



แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
Guidelines for Enhancing Self-development of Registered Nurses,
Hua-Hin Hospital, Hua-Hin District, Prachup Khiri Khun Province

ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ และนิตยา สินเฮาว์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด วิทยาเขตหัวหิน

1458 ถนนเพชรเกษม ตำบลชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

Daungruthai Pongsubkaroon and Nittaya Sintao

Master of Public Administration, Stamford International University, Hua-Hin Campus

1458 Phet Kasem Rd, Cha-am, Cha-am, Phetchaburi 76120

E-mail : aom.doung@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 138 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 (3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ หรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ

คำสำคัญ : การพัฒนาตนเอง พยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจ

Abstract

The objectives of this study were: (1) the level of professional nurses' self-development in Hua Hin, (2) the motivating factors affecting the self-development of the professional nurses

Received Revised Accepted
6 มิถุนายน 2565 / 14 กรกฎาคม 2565 / 27 กรกฎาคม 2565
6 June 2022 / 14 July 2022 / 27 July 2022



of Hua Hin Hospital, and (3) the guidelines for promoting the self-development of the professional nurses of Hua Hin Hospital. The sample consisted of 138 professional nurses at Hua Hin Hospital and eight key informants. Data were treated and analyzed using descriptive and Inferential Statistics methods, which were frequency percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, and Multiple Regression Analysis. Research results: (1) Self-development of professional nurses in Hua Hin Hospital overall and each aspect. There was a high level of development. (2) Motivational factors for advancement in work and the nature of the work performed. There was a cause-effect relationship with the self-development of professional nurses in Hua Hin Hospital. statistically significant at the 0.001 level, the aspect of acceptance and responsibility was statistically significant at 0.01. (3) Guidelines for promoting self-development of professional nurses found that personnel was encouraged to attend education., Encourage training in the use of innovation and new information technology during work. or self-learning through various media.

Keywords : Self-Improvement, Professional Nurses, Motivating Factors

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรหลักที่ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ตลอดเวลา การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐาน นำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) (กึ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล, 2555: 3) ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอและต่อเนื่อง เพราะพยาบาลเป็นกำลังหลักในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้ระบบบริการสุขภาพของไทย วิชาชีพการพยาบาลจึงควรได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้าน (พิชญากร ศรีปะโค, 2557: 2)

โรงพยาบาลหัวหิน ได้จัดทำแนวทางการบริหารการพยาบาลในภาพรวมองค์กรพยาบาล โดยให้ผู้บริหารองค์กรพยาบาลกำหนดระบบ หรือแนวทางพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ (1) ผู้นำองค์กรพยาบาลมอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นงานแผนพัฒนาบุคลากร โดยนำความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะของตัวบุคลากรเอง และจากผู้บังคับบัญชา มากำหนดแผนพัฒนา (2) ผู้นำองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศ บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ (3) ผู้นำองค์กรพยาบาลกำหนดให้ผู้ที่มีความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางาน และกำหนดระบบติดตามประเมินผล (4) ผู้นำองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความก้าวหน้างานของบุคลากรทางการพยาบาล โดยสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสร่วมประชุมวิชาการ



และฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ตรงตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และ (5) ผู้นำองค์กรพยาบาล มอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากรจัดกิจกรรมทางวิชาการ ทำโครงการเสนองผลงานวิชาการประจำปี สำหรับบุคลากรทางการพยาบาลและมอบรางวัลยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่น รวมทั้งนำผลงานเด่นมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (จินตนา วิชญเศรณี, 2561:14-15)

จากการระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลให้ระบบบริการสุขภาพเกิดข้อจำกัดด้านอัตรากำลังของบุคลากรสุขภาพ เนื่องจากต้องวางแผนการดูแลสุขภาพประชาชนโดยทั่วไป ขณะเดียวกันต้องวางแผนการจัดบริการสุขภาพสำหรับผู้ป่วยโรคโควิด 19 และกลุ่มเสี่ยงทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการที่มีความเฉพาะมากยิ่งขึ้น สถานการณ์นี้จึงเป็นความท้าทายของแต่ละวิชาชีพด้านสุขภาพที่จะต้องปรับบทบาทและพัฒนาสมรรถนะทางการปฏิบัติเพื่อลดระดับความรุนแรงของการเจ็บป่วย ลดอัตราการเข้ารับการรักษารักษาในโรงพยาบาล ตลอดจนเพื่อป้องกันการติดเชื้อรายใหม่ โดยการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงสื่อด้านสุขภาพและการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติเพิ่มขึ้น เพื่อให้บริการดูแลสุขภาพผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมภายใต้สถานการณ์วิกฤติที่ไม่เคยมีมาก่อน (Diez, Gonzalez, Delgado, Flowers, Maltseva & Olenick, 2020: 551-555)

ในปัจจุบันการปฏิบัติงานขององค์กรประสบกับปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ครอบคลุมวัตถุประสงค์จากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการคิดวิเคราะห์การประเมินผล ข้อมูล ระบบเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เริ่มเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงการระบาดของโรคไวรัสโควิด 19 ที่เจ้าหน้าที่พยาบาลและบุคลากรทางสาธารณสุขทุกท่านต้องศึกษาเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เข้ามาในช่วงนี้ ได้แก่ แอปพลิเคชัน ต่างๆ เช่น ระบบหมอพร้อม ฯลฯ เป็นต้น และด้วยภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ (พรพรรณ พุฒินาชนสิน, 2562ก: 293) ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงจะมีความก้าวหน้าและได้รับความไว้วางใจ การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ และเพิ่มพูนความรู้ของทำงานซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร (Megginson & Pedler, 1992)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อที่จะนำไปปรับปรุงแก้ไข และเพิ่มแรงจูงใจ ทักษะความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเสนอแนะให้หน่วยงานควรส่งเสริมพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญในด้านใดบ้าง เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) ศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

2. ทราบปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ได้แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-19 ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

แนตเลอร์และวิกส์ (Nadler & Wiggs, 1989: 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 ประการดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน เพื่อให้บุคคลที่รับการอบรมมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานในภายหน้า เพื่อให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ หรือเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้มีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อช่วยให้แสดงขีดความสามารถของตน และศักยภาพที่อยู่ภายในออกมา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (เฮิร์ซเบิร์ก, Herzberg, 1959: 60-63) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้



กลุ่มแรงจูงใจเรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)” มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้เกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาของ ณัฐกุล ภูกลาง (2561: 48-49) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย หน่วยงานมีการกำหนดการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาไม่ละเลยในการแก้ไขปัญหาและการยุติธรรมขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการให้มีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ หน่วยงานมีการแบ่งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานมีความเสมอภาคกัน และหน่วยงานมีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพรพรรณ พุฒนาณสิน (2562: 299-303) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ จิระภา กฤติยาภรณ์ (2559: 177-180) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 รวมทั้งงานวิจัยของ วชิร ชันธเนตร (2554: 121) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และงานวิจัยของ มาลิก (Maik, 2010: 147) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปลอดภัย และปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานและปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

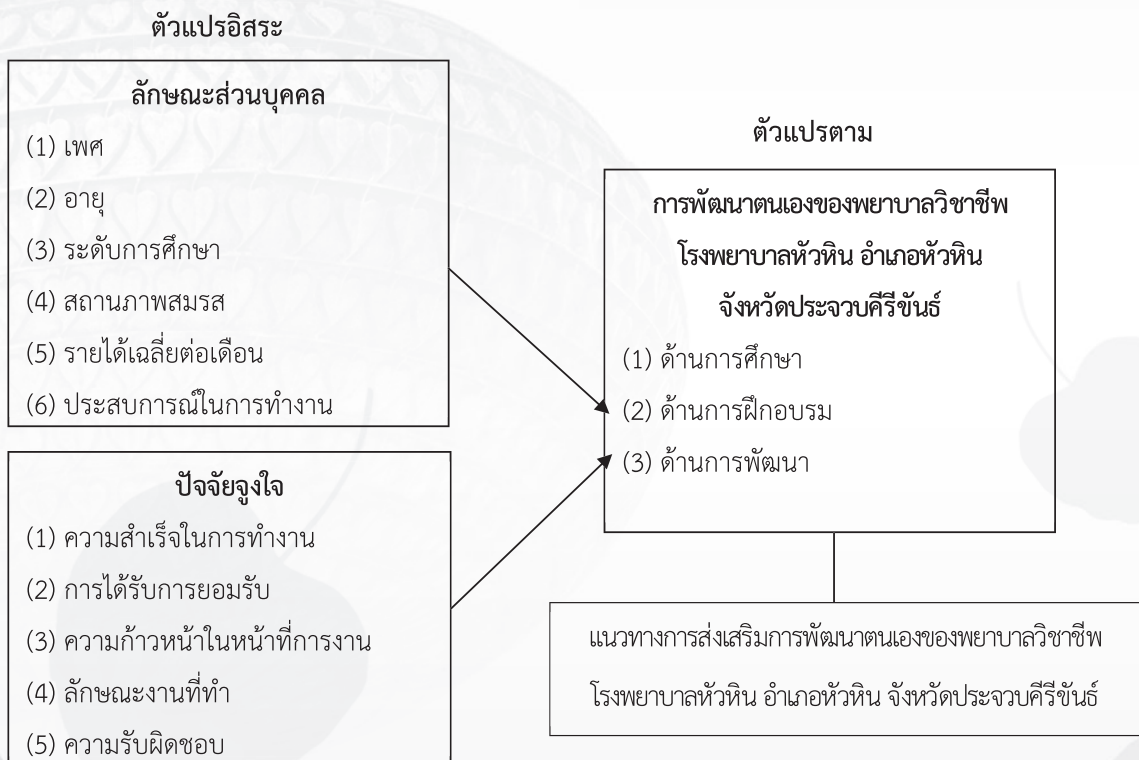
สำหรับการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ละออง นาคกุล (2557: 28-29) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามารัตน์ พบว่า ระดับความต้องการในการ



พัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ส่วนการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาตนเอง ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562ข: 74-75) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการศึกษา ด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ ด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย ส่วนแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา คือ 1) ควรวางแผนกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองของครูในการปฏิบัติงาน 2) ควรสนับสนุนงบประมาณและให้โอกาสครูพัฒนาตนเองทางวิชาการและวิชาชีพ 3) ควรส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่นการเข้าฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ 4) ควรจัดทำโครงการ PLC, EPLC ของโรงเรียน 5) ควรมีการประเมินผลนิเทศติดตาม เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง 6) สหวิทยาเขตบึงสามพัน ควรจัดทำทำเนียบครูที่ได้รับรางวัลทางวิชาการและวิชาชีพให้เป็นที่ยู้งาม เป็นวิทยากรแนะนำความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ ทางการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 14 กลุ่มงาน จำนวนทั้งสิ้น 325 คน (โรงพยาบาลหัวหิน ข้อมูล ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2564) และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จาก 14 กลุ่มงาน จำนวนทั้งสิ้น 138 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Samuel B. Green (1991: 499-510) และใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวหิน จำนวน 1 คน พยาบาลวิชาชีพพระตำหนักข่านาญการพิเศษ จำนวน 6 คน และพยาบาลวิชาชีพพระตำหนักข่านาญการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ตอน ได้แก่ 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจิตใจ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	ระดับการจิตใจมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	ระดับการจิตใจมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	ระดับการจิตใจปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	ระดับการจิตใจน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	ระดับการจิตใจน้อยที่สุด

เกณฑ์คุณภาพสำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม
เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร คำนวณพิสัย (Range) ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$



ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีการงุ่ใจอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีการงุ่ใจอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีการงุ่ใจอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีการงุ่ใจอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีการงุ่ใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 5	หมายถึง	ระดับการพัฒนาตนเองมากที่สุด
ค่าคะแนน 4	หมายถึง	ระดับการพัฒนาตนเองมาก
ค่าคะแนน 3	หมายถึง	ระดับการพัฒนาตนเองปานกลาง
ค่าคะแนน 2	หมายถึง	ระดับการพัฒนาตนเองน้อย
ค่าคะแนน 1	หมายถึง	ระดับการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด

เกณฑ์คุณภาพสำหรับการแปลความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ได้กำหนดแบ่งออกเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณพิสัย (Range) ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์คุณภาพในการแปลผลดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นการใช้คำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถออกความเห็นหรือให้ข้อมูลได้อย่างเปิดกว้าง โดยผู้วิจัยจะสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามคำถามที่ถูกเตรียมไว้ล่วงหน้า แต่จะเรียงคำถามใหม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงคำพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ให้ข้อมูล อันจะส่งผลต่อความยืดหยุ่นในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (1) ด้านการศึกษา (2) ด้านการฝึกอบรม และ (3) ด้านการพัฒนา



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก่อนการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความตรงตามสภาพ (Content and Face Validity) และนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดลอง (Try-Out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา ของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ $\bar{X}$, S.D. และ การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติไคสแควร์ โดยกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผล ของปัจจัยจูงใจ กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และ ใช้สถิติ Durbin - Watson ทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin - Watson} \leq 2.5$

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำตรงและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่าง ๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.00) มีอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 42.80) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 94.20) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 62.30) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท (ร้อยละ 48.60) และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 34.10)

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การจูงใจ	ลำดับที่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.88	0.61	มาก	5
2. การได้รับการยอมรับ	4.06	0.68	มาก	2
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.94	0.57	มาก	4
4. ลักษณะงานที่ทำ	4.12	0.64	มาก	1
5. ความรับผิดชอบ	3.98	0.54	มาก	3
รวม	3.99	0.34	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99,
S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ
($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.64) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.68) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.98,
S.D. = 0.54) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.57) และ ด้านความสำเร็จในการ
ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.61)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวม

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การพัฒนาตนเอง	ลำดับที่
1. ด้านการศึกษา	3.46	0.74	มาก	3
2. ด้านการฝึกอบรม	3.80	0.61	มาก	2
3. ด้านการพัฒนา	3.90	0.66	มาก	1
รวม	3.72	0.56	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.56)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนา



($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.66) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.61) และด้านการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.46, S.D. = 0.74)

แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พบว่า (1) ด้านการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลหัวหิน ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรเตรียมความพร้อมในสมรรถนะแต่ละบุคคลเพื่อรองรับการพัฒนา โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต การศึกษาระยะสั้นทางการพยาบาลเฉพาะทางทุกสาขา ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ทั้งในสถาบันการศึกษาที่เปิดจริง และ Self-Learning จาก Online ซึ่งควรมีการจัดลำดับความสำคัญและความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน และในการเข้ารับศึกษาของสถาบันต่าง ๆ จะมีเกณฑ์กำหนดของหน่วยงานให้พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยผ่านการศึกษาระยะสั้นเฉพาะทาง 4 เดือน 100 % โดยผลัดกันไปเรียนปีละ 1 คน มีแผนสอบเรียนเฉพาะทางด้านอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ปีละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 คน ควรมีการวางแผนส่งศึกษาเฉพาะทางวิสัญญีสำหรับการให้ยาระงับความรู้สึก สำหรับการผ่าตัดหัวใจ สมอง วางแผนให้ศึกษาต่อเนื่องปริญญาโท APN แบบเสาร์-อาทิตย์ และควรส่งเสริมให้มีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้พร้อมรับตำแหน่งสูงขึ้น และมอบหมายภารกิจที่ชัดเจน ให้ตรงกับ Competency (2) ด้านการฝึกอบรม พบว่า โรงพยาบาลหัวหิน ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการฝึกอบรมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ระหว่างทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการดูแลผู้ป่วยให้ทันสมัยและมีความปลอดภัยสูงขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการลดภาระของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยควรมีการฝึกอบรมการทำวิจัยทางการพยาบาลและอบรมสถิติการวิจัยตั้งแต่พื้นฐานจนถึงงานวิจัยที่สำเร็จสมบูรณ์ สามารถตีพิมพ์ในวารสารของโรงพยาบาลได้ ควรมีการจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งในหน่วยงาน/นอกหน่วยงาน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ซึ่งจะมี Programmer ให้คำปรึกษา อบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ ที่ Update ควรมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่พยาบาลใหม่ทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ รวมทั้งควรมีการกำหนดเป้าหมายให้มีการใช้โปรแกรมบันทึกทางการพยาบาลอิเล็กทรอนิกส์ 100% (3) ด้านการพัฒนา พบว่า โรงพยาบาลหัวหิน ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพใช้ความรู้ที่ได้เรียนและศึกษามาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของหน่วยงานต่อไป ควรส่งเสริมให้ศึกษางานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ให้แก่ นักศึกษาพยาบาล เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ติดตามการนิเทศการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เข้าสอบแข่งขันทุกหลักสูตรที่เปิดตามสาขาที่ต้องการและขาดแคลน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมหรือเป็นคณะกรรมการในคณะทำงานต่าง ๆ PCT, IC, RM, ระบบยา, 5ส ความเสี่ยงระบบยา การเข้าประชุม Patient Care Team (PCT), Pre-Post Conference, Morning Take, Case Conference การค้นคว้างานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับงาน นำความเสี่ยงหรือประสบการณ์การทำงานมาแลกเปลี่ยนกัน เป็นต้น



การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลักษณะส่วนบุคคล	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์			
	ด้านการศึกษา	ด้านการฝึกอบรม	ด้านการพัฒนา	ภาพรวม
1. เพศ	0.013*	-	-	-
2. อายุ	-	-	0.005**	-
3. ระดับการศึกษา	-	-	0.000***	0.000***
4. สถานภาพสมรส	-	-	-	-
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	-	0.001***	0.001***
6. ประสบการณ์ในการทำงาน	-	-	0.001***	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิต มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4 ปัจจัยเชิงจิต มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยเชิงจิต	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
	B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.178	0.380	-	0.470	0.639
1. ความสำเร็จในการทำงาน	-0.094	0.049	-0.103	-1.924	0.056
2. การได้รับการยอมรับ	0.170	0.055	0.204	3.094**	0.002



ตารางที่ 4 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
หัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจ		การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล หัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				
		B	S.E.	สปส. Beta	t	Sig.
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		0.423	0.068	0.431	6.181***	0.000
4. ลักษณะงานที่ทำ		0.228	0.067	0.261	3.395***	0.001
5. ความรับผิดชอบ		0.155	0.054	0.151	2.845**	0.005
หมายเหตุ	* $p \leq 0.05$	R	= 0.796			
	** $p \leq 0.01$	R ²	= 0.634			
	*** $p \leq 0.001$	R ² ปรับ	= 0.620			
		F	= 45.695			
		ระดับนัยสำคัญ	= 0.000			
		Durbin-Watson	= 1.864			

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (R) อยู่ในระดับสูง 0.796 และพิจารณาจากการปรับมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Variables) ร้อยละ 62.00-63.40 ซึ่งการทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson) ในครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1.864 คือ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับ (3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4) ลักษณะงานที่ทำ และ (5) ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงอิสระในตัวเอง ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และค่า สปส. Beta เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta_{\text{ความก้าวหน้า}} = 0.431$, Sig. = 0.000) ด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ($\beta_{\text{ลักษณะงาน}} = 0.261$, Sig. = 0.001) ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($\beta_{\text{ได้รับการยอมรับ}} = 0.204$, Sig. = 0.002) ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($\beta_{\text{รับผิดชอบ}} = 0.151$, Sig.



= 0.005) กล่าวคือ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ โรงพยาบาลหัวหินควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ต้องตรงกับความสามารถ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

จากตาราง 4 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$$

$$= 0.178 + 0.170 (\text{การได้รับการยอมรับ}) + 0.423 (\text{ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน}) + 0.228 (\text{ลักษณะงานที่ทำ}) + 0.155 (\text{ความรับผิดชอบ})$$

$\hat{Y}$ หมายถึง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีความเหมาะสมกับค่า R^2 (Coefficient of Determination) ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเท่ากับ = 0.634

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมและรายด้าน มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม และด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พบว่า (1) ด้านการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลหัวหิน ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรเตรียมความพร้อมในสมรรถนะแต่ละบุคคลเพื่อรองรับการพัฒนา โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการศึกษาระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต การศึกษาระยะสั้นทางการพยาบาลเฉพาะทางทุกสาขา ตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ทั้ง



ในสถาบันการศึกษาที่เปิดจริง และ Self-Learning จาก Online ซึ่งควรมีการจัดลำดับความสำคัญและความต้องการขององค์กรให้สอดคล้องกัน และในการเข้ารับศึกษาของสถาบันต่าง ๆ จะมีเกณฑ์กำหนดของหน่วยงานให้พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยผ่านการศึกษาระยะสั้นเฉพาะทาง 4 เดือน 100 % โดยผลัดกันไปเรียนปีละ 1 คน มีแผนสอบเรียนเฉพาะทางด้านอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ปีละ 2 ครั้ง ครั้งละ 1 คน ควรมีการวางแผนส่งศึกษาเฉพาะทางวิสัญญีสำหรับการให้ยาระงับความรู้สึก สำหรับการผ่าตัดหัวใจ สมอง วางแผนให้ศึกษาต่อเนื่องปริญญาโท APN แบบเสาร์-อาทิตย์ และควรส่งเสริมให้มีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในทุกกระดับให้พร้อมรับตำแหน่งสูงขึ้น และมอบหมายภารกิจที่ชัดเจน ให้ตรงกับ Competency (2) ด้านการฝึกอบรม พบว่า โรงพยาบาลหัวหิน ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการฝึกอบรมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ระหว่างทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการดูแลผู้ป่วยให้ทันสมัยและมีความปลอดภัยสูงขึ้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการลดภาระของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี โดยควรมีการฝึกอบรมการทำวิจัยทางการแพทย์และอบรมสถิติการวิจัยตั้งแต่พื้นฐานจนถึงงานวิจัยที่สำเร็จสมบูรณ์ สามารถตีพิมพ์ในวารสารของโรงพยาบาลได้ ควรมีการจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งในหน่วยงาน/นอกหน่วยงาน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ ซึ่งจะมี Programmer ให้คำปรึกษา อบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ต่าง ๆ ที่ Update ควรมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่พยาบาลใหม่ทุกคนเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ รวมทั้งควรมีการกำหนดเป้าหมายให้มีการใช้โปรแกรมบันทึกทางการแพทย์อิเล็กทรอนิกส์ 100% (3) ด้านการพัฒนา พบว่า โรงพยาบาลหัวหิน ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพใช้ความรู้ที่ได้เรียนและศึกษามาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของหน่วยงานต่อไป ควรส่งเสริมให้ศึกษางานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะประสบการณ์ให้แก่ นักศึกษาพยาบาล เป็นครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษา ติดตามการนิเทศการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้เข้าสอบแข่งขันทุกหลักสูตรที่เปิดตามสาขาที่ต้องการและขาดแคลน เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมหรือเป็นคณะกรรมการในคณะทำงานต่าง ๆ PCT, IC, RM, ระบบยา, 5ส ความเสี่ยงระบบยา การประชุม Patient Care Team (PCT), Pre-Post Conference, Morning Take, Case Conference การค้นคว้างานวิจัยมาประยุกต์ใช้กับงาน นำความเสี่ยงหรือประสบการณ์การทำงานมาแลกเปลี่ยนกัน เป็นต้น

**ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

**ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์**



ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความต้องการภายในของพยาบาลวิชาชีพซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและอยากพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ พัวฒนาธสิน (2562: 299-303) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แฉ่งวัฒนะ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระภา กฤติยวรรณ (2559: 177-180) วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิร ชันธเนตร (2554: 121) วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลิก (Maik, 2010: 147) วิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปลอดภัย และปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานและปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่ง เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่ง



งานวิจัยทั้ง 4 ผลงานมีความสอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในบริบทขององค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์การราชการ จึงมีความสอดคล้องกันในบริบทของลักษณะองค์กรที่เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ส่งเสริมให้มีโอกาสฝึกอบรมเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้เรียนรู้วัฒนธรรม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถที่ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจ ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความเพียงพอของรายได้และสวัสดิการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น

2) ควรศึกษาวิจัยแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลในจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาด กลุ่มงาน และบริบทการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกับโรงพยาบาลหัวหิน เช่น โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเชื่อมโยง ประสานการทำงาน และสร้างเครือข่ายในการทำงานระหว่างหน่วยงานอย่างบูรณาการร่วมกัน แล้วสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงพยาบาลได้อย่างประสบผลสำเร็จ

บรรณานุกรม

- กึ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล. (2555, กันยายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4. การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- จินตนา วิชญเศรณี. (2561). *แนวทางการบริหารการพยาบาลในภาพรวมองค์กรพยาบาล*. ประจวบคีรีขันธ์: โรงพยาบาลหัวหิน. https://www.huahinhospital.go.th/file_doc/files-15253.pdf
- จิระภา กฤติยวรรณ์. (2559). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสนับสนุนทางอากาศ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.



ณัฐกุล ภูกลาง. (2561)การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. [รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R), มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

<http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2561/M126183/Phooklang%20Nattakul.pdf>

พรพรรณ พุฒนาณสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(3), 290-305.

พิชญากร ศรีปะโค. (2557). การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล : การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 1-8.

ละออ นาคกุล. (2557). ความต้องการในการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามารามิบัติ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 30(1), 22-33.

วัชร ชันธเนตร. (2554). ความต้องการพัฒนาดตนเองในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

<https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/261213>

ศรียรรณ แก้วทองดี. (2562). แนวทางการพัฒนาดตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].

<http://ns.nsrui.ac.th>

Diez S. A., Gonzalez A., Delgado V., Flowers M., Maltseva T. & Olenick M. (2020). COVID-19 and advance practice registered nurses: fronline update. *J Nurse Pract*, 16, 551-555.

Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.

Maik, N. (2010). A Study on Motivational Factors of the Faculty Members at University of Balochistan. *Sebian Journal of Management*, 5(1), 143-149.

Megginson, D. & Pedler, M. (1992). *Self development: A Facilator,s guide*. London:McGraw-Hill.

Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resource Development: A Management Tool*. Housto: Gulf

Nadler, L. & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. SanFrancisco, California: Jossey-Bass.