาราง 32 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ได้พิจารณาสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศปรากฏในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ การสร้างความยุติธรรม และความหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง ที่เหลืออีก 3 ประเด็น ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศ ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน จำนวนเป็น รายด้านรวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การวางแผน	2.65	0.80
2	การวินิจฉัยปัญหา	2.89	0.54
3	การให้ประโยชน์ทรัพยากร	2.59	0.42
4	ความรับผิดชอบ	2.86	0.44
5	การสร้างแรงจูงใจ	3.00	0.56
6	การสื่อความเข้าใจ	2.46	0.38
7	การสร้างบรรยากาศ	2.57	0.43
รวม		2.72	0.33

จากตาราง 33 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการสื่อสารความเข้าใจ ปรากฏในระดับน้อย ที่เหลืออีก 6 ด้าน ปรากฏในระดับปานกลาง โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานปรากฏในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาล จำนวนตามประสบการณ์บริหารและประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 34 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน ด้านการวางแผน จำนวนตามทักษะของพยาบาลทั่วไปที่มีประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นที่มาได้มี การตั้งจุดมุ่งหมายการทำงาน	2.97	0.81	2.50	0.81	3.37**
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุก คนมุ่งมั่นที่จะรักษาจุดมุ่งหมาย การทำงาน	2.73	0.81	2.50	0.67	2.07**

ตาราง 34 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร		
		N = 210		บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่มไว้	2.66	0.88	2.58	0.74	0.68
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นขณะทำงาน	2.65	0.85	2.68	0.70	0.24
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป	2.77	0.78	2.83	0.66	0.51
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คน ในการทำงาน	2.99	0.86	2.75	0.75	1.95*
7	ก่อนนำเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม	2.89	0.96	2.21	0.69	5.07**

ตาราง 34 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร		
		N = 210		บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8	การกำหนดตัวบุคคลเข้าทำงาน เป็นไปด้วยความเหมาะสม	2.51	0.89	2.05	0.34	3.93**
	รวม	2.77	0.62	2.51	0.35	3.06**

** = .01

* = .05

จากตาราง 34 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปพิจารณาสภาพการทำงาน ในการวางแผนปรากฏอยู่ในระดับมากกว่าในทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร ในทุกประเด็น และพิจารณาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ประเด็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกัน การฝึกอบรมปฐมนิเทศ การมอบหมายหน้าที่ตามคุณสมบัติ เฉพาะ และการกำหนดตัวบุคคลเข้าทำงานในอีก 1 ประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 คือ การระดมความคิดที่เหลืออีก 3 ประเด็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปทักษะของพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม พิจารณาสภาพการทำงาน ด้านการวางแผนอยู่ในระดับที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการวินิจฉัยปัญหา จำนวนตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และ
พยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร		
		N = 210		บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกไว้หลายทางก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา	2.79	0.77	2.76	0.67	0.22
2	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบต่อการกระทำที่อย่างเท่าเทียมกัน	2.95	0.81	3.11	0.71	1.41
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะรีบแก้ไขทันที	2.96	0.94	2.91	0.86	0.33
4	โดยทั่วไปแล้วทุกฝ่ายมีความพึงพอใจผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม	2.88	0.72	2.86	0.72	0.19
5	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารจะยอมรับและไม่โยนความผิดให้ลูกน้อง	2.72	0.90	2.68	0.87	0.35

ตาราง 35 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	เมื่อใดที่มีปัญหาการทำงานจะ ได้รับความช่วยเหลือแนะนำ จากหัวหน้าทันที	2.93	0.88	2.80	0.86	1.08
	รวม	2.77	0.62	2.51	0.35	3.06

จากตาราง 35 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์
บริหาร พิจารณาการทำงานในด้านการวินิจฉัยปัญหา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ในทุกประเด็น

ตาราง 36 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน
 ที่เกี่ยวกับใช้ประโยชน์ทรัพยากร จำแนกตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร
 และพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์ จากความรู้ความสามารถของ สมาชิกอื่น ๆ	3.02	0.77	2.91	0.74	1.00
2	เวลาและประสิทธิภาพมีเพียง พออยู่พอกิน	2.77	0.82	2.85	0.93	0.59
3	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ ทักษะด้านวิชาชีพแสดงเทคนิค เพื่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ	2.81	0.88	2.40	0.61	3.39**
4	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมี เป้าหมายและได้ผล	2.72	0.72	2.36	0.63	3.47**
5	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	2.76	0.74	2.70	0.74	0.58

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	แต่ละกลุ่มใช้ทักษะและความ สามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่	2.88	0.77	2.90	0.65	0.12
7	คนที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นเพราะมาตรฐานความ สำเร็จการทำงาน	2.17	0.85	1.98	0.62	1.58
8	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องฝึก อบรม จะได้รับการตอบสนอง ทันที	2.07	0.93	1.70	0.61	2.91**
	รวม	2.65	0.53	2.47	0.37	2.41*

** = .01

* = .05

จากตาราง 36 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร มีทักษะต่อสภาพการทำงานในด้านการใช้ทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 3 ประเด็น คือ การเลือกใช้คนตามเทคนิควิชาชีพ ประสิทธิภาพการประชุมกลุ่ม และการฝึกอบรมจัดขึ้นตามความต้องการที่จำเป็น ส่วนอีก 5 ประเด็น พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะต่อสภาพการทำงาน ในด้านการใช้ทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 37 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สอดคล้องกันของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร		
		N = 210		บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความชำนาญของสมาชิกอื่น ๆ	3.02	0.77	2.91	0.74	1.00
2	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขตภาระกิจ และความรับผิดชอบของตน	3.09	0.81	2.933	0.77	1.33

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติ ตามขอบเขตหน้าที่ของตน	3.14	0.77	3.06	0.80	0.71
4	งานในหน้าที่แต่ละคนเปิดโอกาส ให้ได้เรียนรู้ทักษะ และเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ	2.99	0.82	3.03	0.73	0.36
5	งานในหน้าที่ของแต่ละคนเปิด โอกาสให้ทุกคนระบุปัญหาและ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.97	0.68	2.93	0.63	0.39
6	ความคิดเห็นของสมาชิกได้รับ การยอมรับในการอภิปรายเพื่อ แก้ปัญหาในงานในหน้าที่ของตน	2.64	0.81	2.63	0.73	0.14
7	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเกิด ขึ้นทุกคน ยอมรับผลกระทบ	2.86	0.82	2.51	0.62	3.01**
8	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล	2.83	0.81	2.31	0.56	4.61**

ตาราง 37 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร		
		N = 210		N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
9	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของโรงพยาบาล	3.04	0.95	2.95	0.89	0.67
	รวม	2.93	0.95	2.78	0.39	2.09*

** = .01

* = .05

จากตาราง 37 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร มีทักษะต่อสภาพการทำงานในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 2 ประเด็น คือ การแสดงหาวิธีการใหม่ ๆ มาทำงาน และความรู้สึกมีส่วนร่วมต่อเกียรติภูมิของหน่วยงานที่เหลืออีก 7 ประเด็น มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะต่อสภาพการทำงานในด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำนวนตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และ
พยาบาลสามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร		
		N = 210		บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	บันทึกความสำเร็จการทำงาน ของเราช่วยให้เราเกิดความ ภาคภูมิใจ	3.14	0.98	3.20	0.86	0.38
2	เรามีความพึงพอใจที่ได้มีส่วน ร่วมต่อความเจริญก้าวหน้าของ โรงพยาบาลในอนาคต	3.30	0.84	3.53	0.87	1.53
3	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับจาก โรงพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ	2.38	0.92	2.66	0.85	2.19*
4	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการ ยกย่องสรรเสริญ	2.31	0.88	2.28	0.69	0.28
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความ ก้าวหน้าในงานอาชีพนี้	2.78	0.98	3.00	0.88	1.51

ตาราง 38 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความสำคัญต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ	3.06	0.88	3.11	0.78	0.40
7	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดีด้วยความภูมิใจ	3.39	0.80	3.25	0.79	1.23
	รวม	2.91	0.59	3.00	0.53	1.08

* = .05

จากตาราง 38 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารมีทักษะต่อสภาพการทำงานในด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นของความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนที่เหลืออีก 6 ประเด็น พยาบาลทั้ง 2 กลุ่มมีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลทั้ง 2 กลุ่มมีทักษะต่อสภาพการทำงานในด้านการสร้างแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการสื่อความเข้าใจ จำนวนความถี่ของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และพยาบาล
สามัญทั่วไป

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อ พูดคุยกันอย่างเปิดเผยตรงไป ตรงมาใจ	3.03	0.77	2.90	0.79	1.17
2	ข้อขัดแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับการ แก้ไขอย่างสม่ำเสมอโดยการ ประชุมอภิปรายร่วมกัน	2.51	0.77	2.06	0.51	4.26**
3	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลที่ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ให้สำเร็จ	2.52	0.71	2.16	0.61	3.50**
4	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อ การแก้ไขปัญหาระดับล่าง	2.31	0.74	2.16	0.49	1.48

ตาราง 39 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า	2.72	0.89	2.31	0.74	3.19**
6	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและ เชื่อดิฉันบุคคลที่ทำงานดี	2.22	0.78	2.06	0.73	1.42
7	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัด เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้า ได้รับ	2.52	0.81	2.75	0.77	1.89*
	รวม	2.91	0.59	3.00	0.53	1.08**

** = .01

* = .05

จากตาราง 39 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์
บริหารมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานในด้านการสื่อความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นของการรับรู้เงื่อนไขผลประโยชน์ของแต่ละคน และมีทัศนคติ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 3 ประเด็น คือ การแก้ปัญหาขัดแย้ง
โดยการประชุม การรับรู้ข่าวสารข้อมูล และการให้ความเชื่อใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นที่เหลือ
อีก 2 ประเด็นพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป
พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติต่อสภาพการทำงาน ในด้านการสื่อความเข้าใจ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการสร้างบรรยากาศ จำนวนตามทัศนะของพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มี
ประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่มีประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพ และยอมรับความรู้และความ สามารถของสมาชิกอื่น ๆ	2.93	0.84	3.01	0.65	0.71

ตาราง 40 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์ บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
2	หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติ ต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม	2.39	0.77	2.31	0.58	0.85
3	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่าย บริหารโดยไม่ต้องหวาดระแวง การกลั่นแกล้ง	1.63	0.72	1.71	0.58	0.85
4	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้ วางใจซึ่งกันและกัน	2.90	0.81	3.11	0.69	1.84
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ว่าฝ่าย บริหารทำหน้าที่เป็นอย่างดี เพื่อเป็นตัวแทนของข้าพเจ้า ในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและ สวัสดิการอื่น ๆ	2.15	0.85	2.73	0.89	0.21
	รวม	2.40	0.53	2.58	0.46	2.30

จากตาราง 40 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหารและพยาบาลทั่วไป มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานในด้านการสร้างบรรยากาศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกประเด็น

ตาราง 41 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน 7 ด้าน จำแนกตามทัศนคติของพยาบาลสามัญทั่วไปและพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนคติของพยาบาล				t
		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		พยาบาลที่ประสบการณ์บริหาร N = 60		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผน	2.77	0.62	2.51	0.35	3.06**
2	การวินิจฉัยปัญหา	2.87	0.60	2.85	0.56	0.21
3	การใช้ประโยชน์ทรัพยากร	2.65	0.53	2.47	0.37	2.41*
4	ความรับผิดชอบ	2.93	0.95	2.78	0.39	2.09*
5	การสร้างแรงจูงใจ	2.91	0.59	3.00	0.53	1.68
6	การสื่อความเข้าใจ	2.55	0.49	2.34	0.53	3.01**
7	การสร้างบรรยากาศ	2.40	0.53	2.58	0.46	2.30
	รวม	2.74	.44	2.65	0.29	1.60

** = .01

* = .05

จากตาราง 41 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลสามัญทั่วไปและพยาบาลที่มีประสบการณ์
บริหารมีทักษะต่อสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สองด้าน
คือ การวางแผน และการสื่อความเข้าใจ พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีทักษะต่อสภาพการทำงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีก 2 ด้านคือ การใช้ประโยชน์ทรัพยากร
และความรับผิดชอบ นอกนั้นอีก 3 ด้าน พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะต่อสภาพการทำงานโดยรวมแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 42 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการวางแผน ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นทีมได้มี การตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการทำงาน	2.89	0.95	2.83	0.92	0.49
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่า ทุกคนมุ่งมั่นที่จะรักษาจุดมุ่ง- หมายการทำงาน	2.70	0.82	2.65	0.73	0.46

ตาราง 42 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่มไว้	2.65	0.85	2.64	0.84	0.05
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นขณะทำงาน	2.65	0.85	2.67	0.74	0.25
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ และหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป	2.74	0.74	2.87	0.77	1.38
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจากทุก ๆ คนในการทำงาน	2.97	0.85	2.86	0.84	1.05
7	ก่อนนำเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม	2.94	0.96	2.36	0.79	5.05*

ตาราง 42 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8	การกำหนดตัวบุคคลเข้า ทำงานเป็นไปด้วยความ เหมาะสม	2.44	0.89	2.34	0.67	0.97
	รวม	2.75	0.63	2.65	0.49	1.26

** = .01

จากตาราง 42 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน พิจารณาสภาพการทำงานด้านการวางแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียง 1 ประเด็น คือ การฝึกอบรมชุมชนพิเศษ นอกนั้นเมื่ทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลทั้ง 2 กลุ่มมีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการวางแผนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 43 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการวินิจฉัยปัญหาของพยาบาล ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน
ต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกวิธี หลายทางก่อนตัดสินใจแก้ ปัญหา	2.78	0.78	2.79	0.71	0.09
2	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบ ต่อการกระทำที่อย่างเท่า เทียมกัน	2.93	0.81	3.08	0.76	1.45
3	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะรีบ แก้ไขทันที	2.93	0.91	2.97	0.96	0.36
4	โดยทั่วไปแล้วทุกฝ่ายมีความ พึงพอใจผลการปฏิบัติงาน ของกลุ่ม	2.84	0.71	2.94	0.73	1.12

ตาราง 43 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้บริหารจะยอมรับและไม่ โยนความผิดให้ลูกน้อง	2.75	0.91	2.65	0.88	0.86
6	เมื่อใดที่มีปัญหาการทำงาน จะได้รับความช่วยเหลือ แนะนำจากหัวหน้าทันที	2.92	0.90	2.88	0.83	0.31
	รวม	2.86	0.62	2.89	0.54	0.55

จากตาราง 43 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันได้มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการวินิจฉัยปัญหาแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกประเด็น

ตาราง 44 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกของกลุ่มได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ชำนาญของสมาชิกอื่น ๆ	2.97	0.73	3.05	0.82	0.77
2	เวลาและประสบการณ์มีเพียงพออยู่เสมอ	2.72	0.82	2.92	0.88	1.90
3	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ทักษะด้านวิชาชีพแสดงเทคนิคเพื่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ	2.74	0.86	2.67	0.84	0.66
4	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและได้ผล	2.71	0.74	2.52	0.66	2.13
5	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.76	0.76	2.72	0.70	0.33

ตาราง 44 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	แต่ละกลุ่มใช้ทักษะและความ สามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่	2.86	0.78	2.93	0.69	0.78
7	คนที่ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น เป็นเพราะมาตรฐานความ สำเร็จการทำงาน	2.17	0.88	2.04	0.64	1.31
8	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้อง ฝึกอบรม จะได้รับการตอบ สนองทันที	2.06	0.96	1.85	0.71	1.87
	รวม	2.62	0.54	2.59	0.42	0.55

* = .05

จากตาราง 44 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน พิจารณาสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 1 ประเด็น คือ ประสิทธิภาพการประชุม กลุ่มที่เหลือประเด็นอื่น ๆ อีก 7 ประเด็น มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 45 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้านความรับผิดชอบ ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกของกลุ่มจะวางมือ จากภาระของตนทันทีเมื่อแล้ว เสร็จเพื่อช่วยเหลือคนอื่น ต่อไป	2.82	0.82	2.73	0.81	0.80
2	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขต ภาระกิจและความรับผิดชอบ ของตน	3.05	0.81	3.62	0.80	0.11

ตาราง 45 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติ ตามขอบเขตหน้าที่ของตน	3.12	0.77	3.13	0.79	0.10
4	งานในหน้าที่แต่ละคนเปิด โอกาสให้ได้เรียนรู้ทักษะ และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ	3.00	0.83	3.00	0.76	0.00
5	งานในหน้าที่ของแต่ละคน เปิดโอกาสให้ทุกคนระบุปัญหา และแก้ปัญหาด้วยตนเอง	2.97	0.69	2.94	0.63	0.27
6	ความคิดเห็นของสมาชิกได้ รับการยอมรับในการอภิปราย เพื่อแก้ปัญหาในงานในหน้าที่ ของตน	2.62	0.79	2.67	0.80	0.48
7	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาด เกิดขึ้นทุกคนยอมรับผลกระทบ	2.84	0.84	2.68	0.70	1.52

ตาราง 45 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล	2.85	0.83	2.47	0.66	3.75*
9	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่ามี ส่วนร่วมต่อชื่อเสียงเกียรติ ภูมิของโรงพยาบาล	3.02	0.93	3.02	0.95	0.02
	รวม	2.92	0.54	2.86	0.44	0.97

* = .01

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงประเด็นเดียว คือ การแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ มาทำงาน ที่เหลืออีก 8 ประเด็น มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบ ปรากฏในระดับปานกลาง

ตาราง 46 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	บันทึกความสำเร็จการทำงาน ของเราช่วยให้เราเกิดความ ภาคภูมิใจ	3.12	0.95	3.21	0.95	0.77
2	เรามีความพึงพอใจที่ได้มี ส่วนร่วมต่อความเจริญก้าว หน้าของโรงพยาบาลใน อนาคต	3.16	1.01	3.52	0.99	1.97
3	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับ จากโรงพยาบาลเป็นที่น่า พอใจ	2.33	0.88	2.64	0.94	2.69**
4	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการ ยกย่องสรรเสริญ	2.34	0.92	2.23	0.67	1.01
5	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อ ความก้าวหน้าในงานอาชีพนี้	2.80	0.92	2.89	1.03	0.78

ตาราง 46 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
6	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความสำคัญต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ	3.06	0.87	3.09	0.83	0.23
7	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดีด้วยความภูมิใจ	3.34	0.80	3.38	0.80	0.36
	รวม	2.89	0.59	3.00	0.56	1.36

** = .01

จากตาราง 46 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียง 1 ประเด็น คือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทน ที่เหลืออีก 6 ประเด็น มีทักษะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 47 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
ด้านการสื่อความเข้าใจ ตามทักษะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อ พูดคุยกันอย่างเปิดเผยตรง ไปตรงมา	3.01	0.77	2.98	0.78	0.22
2	ข้อขัดแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับ การแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ โดยการประนีประนอมกับราย ร่วมกัน	2.50	0.74	2.25	0.71	2.77**
3	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลที่ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติ หน้าที่ให้สำเร็จ	2.53	0.72	2.28	0.64	2.82**
4	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อการแก้ไขปัญหาระดับล่าง	2.27	0.73	2.30	0.61	0.31

ตาราง 47 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า	2.68	0.91	2.53	0.80	1.38
6	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและเชื่อนิยมนุคคลที่ทำงานดี	2.20	0.82	2.16	0.70	0.40
7	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับ	2.48	0.82	2.73	0.75	2.48*
	รวม	2.52	0.51	2.46	0.38	1.00

** = .01

* = .05

จากตาราง 47 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสื่อสารความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 2 ประเด็น การแก้ปัญหาขัดแย้งโดยการประชุม การรับรู้ข่าวสารข้อมูล และที่ระดับ .05 ใน 1 ประเด็น คือ การรับรู้เงื่อนไขผลประโยชน์แต่ละคน ที่เหลืออีก 4 ประเด็นพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสื่อสารความเข้าใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 48 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้านการสร้างบรรยากาศของพยาบาล ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพ และยอมรับความรู้ความ สามารถของสมาชิกอื่น ๆ	2.89	0.85	3.05	0.70	1.52
2	หัวหน้างานของข้าพเจ้า ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความ ยุติธรรม	2.34	1.01	2.42	0.84	0.46

ตาราง 48 (ต่อ)

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10 ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่ายบริหารโดยไม่ต้องหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง	1.58	0.73	1.76	0.59	1.96*
4	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้วางใจซึ่งกันและกัน	2.86	0.80	3.10	0.73	2.37*
5	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าย่ำแย่บริหารทำหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อเป็นตัวแทนของข้าพเจ้าในเรื่องค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ	2.17	0.84	2.51	0.94	3.03**
	รวม	2.37	0.55	2.57	0.43	3.00**

** = .01

* = .05

จากตาราง 48 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 2 ประเด็น คือ ความหวาดระแวงการกลั่นแกล้ง การไว้วางใจกันระหว่างสมาชิก และที่ระดับ .01 เพียง 1 ประเด็น คือ การปกป้องผลประโยชน์ลูกทีมของหัวหน้าทีม ที่เหลืออีก 2 ประเด็น แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันมีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 49 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน สภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน รวม 7 ด้าน ตามทัศนะของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

ลำดับที่	สภาพการทำงาน	ระดับทัศนะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1-10ปี N = 174		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผน	2.75	0.63	2.65	0.49	1.26
2	การวินิจฉัยปัญหา	2.86	0.62	2.89	0.54	0.55
3	การใช้ประโยชน์ทรัพยากร	2.62	0.54	2.59	0.42	0.55
4	ความรับผิดชอบ	2.92	0.54	2.86	0.44	0.97
5	การสร้างแรงจูงใจ	2.89	0.59	3.00	0.56	1.36
6	การสื่อความเข้าใจ	2.52	0.51	2.46	0.38	1.06
7	การสร้างบรรยากาศ	2.37	0.55	2.57	0.43	3.00**
	รวม	2.73	.46	2.72	0.33	0.07

จากตาราง 49 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เหลืออีก 6 ด้าน พยาบาลทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ด้าน เนื้อหาสาระและเทคนิควิธีการ

ตาราง 50 ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรม 14 ประการ ตามความต้องการ
ของพยาบาลสาวน้อยทั่วไป

ลำดับที่	เนื้อหาสาระการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.89	0.78
2	การวางแผนปฏิบัติงาน	3.97	0.72
3	การสร้างความรู้ความรับผิดชอบ	3.93	0.77
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.09	0.73
5	การตัดสินใจ	4.15	0.73
6	การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล	4.09	0.74
7	การสร้างบรรยากาศการทำงาน	4.20	0.72

ตาราง 50 (ต่อ)

ลำดับที่	เนื้อหาสาระการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
8	การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาล กับคนไข้	4.15	0.73
9	การสร้างทีมงาน	4.19	0.72
10	การเสริมความรู้ทางการแพทย์และ สาธารณสุข	4.33	0.73
11	การวิเคราะห์ตนเอง	3.84	0.78
12	การบริหารสำนักงาน	3.63	0.78
13	การควบคุมอารมณ์	3.72	0.83
14	การสำรวจสภาพปัญหาในงานในหน้าที่	3.74	0.79
	รวม	4.01	0.50

จากตาราง 50 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลส่วนใหญ่ทั่วไปของโรงพยาบาลตากสิน ได้พิจารณาเห็นว่าสาระการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับพยาบาลนั้นมีความสำคัญ ในระดับมาก ทุกประเด็น

ตาราง 51 ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรม ตามทัศนคติและความต้องการของ
พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	เนื้อหาสาระการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.98	0.70
2	การวางแผนปฏิบัติงาน	4.15	0.73
3	การสร้างความรู้ป็นมิตร	3.96	0.78
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.96	0.80
5	การตัดสินใจ	3.96	0.84
6	การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล	3.68	0.85
7	การสร้างบรรยากาศการทำงาน	3.93	0.88
8	การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาล กับคนไข้	3.76	0.98
9	การสร้างทีมงาน	3.85	0.82
10	การเสริมความรู้ทางการแพทย์และ สาธารณสุข	4.01	0.72
11	การวิเคราะห์ตนเอง	3.88	0.66
12	การบริหารสำนักงาน	3.71	0.84
13	การควบคุมอารมณ์	3.68	0.77
14	การสำรวจสภาพปัญหาในงานในหน้าที่	3.71	0.73
	รวม	4.89	0.57

จากตาราง 51 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้พิจารณาให้
ความสำคัญกับเนื้อหาสาระการฝึกอบรมในระดับมากเกินทุกประเด็น

ตาราง 52 ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรม ตามความต้องการของพยาบาล
ที่มีประสบการณ์ ระหว่าง 1 - 10 ปี

ลำดับที่	เนื้อหาสาระการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การพัฒนาบุคลากร	3.81	0.76
2	การวางแผนปฏิบัติงาน	3.96	0.73
3	การสร้างความรู้ความเข้าใจ	3.89	0.75
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.05	0.72
5	การตัดสินใจ	4.14	0.72
6	การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล	4.10	0.71
7	การสร้างบรรยากาศการทำงาน	4.20	0.73
8	การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาล กับคนไข้	4.17	0.73
9	การสร้างทีมงาน	4.21	0.72
10	การเสริมความรู้ทางการแพทย์และ	4.34	0.73

ตาราง 52 (ต่อ)

ลำดับที่	เนื้อหาสาระการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
11	การวิเคราะห์ตนเอง	3.85	0.77
12	การบริหารสำนักงาน	3.64	0.77
13	การควบคุมอารมณ์	3.70	0.82
14	การสำรวจสภาพปัญหาในงานในหน้าที่	3.74	0.76
	รวม	4.00	.50

จากตาราง 52 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 10 ปี ให้ความสำคัญหรือมีความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการฝึกอบรมสำหรับพยาบาล ปรากฏในระดับมาก ทั้ง 14 ประเด็น

ตาราง 53 ค่าสถิติพื้นฐานเนื้อหาสาระการฝึกอบรมตามความต้องการของพยาบาล
ที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	เนื้อหาสาระการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การพัฒนาบุคลากร	4.01	0.74
2	การวางแผนปฏิบัติงาน	4.11	0.69
3	การสร้างความรู้ความเข้าใจ	4.03	0.81
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.08	0.79
5	การตัดสินใจ	4.05	0.82
6	การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล	3.81	0.87
7	การสร้างบรรยากาศการทำงาน	4.04	0.81
8	การมีทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาล กับคนไข้	3.86	0.90
9	การสร้างทีมงาน	3.94	0.78
10	การเสริมความรู้ทางการแพทย์และ สาธารณสุข	4.11	0.75
11	การวิเคราะห์ตนเอง	3.84	0.73
12	การบริหารสำนักงาน	3.67	0.84
13	การควบคุมอารมณ์	3.72	0.81
14	การสำรวจสภาพปัญหาในงานในหน้าที่	3.71	0.80
	รวม	4.95	0.58

จากตาราง 53 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญหรือมีความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระการฝึกอบรมสำหรับพยาบาล ปรากฏในระดับมากถึง 14 ประเด็น

ตาราง 54 ค่าสถิติพื้นฐานความต้องการเทคนิควิธีการการฝึกอบรมตามทัศนะของพยาบาล
สามัญทั่วไป

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 210	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การบรรยายของวิทยากร เดือนละครั้ง	3.53	0.80
2	การฝึกปฏิบัติจริงเพื่อมีภาระงานใหม่	3.88	0.73
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน	3.77	0.81
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ	4.18	0.75
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ	4.05	0.73
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่	3.92	0.72
7	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่จำเจ	3.58	0.94
8	การจัดประชุมพิเศษ กรณี มีปัญหา	3.85	0.77
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่	3.76	0.80
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ ตนเอง	3.62	0.78
	รวม	4.95	0.58

จากตาราง 54 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมในระดับมากถึง 10 ประเด็น โดยที่ให้ความสำคัญมากที่สุดต่อการสาธิตจากวิทยากร และการให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ

ตาราง 55 ค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ เทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทัศนะ ของพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 60	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การบรรยายของวิทยากรเดือนละครั้ง	3.53	0.79
2	การฝึกปฏิบัติจริงเมื่อมีภาระงานใหญ่	3.95	0.72
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน	3.83	0.74
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับการใช้อุปกรณ์ใหม่	4.13	0.83
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ	3.91	0.86
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่	3.80	0.77
7	การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่โดยไม่จำเจ	3.43	0.98
8	การจัดประชุมพิเศษกรณีปัญหา	3.78	0.71
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่	3.73	0.73
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง	3.70	0.68
	รวม	3.76	0.49

จากตาราง 55 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้ให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ความสำคัญดังเทคนิควิธีการ การสาธิตจากวิทยากรในระดับมากที่สุด

ตาราง 56 ค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ เทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทักษะ
ของพยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 10 ปี

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 174	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การบรรยายของวิทยากร เดือนละครั้ง	3.54	0.74
2	การฝึกปฏิบัติจริงเมื่อมีภาระงานใหญ่	3.88	0.72
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน	3.77	0.78
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับการใช้อุปกรณ์ใหม่	4.15	0.73
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ	4.04	0.71
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่	3.89	0.72
7	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่จำเจ	3.59	0.92
8	การจัดประชุมพิเศษกรณีปัญหา	3.83	0.74
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่	3.74	0.80
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ ตนเอง	3.62	0.79
	รวม	3.76	0.49

จากตาราง 56 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 10 ปี ให้ความสำคัญ หรือมีความต้องการ เทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประการ ปรากฏในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อการสาธิตจากวิทยากร และการให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติปรากฏในระดับมากที่สุด

ตาราง 57 ค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ เทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทัศนะของ พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ N = 96	
		$\bar{X}$	S.D.
1	การบรรยายของวิทยากรเดือนละครั้ง	3.50	0.89
2	การฝึกปฏิบัติจริงเมื่อมีภาระงานใหญ่	3.93	0.75
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน	3.81	0.82
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับการใช้อุปกรณ์ใหม่	4.19	0.84
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ	3.97	0.87
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่	3.89	0.76
7	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่โดยไม่จำเจ	3.47	1.00
8	การจัดประชุมพิเศษกรณีปัญหา	3.84	0.74
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่	3.79	0.45
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง	3.65	0.71
	รวม	3.76	0.49

จากตาราง 57 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญ หรือมีความต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรมสำหรับพยาบาล ปรากฏในระดับสูงทั้ง 10 ประการ เทคนิควิธีทางฝึกอบรมมีพยาบาลให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การสาธิตจากวิทยากร การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ และการฝึกปฏิบัติจริงเมื่อมีภาระงานใหม่

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความต้องการ การฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ตามทักษะของพยาบาลด้านเนื้อหาสาระ และเทคนิควิธีการ

ตาราง 58 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการสาระการฝึกอบรม ตามทักษะของพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	สาระการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร N = 60		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.98	0.70	3.85	0.78	1.16
2	การวางแผนปฏิบัติงาน	4.15	0.73	3.97	0.72	1.64
3	การสร้างความรู้รับผิดชอบ	3.96	0.78	3.93	0.77	0.25
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.96	0.80	4.09	0.73	1.12

ตาราง 58 (ต่อ)

ลำดับที่	สาระการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร		พยาบาลสามัญทั่วไป		
		N = 60		N = 210		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5	การตัดสินใจ	3.96	0.84	4.15	0.73	1.70
6	การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล	3.68	0.85	4.09	0.74	3.62
7	การสร้างบรรยากาศการทำงาน	3.93	0.88	4.20	0.72	2.47*
8	การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้	3.76	0.98	4.15	0.73	3.31
9	การสร้างทีมงาน	3.85	0.82	4.19	0.72	3.17
10	การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขทั่วไป	4.01	0.72	4.33	0.73	2.93
11	การวิเคราะห์ตนเอง	3.88	0.66	3.84	0.78	0.36
12	การบริหารสำนักงาน	3.71	0.84	3.63	0.78	0.70
13	การควบคุมอารมณ์	3.68	0.77	3.72	0.83	0.35

ตาราง 58 (ต่อ)

ลำดับที่	สาระการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร		พยาบาลสามัญทั่วไป		
		N = 60		N = 210		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
14	การสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานหน้าที่	3.71	0.73	3.74	0.79	0.24
	รวม	4.89	0.57	4.01	0.50	1.40

* = .05

จากตาราง 58 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไปได้พิจารณาสาระการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 4 ด้าน คือ การใช้ทรัพยากร การฝึกทักษะ ความเข้ากับคนไข้ การสร้างทีมงาน และการเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ พยาบาลทั้ง 2 กลุ่มได้พิจารณาการสร้างบรรยากาศการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านที่เหลืออีก 9 ด้าน พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม ได้พิจารณาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุป พยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม มีทักษะต่อความต้องการ การฝึกอบรม 14 ประการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 59 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการสารการฝึกอบรมตามทักษะของ
พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ลำดับที่	สาระการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1 - 10 ปี N = 174		ประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาบุคลิกภาพ	3.81	0.76	4.01	0.74	2.06*
2	การวางแผนปฏิบัติงาน	3.96	0.73	4.11	0.69	1.68
3	การสร้างความรู้รับผิดชอบ	3.89	0.79	4.03	0.81	1.36
4	การสร้างแรงจูงใจ	4.05	0.72	4.08	0.79	0.33
5	การตัดสินใจ	4.14	0.72	4.05	0.82	0.99
6	การใช้ทรัพยากรของ โรงพยาบาล	4.10	0.71	3.81	0.87	2.96**
7	การสร้างบรรยากาศการ ทำงาน	4.20	0.73	4.04	0.82	1.68
8	การฝึกทักษะความเข้าใจ ระหว่างพยาบาลกับคนไข้	4.17	0.73	3.86	0.90	3.09**
9	การสร้างทีมงาน	4.21	0.72	3.94	0.78	2.78**

ตาราง 59 (ต่อ)

ลำดับที่	สาระการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1 - 10 ปี N = 174		ประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10	การเสริมความรู้ทางการ แพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ	4.34	0.73	4.11	0.79	2.43*
11	การวิเคราะห์ตนเอง	3.85	0.77	3.84	0.73	0.74
12	การบริหารสำนักงาน	3.64	0.77	3.67	0.84	0.37
13	การควบคุมอารมณ์	3.70	0.82	3.72	0.81	0.20
14	การสำรวจวิจัยสภาพปัญหา งานในหน้าที่	3.74	0.76	3.71	0.80	0.30
	รวม	4.00	0.50	3.95	0.54	0.76

** = .01

* = .05

จากตาราง 59 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการ หรือให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมของพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ใน 2 ประเด็น คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเสริมความรู้ทางการแพทย์ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 3 ประเด็น คือ การใช้ทรัพยากร ของโรงพยาบาล การฝึกทักษะ ความเข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้ และการสร้างทีมงาน ที่เหลืออีก 9 ประเด็น พยาบาลทั้ง 2 กลุ่มมีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติโดยสรุป พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมด้านเนื้อหาสาระ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 60 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐาน ความต้องการ ด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรม ตามทักษะของพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลที่มีประสบการณ์การบริหาร N = 60		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การบรรยายของวิทยากร เดือนละครั้ง	3.53	0.79	3.53	0.80	0.02
2	การฝึกปฏิบัติจริง เมื่อมีภาระงานใหม่	3.95	0.72	3.88	0.73	0.60

ตาราง 60 (ต่อ)

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร N = 60		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน	3.83	0.74	3.77	0.81	0.48
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ	4.13	0.83	4.18	0.75	0.41
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ	3.91	0.86	4.05	0.78	1.20
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่	3.80	0.77	3.92	0.72	1.15
7	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่โดยไม่จำเจ	4.43	0.98	3.58	0.94	1.11
8	การจัดประชุมพิเศษกรณีปัญหา	3.78	0.71	3.85	0.77	0.62
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่	3.73	0.73	3.76	0.80	0.30

ตาราง 60 (ต่อ)

ลำดับที่	เทคนิควิธีการฝึกอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		พยาบาลที่มีประสบการณ์ผู้บริหาร N = 60		พยาบาลสามัญทั่วไป N = 210		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง	3.70	0.68	3.62	0.78	0.71
	รวม	3.76	0.49	3.81	0.54	0.62

จากตาราง 60 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประเด็น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 61 เปรียบเทียบค่าสถิติพื้นฐานความต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรมตามทักษะ
ของพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ลำดับที่	เทคนิควิธีการศึกษาอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1 - 10 ปี N = 174		ประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี N = 96		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1	การบรรยายของวิทยากร เดือนละครั้ง	3.54	0.74	3.50	0.89	0.48
2	การฝึกปฏิบัติจริง เมื่อมีภาระ งานใหม่	3.88	0.72	3.93	0.75	0.62
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบ การทำงาน	3.77	0.78	3.81	0.82	0.35
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับ การใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ	4.15	0.73	4.19	0.84	0.45
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อน ลงมือปฏิบัติ	4.04	0.71	3.97	0.87	0.68

ตาราง 61 (ต่อ)

ลำดับที่	เทคนิควิธีการศึกษาอบรม	ระดับทักษะของพยาบาล				t
		ประสบการณ์ 1 - 10 ปี N = 174		ประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี N = 96		
		X	S.D.	X	S.D.	
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่	3.86	0.72	3.89	0.76	0 .01
7	การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่โดยไม่จำเจ	3.59	0.92	3.47	1.00	0 .95
8	การจัดประชุมพิเศษกรณีปัญหา	3.83	0.77	3.84	0.74	0 .10
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่	3.74	0.80	3.797	0.75	0 .49
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง	3.62	0.79	3.65	0.71	0 .28
	รวม	3.62	0.79	3.65	0.71	0 .28

จากตาราง 61 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันให้ความสำคัญ
หรือมีความต้องการเทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประการ แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญ
ทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมของโรงพยาบาลตากสินจำนวนตาม
ประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของโรงพยาบาล
ตากสิน จำนวนตามประสบการณ์บริหาร และประสบการณ์การทำงาน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน
กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานที่อยู่นช่วงปี พ.ศ.2535 ทั้งหมด จำนวน 270 คน กลุ่มตัวอย่าง
ได้มาโดยการสุ่มจากประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบธรรมดา (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพข้อ
เท็จจริงของการฝึกอบรมพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน สภาพการทำงาน และสภาพ
ความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ลักษณะสำคัญของเครื่องมือมีดังนี้

1. แบบสอบถามพยาบาลเกี่ยวกับสภาพการทำงานจำนวน 50 ข้อ สร้างขึ้น
โดยอาศัยแบบสอบถามของแฮรี่ อี มัทสัน

2. แบบสอบถามพยาบาลเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมด้านเนื้อหา สาระ
ด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรม จำนวน 14 ข้อ และ 10 ข้อ ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขออนุมัติต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสิน และสำนักแพทย์กรุงเทพ
มหานคร เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงมีหนังสือขอความร่วมมือใน
การตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่ม ตัวอย่างที่สุ่มได้ และแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อได้
ระยะเวลา 3 สัปดาห์ จึงติดตามกลับคืน ได้ครบทั้งหมด 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
ซึ่งมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมพยาบาลดำเนินการดังนี้
ใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ข้อมูล สภาพความต้องการ การฝึกอบรมพยาบาลด้าน
เนื้อหาสาระ และเทคนิควิธี โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
ทดสอบความแตกต่างตามสมมุติฐาน โดย ค่า $t - test$ คำนวณข้อมูลดำเนินการโดย
เครื่องคิดค้นวระบบ SPSS.

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้

1. สภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ในประเด็นเกี่ยวกับการวางแผนการวินิจฉัยปัญหา การใช้ประโยชน์ทรัพยากร ความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การสื่อความเข้าใจ และการสร้างบรรยากาศ ตามทัศนะของพยาบาล มีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1.1 พยาบาลสามัญทั่วไปมีทัศนะต่อสภาพการทำงานของพยาบาลในระดับปานกลาง 6 ประเด็น คือ ความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการสื่อความเข้าใจสำหรับ การสร้างบรรยากาศ ปรากฏในระดับน้อย โดยสรุปพยาบาลสามัญทั่วไป มีทัศนะต่อสภาพการทำงานของพยาบาลในระดับปานกลาง

1.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารมีทัศนะต่างสภาพการทำงานของพยาบาลในระดับน้อย 2 ประเด็น คือ การใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการสื่อความเข้าใจที่เหลืออีก 5 ประเด็น มีทัศนะในระดับ ปานกลาง คือ การสร้างแรงจูงใจ การวินิจฉัยปัญหา การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างบรรยากาศ และการวางแผน โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร มีทัศนะต่อสภาพการทำงานของพยาบาลในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย

1.3 พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร มีทัศนะต่อสภาพการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไปมีทัศนะสูงกว่าสองด้าน คือ การวางแผน และการสื่อความเข้าใจ และมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกสองประเด็นคือ การใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการสร้างความรับผิดชอบ โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไปมีทัศนะสูงกว่า ที่เหลืออีก 3 ประเด็น คือ การวินิจฉัยปัญหา การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร มีทัศนะต่อสภาพการทำงานของโรงพยาบาลตากสิน รวม 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไปมีทัศนะสูงกว่าเล็กน้อย

1.4 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี มีทัศนะต่อสภาพการทำงานของพยาบาลในระดับน้อยเพียงด้านเดียว คือ การสร้างบรรยากาศที่เหลืออีก 6 ด้าน ปรากฏในระดับปานกลาง คือ การวางแผน การวินิจฉัยปัญหา การใช้ประโยชน์ทรัพยากร

ความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อความเข้าใจ โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1 - 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานในระดับปานกลาง

1.5 พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงาน ของพยาบาลในระดับน้อย ด้านเดียวคือ การสื่อความเข้าใจ ที่เหลืออีก 6 ด้าน มีทักษะในระดับปานกลาง คือ การวางแผน การวินิจฉัยปัญหา การใช้ประโยชน์ทรัพยากร ความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศ โดยสรุปพยาบาลที่มีประสบการณ์ สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพ การทำงานของพยาบาลในระดับปานกลาง

1.6 พยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 10 ปี และพยาบาลที่มี ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีทักษะต่อสภาพการทำงานด้านการสร้างบรรยากาศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่พยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่ามีทักษะมากกว่า ที่เหลืออีก 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปพยาบาลที่มี ประสบการณ์ต่างกันมีทักษะต่อสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่ามีทักษะมากกว่าเล็กน้อย

โดยสรุปจากสภาพการทำงานของพยาบาลพบว่า ความต้องการ การฝึกอบรม พยาบาลมีความจำเป็นในระดับปานกลาง

2. สาระการฝึกอบรม 14 ประการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ และการ วางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ การใช้ ทรัพยากรของโรงพยาบาล การสร้างบรรยากาศทำงาน การฝึกทักษะ การสร้างความ เข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้ การสร้างทีมงาน การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และ สาธารณสุขใหม่ ๆ การวิเคราะห์ตนเอง การบริหารสำนักงาน การควบคุมอารมณ์ และ การสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานในหน้าที่ ตามความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน ปรากฏอยู่ในระดับมาก มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

2.1 พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารได้พิจารณา ให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรมทั้ง 14 ประการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไป ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมสูงกว่าเล็กน้อย ต่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

2.1.1 พยาบาลทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4 ด้าน คือ การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้ การสร้างทีมงาน และการเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไป ให้ความสำคัญสูงกว่า

2.1.2 พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไป ให้ความสำคัญสูงกว่า

2.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี และพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมทั้ง 14 ประการในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า ให้ความสำคัญมากกว่าเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่าง ดังนี้

2.2.1 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี กับพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้ และการสร้างทีมงาน โดยที่พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า ให้ความสำคัญมากกว่า

2.2.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี กับพยาบาล ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม 2 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การพัฒนาบุคลากร และการเสริมความรู้ ทางการแพทย์

3. เทคนิควิธีการฝึกอบรม 10 ประการ ได้แก่ การบรรยายของวิทยากรการฝึกปฏิบัติจริง การแจกเอกสารคู่มือ การสาธิตจากวิทยากร การใช้ความรู้เชิงทฤษฎี การฝึก

ทดสอบงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนตำแหน่ง การจัดประชุมปฐมนิเทศ กรณีปัญหา การฝึกอบรม การแก้ปัญหา และการฝึกอบรมวิเคราะห์ตนเอง ตามความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาล ตากสิน มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

3.1 พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไปให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไปให้ความสำคัญมากกว่าเล็กน้อย

3.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 10 ปี กับพยาบาลที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าให้ความสำคัญมากกว่าเล็กน้อย

อภิปรายผล

จากผลสรุปที่กล่าวมาแล้ว มีประเด็นสำคัญที่ควรหยิบยกมาพิจารณา ดังนี้

1. พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร พยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสภาพการทำงานตามแนวคิดของ แฮร์รี่ อี มัแนร์ ในระดับปานกลาง รวมทั้ง 7 ด้าน แสดงให้เห็นว่า มีความจำเป็นในระดับปานกลาง ในการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In service training needs) สำหรับพยาบาล ในโรงพยาบาลตากสิน โดยเน้นในเรื่องของ การวางแผน การวินิจฉัยปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การสื่อความเข้าใจ การสร้างความรับผิดชอบ การใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการสร้างบรรยากาศการทำงาน

ข้อค้นพบดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดของ แฮร์รี่ อี มัแนร์ ดังกล่าวมาแล้ว

2. การเปรียบเทียบทัศนะของพยาบาลตามภูมิหลัง ของพยาบาลปรากฏว่า ทัศนะของพยาบาลที่มีภูมิหลังต่างกัน มีทัศนะต่อสภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ข้อค้นพบจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเกี่ยวกับภูมิหลังของพยาบาล ในด้านประสบการณ์ตามตำแหน่งหน้าที่ และช่วงเวลาทำงานไม่ส่งผลต่อการพิจารณาสภาพการทำงานในโรงพยาบาล

ประเด็นที่ควรพิจารณาก็คือ เพราะเหตุใดทัศนคติของพยาบาลทั้ง 4 กลุ่ม จึงมองภาพบรรยากาศองค์การ (Organization climate) ไม่แตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่โดยทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science) นั้น ทัศนคติของบุคคล (Individual perception) ต่อปรากฏการณ์ใด ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านกายภาพ (Physical) สังคม (Social) และภูมิหลัง (Historical) ของบุคคลผู้นั้น (Mitchell. 1983 : 100 - 107) จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันน่าจะมองภาพ (Perception) การทำงานทั้ง 7 ด้านต่างกัน หรือพิจารณาพฤติกรรมองค์การต่างกัน

จึงมีข้อที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมว่า มีปัจจัยอื่นใดที่ส่งอิทธิพลต่อทัศนคติของพยาบาล ในการมองภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน อัลแดก และ สเตอร์นส์ (Aldac and Stearns. 1987 : 79 - 80) ได้ให้แนวคิดในเรื่องนี้มีสาระสำคัญว่า บุคคลจะมองภาพต่าง ๆ ในองค์การโดยอาศัย องค์ประกอบเกี่ยวกับการได้เห็น (Seeing) การได้ยิน (Hearing) การได้สัมผัส (Touching) การได้ลิ้มรส (Tasting) และ การได้กลิ่น (Smelling)

ดังนั้น โดยเหตุที่พยาบาลเป็นกลุ่มอาชีพเดียวกัน และประกอบการทำงานในองค์การเดียวกัน ชีวิตหน้าที่การงานประจำวันจึงอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายในขององค์การเดียวกัน อิทธิพลขององค์ประกอบตามแนวคิดของ อัลแดก และสเตอร์นส์ จึงส่งผลต่อทัศนคติของพยาบาล ในแนวเดียวกัน ทำให้ข้อค้นพบจากการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

3. พยาบาลทั้ง 4 กลุ่มของโรงพยาบาลตากสิน ให้ความสำคัญในระดับมากต่อสาระการฝึกอบรม 14 ประการ และให้ความสำคัญแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ประเด็นที่ควรพิจารณาอภิปรายเพิ่มเติม มีอยู่ 2 ประการ คือ

3.1 สำคัญการฝึกอบรม 14 ประการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล การสร้างบรรยากาศการทำงาน การฝึกทักษะระหว่างพยาบาลกับคนไข้ การสร้างทีมงาน การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ การวิเคราะห์ตนเอง การบริหารสำนักงาน การควบคุมอารมณ์ และการสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานในหน้าที่ การที่พยาบาลทุกกลุ่มให้ความสำคัญต่อสาระทั้ง 14 ประการ ในระดับมากนั้น สอดคล้องกับข้อค้นพบในตอนี่ 1 เกี่ยวกับสภาพการทำงาน จึงแสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องฝึกอบรมพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน โดยเน้นในเรื่องการวางแผน การสร้างความรับผิดชอบ การใช้ประโยชน์ทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ การสื่อความเข้าใจ การวินิจฉัยปัญหา และการสร้างบรรยากาศการทำงาน การค้นพบโดยการสอบถามทางตรง (Direct approach) ในตอนี่จึงเป็นข้อยืนยันอีกทางหนึ่งเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน

3.2 การที่พยาบาลทุกกลุ่มให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรมทั้ง 14 ประการ ในระดับมากนั้น เป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่า พยาบาลต่างตระหนักถึงความสำคัญของสาระทั้ง 14 ประการที่มีต่อการประกอบภารกิจของพยาบาลในโรงพยาบาลตากสิน ในปัจจุบัน หลักสูตรการฝึกอบรมพยาบาล จำเป็นที่จะต้องประกอบไปด้วยเนื้อหา ทั้ง 14 ประการ ความสำคัญของสาระทั้ง 14 ประการ ที่มีต่อภารกิจของพยาบาลนั้น สามารถอธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นองค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Personal interaction) คนที่มีบุคลิกภาพดีย่อมหมายความว่า มีลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่ดีทั้งภายใน และภายนอก เพราะเหตุว่า "บุคลิกภาพเป็นแบบแผนของพฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกของบุคคล ซึ่งอาจเป็นความรู้สึก ความคิด ท่วงท่า และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวพันกับบุคคลอื่น ๆ " (Honeyman. 1967 : 68) บุคลิกภาพที่ดี จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับอาชีพทุกประเภท

สำหรับพยาบาลนั้น ภาระกิจประจำวันจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ ซึ่งตกอยู่ภายใต้อาการของความกังวลเกี่ยวกับอาการเจ็บไข้ได้ป่วย บุคคลดังกล่าวนี้ย่อมมีสุขภาพจิต และสุขภาพทางกายที่เป็นปัญหาอย่างมาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับคนไข้ และญาติพี่น้องของเขา ย่อมต้องอาศัยอิทธิพลของผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ดังนั้น การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแก่พยาบาล จึงมีความสำคัญยิ่ง

การควบคุมอารมณ์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของพยาบาล เป็นทักษะที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ทุกคน การควบคุมอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลิกภาพพยาบาล การปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพพยาบาล ในวันหนึ่ง ๆ นั้น ต้องอาศัยความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง หรือที่เรียกว่า พยาบาลต้องเป็นคนใจเย็น อคทน ต่อภาวะการตึงเครียดด้วยความเครียด ความต้องการการฝึกอบรมในการควบคุมอารมณ์ปรากฏอยู่ในระดับสูง จึงสอดคล้องกับสภาพอาชีพของพยาบาลในปัจจุบัน

การสื่อสาร (Communication) เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงาน เดวิส (Davis. 1979 : 372) กล่าวว่า "การสื่อสารเป็นสะพานเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างบุคคลซึ่งจะทอดข้ามแม่น้ำแห่งความไม่เข้าใจระหว่างกัน" เป็นที่น่าสังเกตว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ความสำคัญต่อการสื่อสารมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์สูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยย่อมต้องมีโอกาสสัมผัสติดต่อกับคนไข้อย่างใกล้ชิดมากกว่า การสนทนากับคนไข้จนจึงให้คำแนะนำปล่อยปละให้คลายกังวลย่อมเป็นกิจวัตรประจำวันของพยาบาลก็ว่าได้ ดังนั้น ความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม การสื่อสารโดยเน้นทักษะการสื่อสารระหว่างพยาบาลกับคนไข้ จึงมีความสำคัญต่อพยาบาลทุกกลุ่ม

การสร้างรับผิดชอบ (Responsibility) องค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานด้านนี้ ได้รับการพิจารณาจาก อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) นักบริหารอุตสาหกรรมของฝรั่งเศส โดยถือว่า รับผิดชอบนั้นเป็นงานหลักการจัดการ (Principle of management) 14 ประการ การสร้างรับผิดชอบเป็นการเพิ่มพูน

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล คูนท์ และคอนเนลล์ (Koontz and Donnell. 1968 : 89) ชี้ให้เห็นว่าการสร้างความรับผิดชอบนั้น เป็นการสร้างพันธผูกพัน (Obligation) ให้กับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้เขาได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น ดังนั้น การสร้างความรับผิดชอบต่อบุคคลจึงไม่จำเป็นต้องเฉพาะพยาบาลสามัญทั่วไป และพยาบาลระดับหัวหน้างานเท่านั้น ยังมีภาระหน้าที่ มีความสำคัญมากเท่าใด การสร้างความรับผิดชอบต่อตนเองต้องมีมากขึ้น

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การสร้างแรงจูงใจเป็นยุทธศาสตร์การบริหารบุคคลแผนใหม่ "เป็นการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ (Human Need) ในองค์การเพื่อกระตุ้นให้เขาแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์" (Davis. 1979 : 106) การสร้างแรงจูงใจในทางบวกหรือการสร้างแรงจูงใจภายในนั้น มีความจำเป็นสำหรับการอาชีพที่เกี่ยวข้องกับคนโดยแท้จริง บุคลากรทางการแพทย์ และสาธารณสุข จึงควรได้รับการกระตุ้น หรือการสร้างแรงจูงใจในทางบวก การมีทักษะ การสร้างแรงจูงใจ จึงมีความสำคัญสำหรับอาชีวพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลระดับหัวหน้างาน

การสร้างทีมงาน (Team Work) เป็นทักษะที่สำคัญที่กำลังได้รับการส่งเสริมสำหรับบุคลากรทุกประเภท มักจะกล่าวกันเสมอว่าคนไทยทำงานเป็นทีมไม่ได้ เพราะคนไทยมีอุปนิสัยรักความอิสระ ไม่ชอบออกความคิดเห็น เพราะต่างมีความเกรงใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นโดยพื้นฐานของลักษณะดังกล่าวนี้ จึงเป็นอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม เป็นที่น่าสังเกตว่าพยาบาลสามัญทั่วไป พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ให้ความสำคัญต่อทักษะการสร้างทีมงานมากกว่าพยาบาลระดับหัวหน้างาน และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพยาบาลกลุ่มดังกล่าว มีความประสงค์จะสร้างลักษณะการทำงานโดยการทำงานเป็นหมู่คณะ การทำงานเป็นทีมจะก่อให้เกิดการปรึกษาหารือกัน ก่อให้เกิดการตั้งจุดมุ่งหมายร่วมกัน การปฏิบัติงานจะเป็นไปโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างกัน เมื่อมีปัญหาคิด ๆ การแก้ปัญหาจะสามารถตกลงกันได้โดยการอภิปราย (Bell. 1988 : 130 - 131)

การสร้างบรรยากาศการทำงาน (Organizational climate) บรรยายภาพการทำงานเป็นผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลในระดับผู้นำ ผู้ตามและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ขององค์การ บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลย่อมมีลักษณะ เครื่องมือได้โดยง่าย เพราะโรงพยาบาลเป็นสถานที่เกี่ยวกับภาวะความทุกข์ยาก การฝึกทักษะให้พยาบาลทุกกลุ่มมีความคิดในการสร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสม เพื่อการผ่อนคลายความเครียดให้ทุเลาลง จึงทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น

อัลเบรคท์ (Albrecht. 1982 : 75) ได้ชี้ให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรนั้น ก็คือ การสร้างบรรยากาศทางสังคม (Social climate) ให้เป็นบวกอยู่เสมอ จึงเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) องค์ประกอบของบรรยากาศที่ดีได้แก่ ความเป็นผู้นำ และผู้ตาม สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่เหมาะสม ผลประโยชน์ตอบแทนที่เที่ยงธรรม ความมั่นคงของหน้าที่การงาน การพิจารณาผลย้อนกลับ (Feed back) ของการทำงาน และการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

เป็นที่น่าสังเกตว่า โรงพยาบาลสามัญทั่วไป และโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานมากกว่าโรงพยาบาลอีกกลุ่มหนึ่ง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลกลุ่มนี้ซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่ มีความสนใจต่อทักษะ การสร้างบรรยากาศการทำงานมาก

การตัดสินใจ (Decision) การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยาเมื่อบุคคลปะทะกับสิ่งเร้า เป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ละเอียดอ่อนสลับซับซ้อน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 207) ให้ข้อคิดไว้ว่าการตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการเป็นภาระหน้าที่สำคัญยิ่งสำหรับบุคคลระดับหัวหน้างาน การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ (Leadership) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และการติดต่อสื่อสาร (Communication) การตัดสินใจที่ดีนั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นไม่ได้ง่าย ๆ โดยสามัญสำนึกทั่วไป คนที่ตัดสินใจดีจะประสบความสำเร็จเสมอในทางตรงข้าม การที่ตัดสินใจไม่ดี หรือตัดสินใจผิดก็มักจะประสบความผิดหวัง กรณีของ

พยาบาลระดับหัวหน้างาน และพยาบาลสามัญทั่วไปนั้น การตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยปัญหาใด ๆ ย่อมตกอยู่ภายใต้ภาวะที่ไม่ธรรมดา แต่จะเป็นเรื่องฉุกเฉินบ่อยครั้ง ซึ่งหมายถึงต้องอยู่ภายใต้สภาวะการฉับพลัน ต่อความรับผิดชอบในการรายงานสภาพ อาการทั่วไปของผู้ป่วย ที่อยู่ภายใต้ภาวะวิกฤต ที่จะต้องใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจประกอบการใช้ความรู้ และประสบการณ์จากที่ได้ศึกษามาแล้ว ดังนั้นการที่พยาบาลทุกกลุ่มต่างตระหนักถึงความสำคัญของทักษะในด้านนี้ จึงเป็นข้อค้นพบที่น่าพอใจ

การวิเคราะห์ตนเอง (Self analysis) ความสามารถของบุคคลในการวิเคราะห์ตนเอง เป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์บุคคลอื่น สุภาวิชชาวจีนกล่าวไว้ว่า "รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง" เป็นข้อคิดที่มีความหมายยิ่งสำหรับวิเคราะห์ตนเอง ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง จึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับบุคคลที่มุ่งพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า การสาธารณสุขในปัจจุบัน ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ พัฒนาการทางด้านการแพทย์นั้น พยาบาลต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อการอุบัติขึ้นของโรคภัยไข้เจ็บใหม่ ๆ โรคภัยรุนแรงประเภท เช่น โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง เป็นโรคที่การแพทย์ และการสาธารณสุขต่าง ๆ ค้นคว้าวิจัยเพื่อหาวิธีการเฝ้าระวังรักษา บทบาทของพยาบาลในเรื่องนี้ถือว่าเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องอาศัยการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบอาชีพพยาบาล

ดังนั้น การที่พยาบาลให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ตนเอง จึงเป็นโอกาสที่จะทำ ให้เขาสามารถรู้ถึงจุดอ่อนของตน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงข้อด้อยออกไป ขณะเดียวกัน ก็สามารถที่จะเสริมจุดเด่นของตนให้เกิดประโยชน์แก่อาชีพของตนได้ดียิ่งขึ้นด้วย

ทักษะการฝึกอบรมทั้ง 9 ประการ ที่ เป็นความต้องการของพยาบาลทุกกลุ่มดังที่ได้อภิปรายมาเป็นลำดับนั้น ถือว่าเป็นสาระทางด้านจิตวิทยา และจิตวิทยาสังคม เป็นความรู้เชิงพฤติกรรมศาสตร์ การฝึกอบรมทักษะดังกล่าวนี้จะต้องอาศัยวิทยาการที่มีความชำนาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และต้องอาศัยเทคนิควิธีการเป็นการเฉพาะ ซึ่งจะได้อภิปรายในตอนต่อไป

ทักษะความต้องการอีก 5 ประการที่พยาบาลให้ความสำคัญระดับมาก เป็นสาระการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีการทำงานที่มีลักษณะทางด้านกายภาพ มีประเด็นที่ควรอภิปรายผลเพื่อความเข้าใจ ดังนี้

การวางแผนปฏิบัติงาน เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลในระดับหัวหน้ากลุ่มมากกว่าพยาบาลสามัญทั่วไป ทักษะการวางแผนปฏิบัติงานว่ามีความจำเป็นมากขึ้นตามลำดับความสำคัญของภาระตำแหน่งหน้าที่บุคคลที่ได้รับมอบหมาย เพราะการวางแผนเป็นการกำหนดเค้าโครงการทำงานเป็นการล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายได้มองเห็นว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร มีวิธีการทำงานอย่างไรแต่ละคน มีภาระหน้าที่อย่างไร รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างไร พอที่จะคาดคะเนความเป็นไปได้ (Feasibility) ของงาน รวมทั้งประเมินความสำเร็จของงานได้ล่วงหน้า

การบริหารสำนักงาน เป็นทักษะสำหรับพยาบาลระดับหัวหน้างาน มีความเกี่ยวข้องกับทักษะทางการวางแผนปฏิบัติงานแต่การบริหารสำนักงาน เริ่มต้นขึ้นหลังจากได้มีการปฏิบัติตามแผนความรู้ทางด้านการจัดทรัพยากร การจัดจำหน่าย วัสดุ อุปกรณ์การจัดทำเอกสาร รายงานต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้เป็นความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมกันมาก่อน ในขณะที่ทุกคนเรียนอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล การบริหารสำนักงานเป็นภาระกิจที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพ การบริหารโรงพยาบาลให้สำเร็จรูลงต่อไป สำนักงาน ชุมการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลนั้น ทางการจัดกาถือว่า เป็นหน่วยงานช่วย (Auxiliary units) ให้งานหลักสำเร็จตามเป้าหมายโดยสะดวกราบรื่น

การสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานในหน้าที่ ทักษะในด้านนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลในระดับสูง เพราะเหตุว่า การสำรวจวิจัยสภาพปัญหาของหน่วยงานนั้น จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล สภาพแวดล้อมอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางาน ดังนั้นการสำรวจความต้องการในการวิจัยปรากฏว่า พยาบาลทุกกลุ่มให้ความสำคัญน้อยกว่าทักษะด้านอื่น ๆ อีก 13 ประการ อย่างไรก็ตามความรู้ และความสามารถในการวิเคราะห์งานในหน้าที่ของตนนั้น ย่อมมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าวิเคราะห์ตนเอง

ทักษะอีก 2 ด้าน ได้แก่ การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ และการใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกันอยู่ทั้ง 2 ประการ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลต่อผลิตภัณฑ์ทางความก้าวหน้าทางวัตถุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ทันสมัยทางการแพทย์ และสาธารณสุข โรงพยาบาลจะประสบปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ หากขาด ความชำนาญชำนาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง การฝึกอบรมในด้านทักษะ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และถือว่าเป็นพื้นฐานที่ต้องฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกกลุ่มงาน เมื่อมีการนำ อุปกรณ์ เครื่องมือแพทย์ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในกิจการของโรงพยาบาล

ข้อที่น่าสังเกตปรากฏว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่ และพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย ให้ความสำคัญมากกว่าพยาบาลระดับหัวหน้างาน แสดงให้เห็นถึงสภาพความต้องการการฝึกอบรม ในด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ ของโรงพยาบาลสำหรับพยาบาลทั่วไปปรากฏอยู่สูง

4. ความต้องการการฝึกอบรมด้านเทคนิควิธี พยาบาลทุกกลุ่มให้ความสำคัญใน ระดับมาก และมีความต้องการแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ประเด็นที่ควรพิจารณา ได้แก่ มูลเหตุที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธี การทั้ง 10 วิธี ในระดับมากนั้น เป็นเพราะเหตุใด ข้อที่ควรอภิปรายมีอยู่ 2 ประการคือ

4.1 การที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการ การฝึกอบรมทั้ง 10 วิธีการ ในระดับมากนั้น แสดงให้เห็นว่าต่างมีความเข้าใจ ต่อแนววิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับ เทคนิควิธีการฝึกอบรม และคาดหวังผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการเข้ารับการฝึกอบรม ดังกล่าว ข้อค้นพบมีสิ่งที่น่าสนใจเกิดหลายประการ กล่าวคือ

ขณะที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญ คือ ทักษะด้านการใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการ สร้างความรู้ทางการแพทย์ใหม่ ๆ นั้น ความต้องการทางด้านเทคนิควิธีเกี่ยวกับ "การฝึก ปฏิบัติจริงเมื่อมีภาระงานใหม่" ก็ปรากฏอยู่ในระดับสูง ข้อค้นพบทั้ง 2 ประเด็นนี้จึง สอดคล้องกัน และเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง ที่น่าสนใจก็คือ การที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญต่อการบรรยายของวิทยากรโดยกำหนดเวลา เดือนและครั้งนั้น ปรากฏอยู่ในระดับต่ำกว่าเทคนิควิธีการด้านอื่น ๆ อีก 9 ด้าน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลได้พิจารณาความเป็นไปได้ของการฝึกอบรม เพราะเหตุว่าการกำหนดให้พยาบาลเข้ารับฟังการบรรยายเดือนและครั้งนั้น มีความเป็นไปได้น้อย เพราะภารกิจของพยาบาลประจำวันนั้น มีความรัดตัวอยู่มาก อีกประการหนึ่ง การฝึกอบรมนั้น ควรจะเริ่มต้นขึ้นตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานที่ก่อให้เกิดปัญหาเท่า ๆ กับความต้องการขององค์กร การกำหนดช่วงเวลาการฝึกอบรมจึงมีความจำเป็น โดยจะต้องพิจารณาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นพื้นฐานสำคัญ

4.2 โดยหลักการฝึกอบรมนั้น เทคนิควิธีการทั้ง 10 ประการ อันได้แก่ การบรรยายและสาธิตจากวิทยากร การฝึกปฏิบัติจริง การแจกเอกสารคู่มือ การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนปฏิบัติงาน การฝึกทดลองงาน การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตนเอง ทั้งหมดนี้มีความสำคัญทั้งสิ้นต่อกระบวนการฝึกอบรมโดยทั่วไป ฝ่ายต่างให้ความสำคัญในระดับสูงเช่นนี้ มาใช้เรื่องผิดปกติ แต่เราจะพิจารณาได้ว่า ในทัศนะของพยาบาล เทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประการ มีความสำคัญสำหรับอาชีพพยาบาล ประเด็นปัญหาจึงอยู่ที่ว่าการฝึกอบรมด้วยเทคนิควิธีการใด ควรจะเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย การฝึกอบรมที่จะเกิดขึ้นในกรณีใด ซึ่งสมควรอภิปรายผลเพิ่มเติมดังนี้

การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน กรณีนี้มีความเหมาะสม สำหรับการกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง คู่มือประกอบการทำงานเป็นประโยชน์สำหรับพยาบาลที่จะศึกษาก่อนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และระหว่างปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำวันนั้น หากมีปัญหาติดขัดประการใด สามารถที่จะศึกษาจากเอกสาร คู่มืออื่น ๆ ได้ คู่มือการปฏิบัติงานจะเป็นอุปกรณ์ช่วยให้อุทิศฝ่ายมีความเข้าใจตรงกันด้วย การแจกเอกสารคู่มือควรจะดำเนินการควบคู่กันไปกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติเป็นเทคนิควิธีการมุ่งให้หลักการทำงาน (Principle of management) แก่บุคคล คนที่มีความรู้ความเข้าใจงานเรื่องทฤษฎีย่อมมีพื้นฐานสำหรับยึดถือการประกอบการงานหน้าที่ได้ดีกว่า ทฤษฎีหมายถึง "ข้อเท็จจริงที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ได้อย่างเป็นระบบ น่าเชื่อถือ" (Kerlinger. 1979 : 64)

เรื่องราวของโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ และวิธีการรักษารวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในโรงพยาบาลนั้น สามารถอธิบายในเชิงทฤษฎีได้ทั้งสิ้น การยึดมั่นในทฤษฎีจะช่วยให้พยาบาลทำงานโดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific) มากกว่าการใช้สามัญสำนึก (Common sense)

การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่ง (Job rotation) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้ว การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งจะช่วยให้ทุกคนไม่จำเจกับหน้าที่เดิม หน่วยงานเดิม เมื่อบุคคลได้รับหน้าที่ใหม่ ความรู้สึกนึกคิดย่อมเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ หรือท้าทายความสามารถของตน พัฒนาการด้านการปรับตัว (Adaptation) ก็จะเกิดขึ้น ข้อสำคัญการฝึกอบรมต้องเน้นการปฐมนิเทศ (Orientation) ก่อนการรับตำแหน่งใหม่

การจัดประชุมพิเศษกรณีปัญหา มีความเหมาะสมและจำเป็นสำหรับอาชีวพยาบาล เพราะเหตุว่า ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลโรคร้ายต่าง ๆ นั้น จะมีลักษณะเฉพาะอย่าง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอาจนอกเหนือความคาดหมาย การจัดประชุมกรณีพิเศษขึ้นในหน่วยงานนั้นจะเป็นโอกาสที่จะสามารถคลี่คลายปัญหาได้ ไม่ปล่อยให้ปัญหามานปลายออกไป การจัดประชุมกรณีพิเศษนี้ มีลักษณะคล้ายกับเทคนิควิธีการควบคุมคุณภาพ (Quality control circle) การจัดประชุมกรณีพิเศษสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องนั้นเท่ากับเป็นการระดมมันสมองเพื่อการแก้ปัญหา (Brain storming)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยและการอภิปรายที่นำเสนอเป็นลำดับนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หลักสูตรการฝึกอบรมควรมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล การสร้างบรรยากาศการทำงาน การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่างพยาบาลกับคนไข้ การสร้างทีมงาน การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ การวิเคราะห์พัฒนาตนเอง การบริหารสำนักงาน การควบคุมอารมณ์ และการสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานในหน้าที่

2. เทคนิควิธีการฝึกอบรมที่ควรพิจารณาสำหรับโครงการฝึกอบรมมีดังนี้ การฝึกทดลองงาน การฝึกปฏิบัติจริง การสาธิตการใช้อุปกรณ์ การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ การจัดประชุมกรณีพิเศษ การบรรยายของวิทยากร การแจกเอกสารคู่มือ ประกอบการทำงาน และการฝึกอบรมสำรวจวิเคราะห์ตนเอง

3. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม ควรวิเคราะห์นโยบายแผนการพัฒนากุศลกรของโรงพยาบาล และสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของโรงพยาบาล ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ควรมีการประเมินผล และติดตามผล โครงการฝึกอบรมพยาบาลโดยคำนึงถึงการหาข้อมูลย้อนกลับ (Feed back)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงพยาบาล และคณะแพทย์ที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมพยาบาล

2. ควรศึกษาสภาพการทำงานและการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อที่จะทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
3. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารโรงพยาบาล และแพทย์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล
4. ควรศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลในหน่วยงาน และโรงพยาบาลที่สังกัดอื่น ๆ เพื่อได้ข้อมูลที่สามารถเปรียบเทียบกันได้
5. ควรมีการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมพยาบาลเป็นช่วง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อหาแนวโน้มความต้องการที่เปลี่ยนไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ประพัฒน์ จาปาไทย. "นักวิจัยคุย," ใน ข่าวสารวิจัยการศึกษา: สิงหาคม - กันยายน, 2530.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ. การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม, 290 หน้า. 2533.
- เปลว สีเงิน. "คืนสภาน้ำ," ใน ไทยรัฐ. 10 กรกฎาคม 2534.
- นุชนาก คิวพิเศษ. การสร้างแบบทดสอบวัดคุณลักษณะในการเป็นพยาบาล. ปริณิธานพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- พวงรัตน์ บุญนารถ. วารสารพยาบาล. 34(4) ; ตุลาคม - ธันวาคม 2528. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์.
- สุทธัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุทธัยธรรมมาธิราช, 2529.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. สถิติวิทยาทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- วาสนา สิงห์โกวินทร์. เทคนิคการพัฒนาศักยภาพบุคคล. เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม, 157 หน้า, 2528.
- สาคร พุทธปาน. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการป้องกันการใช้ยาผิดและยาเสพติด. สำหรับบุคลากรในงานสาธารณสุขมูลฐาน. ปริณิธานพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

- สรศักดิ์ นานานกุล และคนอื่น ๆ . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์, 2529.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สรศักดิ์ ชูโต. แผนการฝึกอบรมกับการพัฒนากำลังคนของประเทศ. เอกสารรณรงค์ เย็บเล่ม, 337 หน้า, 2526.
- วชิรพยาบาล, สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. คู่มือข้าราชการฝ่ายการพยาบาล. เอกสารรณรงค์เย็บเล่ม, 73 หน้า, 2533.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. การพัฒนากำลังคนของประเทศไทย. เอกสารรณรงค์เย็บเล่ม, 122, 2532.
- Aldac, Romon J. and Sterns, Timothy 17. Management. Ohio : South Western Pub. Co, 1987.
- Albrecht, Karl. Organizational Development. New Jersey : Englewood Cliffs, Pvnice Hall, 1983.
- Bell, Less. Management Skills in Primary Schools. London : Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn., 1988.
- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd. ed., New York : Harper & Row, 1970.
- Dais, Keith. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 5th. ed., New Delhi : Tata McGraw - Hill Publishing Co.Ltd., 1979.
- Davis, Keith and Newstromn John W., Human Behavior at Work Organizational Behavior" New York : McGraw - Hill Book Company, 1985.

- Harbinson, Frederick A. and Myers, Charles A. Education Human Resource Development. New York : McGraw - Hill Book Company, 1964.
- Honeyman, Herbert G. and Schawab, Donald P., Perspectivies on Personnel Human Resource Management. Illinois : Richard D. Irswin, Inc., 1978.
- Honneymann, John J. Personality in Culture. New York : Harper and Row Inc., 1967.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities," in Journal of Educational and Psychological Measurement. 30(30) : 607 - 610 , 1970.
- Kerlinger, Fred N. Behavior Research : A Conceptual Approach. New York : Holt Ltd., 1979.
- Koonts, Harold and Donnell, Cyril O. Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions. Tokyo : McGraw - Hill Book Corp., 1968.
- Mann, Harry E. The Nurses' communication Handbook. Maryland : Open Systems Corp., 1980.
- Porter, Lyman W. and others. Behavior in Organizations. New York : McGraw-Hill Book Company, 1975.
- Procci, Linda Laverna. "Survery of the Change in State Standards for School Nurse Since the Passage of Public Law 94 - 142," Dissertation Abstracts. 47 : 07A, 2543, March, 1986.

Mitchell, Terreneer R., People in Organizations : An Introduction to Organizational Behavior. 2nd, ed., Japan : McGraw-Hill International Book Company.

Sayles, Leonard R. and Strauss George. Managing Human Resources. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1977.

Titus, Susan Alizabeth. "Competencies Required by Nursing Staff in the Adolescent Psychiatric Inpatient Setting," Master Abstracts International. 28 - 03 - 417 ; May, 1989.

ภาคผนวก

แบบสอบถามสำหรับพยาบาล

เรียน

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับ "การฝึกอบรมพยาบาล" ของโรงพยาบาลตากสิน ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามในประเด็นเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับพยาบาลของโรงพยาบาลตากสินต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางนันทวัน จาตุรงค์วิทย์

แบบสอบถาม "รูปแบบและความต้องการการฝึกอบรมพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
กรุงเทพมหานคร" (สำหรับพยาบาล)

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความตรงตามสภาพของท่าน

1.1 การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน

- [] เคยเป็นหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่ม
[] ไม่เคยเป็นหัวหน้างาน หรือหัวหน้ากลุ่ม

1.2 ช่วงเวลาการประกอบอาชีพพยาบาล

- [] 1 - 10 ปี
[] สูงกว่า 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามความรู้สึกของท่านเกี่ยวกับสภาพการทำงานในโรงพยาบาล

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เกิดขึ้น

ในโรงพยาบาล โปรดอ่านและพิจารณาว่าสภาพข้อเท็จจริง

ดังกล่าวตรงตามความรู้สึกของท่านเพียงใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓

ในช่องทางขวามือ

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
1	ก่อนลงมือทำงานเป็นทีมได้มีการ ตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายการ ทำงาน					
2	สังเกตเห็นได้ชัดเจนว่าทุกคน มุ่งมั่นที่จะรักษาจุดมุ่งหมายการ ทำงาน					
3	มีการกำหนดมาตรฐานการทำงาน ของกลุ่มไว้					
4	มีการกำหนดวิธีการป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้นขณะทำงาน					
5	มีการแสวงหาความร่วมมือจาก กลุ่มอื่น ๆ และหน่วยงานระดับ เหนือขึ้นไป					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
6	มีการระดมความคิดที่ดีที่สุดจาก ทุก ๆ คนในการทำงาน					
7	ก่อนนำเครื่องมือหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ทุกคนได้รับการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อม					
8	การกำหนดตัวบุคคลเข้าทำงาน เป็นไปด้วยความเหมาะสม					
9	กลุ่มได้กำหนดทางเลือกไว้หลาย ทางก่อนตัดสินใจแก้ปัญหา					
10	สมาชิกของกลุ่มมีความรับผิดชอบ ต่อภาระหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน					
11	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะรีบแก้ไข ทันที					
12	โดยทั่วไปแล้วทุกฝ่ายมีความพึง พอใจผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม					
13	เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหาร จะยอมรับและไม่โยนความผิดให้ ลูกน้อง					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
14	เมื่อใดที่มีปัญหาการทำงานจะได้ ได้รับความช่วยเหลือแนะนำจาก หัวหน้าทันที					
15	สมาชิกของกลุ่มได้รับประโยชน์ จากความรู้ชำนาญของสมาชิก อื่น ๆ					
16	เวลาและประสิทธิภาพมีเพียงพอ อยู่เสมอ					
17	กลุ่มได้แสดงให้เห็นว่าได้ใช้ทักษะ ด้านวิชาชีพแสดงเทคนิคเพื่อการ ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
18	การประชุมกลุ่มเป็นไปอย่างมี เป้าหมายและได้ผล					
19	สมาชิกแต่ละคนรักษาเวลาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	แต่ละกลุ่มใช้ทักษะและความ สามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
21	คนที่ได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็น เพราะมาตรฐานความสำเร็จการ ทำงาน					
22	เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องฝึก อบรม จะได้รับการตอบสนองทันที					
23	สมาชิกของกลุ่มจะวางมือจาก ภาระของตนทันทีเมื่อแล้วเสร็จ เพื่อช่วยเหลือคนอื่นต่อไป					
24	สมาชิกทุกคนต่างรู้ขอบเขต ภาระกิจและความรับผิดชอบ ของตน					
25	สมาชิกทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตาม ขอบเขตหน้าที่ของตน					
26	งานในหน้าที่แต่ละคนเปิดโอกาส ให้ได้เรียนรู้ทักษะ และเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
27	งานในหน้าที่ของแต่ละคนเปิด โอกาสให้ทุกคนระบุงบปัญหาและ แก้ปัญหาด้วยตนเอง					
28	ความคิดเห็นของสมาชิกได้รับการ ยอมรับในการอภิปรายเพื่อแก้ ปัญหางานในหน้าที่ของตน					
29	เมื่อมีการตัดสินใจที่ผิดพลาดเกิด ขึ้นทุกคนยอมรับผลกระทบ					
30	กลุ่มจะแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผล					
31	สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่ามีส่วน ร่วมต่อชื่อเสียงเกียรติภูมิของ โรงพยาบาล					
32	บันทึกความสำเร็จการทำงาน ของเราช่วยให้เราเกิดความ ภาคภูมิใจ					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
33	เรามีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วม ต่อความเจริญก้าวหน้าของ โรงพยาบาลในอนาคต					
34	ผลประโยชน์ที่พยาบาลได้รับจาก โรงพยาบาลเป็นที่น่าพอใจ					
35	ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นได้รับการ ยกย่องสรรเสริญ					
36	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความ ก้าวหน้าในงานอาชีพนี้					
37	สิ่งที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลมีความ สำคัญต่อตัวข้าพเจ้าเสมอ					
38	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่เป็น อย่างดีด้วยความภูมิใจ					
39	สมาชิกของกลุ่มชอบที่จะติดต่อพูด จากกันอย่างเปิดเผยตรงไป ตรงมา					
40	ข้อขัดแย้งที่ไม่ตรงกันได้รับการ แก้ไขอย่างสม่ำเสมอโดยการ ประชุมอภิปรายร่วมกัน					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
41	ทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ					
42	ผู้บริหารระดับเหนือขึ้นไปจะให้ความสำคัญที่เป็นประโยชน์เพื่อการแก้ไขปัญหาระดับล่าง					
43	หัวหน้างานของข้าพเจ้าจะรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าพเจ้า					
44	ฝ่ายบริหารให้การยอมรับและเชื่อถือบุคคลที่ทำงานดี					
45	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแจ่มชัดเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับ					
46	สมาชิกทุกคนให้ความเคารพและยอมรับความรู้และความสามารถของสมาชิกอื่น ๆ					
47	หัวหน้างานของข้าพเจ้าปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความยุติธรรม					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
48	ข้าพเจ้าสามารถโต้แย้งกับฝ่าย บริหารโดยไม่ต้องหวาดระแวง การกลั่นแกล้ง					
49	สมาชิกของกลุ่มข้าพเจ้าไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน					
50	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อเป็นตัว แทนของข้าพเจ้าในเรื่องค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ					

ส่วนที่ 3 สอบถามสาระสำคัญของการฝึกอบรม

คำชี้แจง ถ้าหากท่านประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง
ท่านคิดว่าสาระสำคัญที่ปรากฏในตารางข้างล่างนี้ จะเป็นประโยชน์
สำหรับการทำงานของท่านในระดับใด โปรดใส่เครื่องหมาย ✓
ในช่องทางขวามือ

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การพัฒนาบุคลากร					
2	การวางแผนปฏิบัติ					
3	การสร้างความรู้ความรับผิดชอบ					
4	การสร้างแรงจูงใจ					
5	การตัดสินใจ					
6	การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล					
7	การสร้างบรรยากาศการทำงาน					
8	การฝึกทักษะความเข้าใจระหว่าง พยาบาลกับคนไข้					
9	การสร้างทีมงานดี					
10	การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุขใหม่ ๆ					
11	การวิเคราะห์ตนเอง					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	การบริหารสำนักงาน					
13	การควบคุมอารมณ์					
14	การสำรวจวิจัยสภาพปัญหาทางงาน ในหน้าที่					

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับเทคนิควิธีการฝึกอบรม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และพิจารณาว่า ถ้าหากท่านได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม ท่านประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการใดมากกว่ากัน โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือตามความรู้สึกของท่าน

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การบรรยายของวิทยากรเคลื่อนไหว					
2	การฝึกปฏิบัติจริงเมื่อมีการะงานใหม่					
3	การแจกเอกสารคู่มือประกอบการทำงาน					
4	การสาธิตจากวิทยากรสำหรับการใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ					
5	การให้ความรู้เชิงทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ					
6	การฝึกทดลองงานก่อนมอบหมายหน้าที่					
7	การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่โดยไม่จำเจ					
8	การจัดประชุมพิเศษกรณีมีปัญหา					

ลำดับ	สภาพการทำงาน	ระดับความรู้สึก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	การฝึกวิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
10	การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง					

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบงาน

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. นายแพทย์ วีรศักดิ์ | วัชรทิตย |
| 2. นายแพทย์ อุดมศักดิ์ | สังข์คุ้ม |
| 3. นายแพทย์ สุนทร | ศรีจันทร์ |
| 4. นายแพทย์ สมพงษ์ | วงศ์บุญผาถาวร |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นันทวัน จาตุรันต์วิชัย
 วันเดือนปีเกิด 3 มีนาคม พ.ศ. 2495
 สถานที่เกิด กรุงเทพฯ
 ที่อยู่ปัจจุบัน 12/2 ซอยพัฒนาเวสต์ ซอย 2 สุขุมวิท 71 พระโขนง
 กรุงเทพฯ 10110
 ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าตึก ศัลยกรรมชาย โรงพยาบาลตากสิน
 พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 6
 สถานที่ทำงาน โรงพยาบาลตากสิน สังกัด สำนักแพทย์กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2517 ประกาศนียบัตร พยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย จากวิทยาลัยพยาบาล
 พ.ศ. 2520 ประกาศนียบัตร วิชาพยาบาล จากโรงพยาบาลราชวิถี
 พ.ศ. 2533 ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 พ.ศ. 2533 ครุศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยครูธนบุรี
 พ.ศ. 2536 การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล
โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

โดย

นันทวัน จาตุรันต์วณิชย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2536

การวิจัยมีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ

1. เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล จานนงตาม ประสิทธิภาพบริหารและประสิทธิภาพการทำงาน

สาระสำคัญการฝึกอบรม 14 ประการ ได้แก่

การพัฒนาศักยภาพ การวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ การตัดสินใจ การใช้ประโยชน์ทรัพยากร การสร้างทีมงาน การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และสาธารณสุข การวิเคราะห์ตนเอง การบริหารสำนักงาน การควบคุมอารมณ์ และการสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน

เทคนิควิธีการฝึกอบรม 10 ประการ ได้แก่

การบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริง การแจกเอกสาร การสาธิต การเสริมความรู้ทางด้านทฤษฎี การทดลองงาน การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การประชุมกรณีปัญหา เทคนิควิธีการแก้ปัญหา และการทดสอบวิธีการแก้ปัญหา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย พยาบาล 270 คน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร ในช่วงปี พ.ศ. 2535

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแบบสอบถามของแอร์รี่ อี มัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่ามัธยฐาน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า T

ผลการวิจัยดังนี้

1. พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารและพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมด้านเนื้อหาสาระ 14 ประการ และเทคนิควิธี 10 ประการ ปรากฏในระดับมาก
2. พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร และพยาบาลสามัญทั่วไป มีความต้องการการฝึกอบรมด้านเนื้อหาสาระ 14 ประการ และด้านเทคนิควิธี 10 ประการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมด้านเนื้อหาสาระ 14 ประการ และด้านเทคนิควิธี 10 ประการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**IN SERVICE TRAINING AS NEEDS BY NURSES OF
TAKSIN HOSPITAL, BANGKOK METROPOLIS**

**AN ABSTRACT
BY
NANTAWAN JATURANTVANICH**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
February 1993**

This study had two objectives :

1. To study 14 training course contents and 10 training techniques as needed by nurses.
2. To compare 14 training courses content and 10 training techniques as needed by nurses with different managerial and working experiences.

The scope of 14 training course contents are : personality development, operational planning, responsibility creation, motivation technique, decision making, resources allocation, creation of working climate, communication skill improvement, team-work building, enhancing of medical and public health knowledge, enhancing of self-analysis, office management, emotinal control and working condition survey.

The scope of 10 training techniques are : lecture of expert, coaching, selection reading, demonstration, enharnment of theoretical kenowledge, on the job experience, job-rotation case study or special meeting, problen solving techniques and sensitivity training.

The samples used in this study comprising of 270 nurses of Tak-Sin hospital. Data was derived by questionnaires constructed by the researcher. Some parts of questionnaires were developed from Hary E. Mann questionnaire. Data analysis through the use of means, standard-deviation and t-distribution.

Results of the study, it was found That :

1. The nurses of Tak-Sin hospital perecived the imoportant of 14 training course contents and 10 training techniques at high level.

2. There was no significant statistical difference between the superior nurses and subordinate nurses towards the important of 14 training course contents and 10 training techniques.

3. There was no significant statistical difference between the nurses with different working experiences toward 14 trining course contents and 10 training techniques.