



บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลของการวิจัยนี้ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารและอาจารย์ของสถานศึกษาพยาบาลระดับพื้นฐานในประเทศไทย 24 แห่ง เป็นผู้บริหารจำนวน 113 คน และอาจารย์พยาบาลจำนวน 490 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร นำเสนอโดยการแสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บริหารและอาจารย์

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร โดยแสดงจำนวนความถี่ของปัญหาตามความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหาร

ได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร 113 คน และอาจารย์ 490 คน จากสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 24 แห่ง ได้รายละเอียดดังตารางที่ 3 - 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	6	5.31	205	41.84
31 - 40 ปี	42	37.17	220	44.90
41 - 50 ปี	50	44.25	54	11.02
51 - 60 ปี	15	13.27	11	2.24
รวม	113	100.00	490	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.25 ส่วนน้อยที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีเพียงร้อยละ 5.31  
 อาจารย์มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.90 ส่วนน้อยมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.24

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุราชการ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	4	3.54	172	35.03
6 - 10 ปี	11	9.73	150	30.55
11 - 15 ปี	23	20.35	110	22.40
16 - 20 ปี	35	30.97	30	6.12
21 ปีขึ้นไป	40	35.40	28	5.70
รวม	113	99.99	490	100.00

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่าผู้บริหารมีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.40 ผู้บริหารส่วนน้อยมีอายุราชการอยู่ในช่วงระยะเวลา 1 - 5 ปี มีร้อยละ 3.54 อาจารย์มีอายุราชการอยู่ในระหว่างช่วงเวลา 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.03 มีเป็นจำนวนน้อย อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.70

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

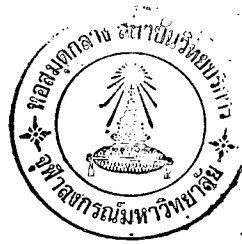
ตารางที่ 5 ประสิทธิภาพด้านการสอนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	6	5.31	245	50.10
6 - 10 ปี	37	32.74	153	31.16
11 - 15 ปี	37	32.74	50	10.18
16 - 20 ปี	20	17.70	26	5.30
21 ปีขึ้นไป	12	10.62	9	1.83
ไม่ตอบ	1	0.88	7	1.42
รวม	113	99.99	490	99.99

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีประสิทธิภาพด้านการสอนอยู่ในช่วงระยะเวลา 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.74 อย่างละเท่า ๆ กัน จำนวนน้อยที่มี ประสิทธิภาพการสอนอยู่ในช่วง เวลา 1 - 5 ปี

อาจารย์มีประสิทธิภาพการสอนอยู่ในช่วง เวลา 1 - 5 ปี ร้อยละ 50.10 จำนวนน้อย มีประสิทธิภาพการสอนในช่วงเวลา 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.83

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 6 วุฒิเมื่อเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกเมื่อสำเร็จการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

วุฒิ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประกาศนียบัตรพยาบาล	69	61.06	165	33.67
อนุปริญญาพยาบาล	20	17.70	133	27.14
ปริญญาตรี	20	17.70	177	36.12
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	-	-	4	9.82
ปริญญาโท	4	3.54	11	2.24
รวม	113	100.00	490	99.99

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกของผู้บริหาร ส่วนใหญ่ คือ ประกาศนียบัตรพยาบาล มีจำนวนร้อยละ 61.06 มีผู้บริหารเป็นส่วนน้อย ที่มีวุฒิ ปริญญาโท เมื่อแรกเข้าปฏิบัติงานมีเพียงร้อยละ 3.54

วุฒิการศึกษาเมื่อเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกของอาจารย์จำนวนมาก คือ ปริญญาตรี มีร้อยละ 36.12 และมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 60.81

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาต่อ และ/หรือการอบรม สัมมนา และการนำไปใช้  
 ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหาร และอาจารย์ ปรากฏดังตารางที่ 7 - 9

เกณฑ์การให้คะแนน ในการหาค่าเฉลี่ย ได้กำหนดคะแนนสำหรับลำดับขั้นของการนำ  
 ประโยชน์ไปใช้ดังนี้

นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้มาก	ให้คะแนน	4
นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ปานกลาง	ให้คะแนน	3
นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้น้อย	ให้คะแนน	2
ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์เลย	ให้คะแนน	1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้เข้าศึกษาต่อระยะยาว และการนำประโยชน์  
 ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน

การศึกษาต่อระยะยาว	การนำไปใช้ประโยชน์			ผู้บริหาร			อาจารย์		
	N	$\bar{X}$	อันดับ	N	$\bar{X}$	อันดับ	N	$\bar{X}$	อันดับ
ปริญญา เอกทางการศึกษา	1	4.00	1	-	-	-	-	-	-
ปริญญา โททางการพยาบาล	33	3.94	2	57	3.81	2	-	-	-
ปริญญาตรีทางการพยาบาล	57	3.93	3	171	3.82	1	-	-	-
ประกาศนียบัตรครุพยาบาล	27	3.89	4	34	3.76	3	-	-	-
ปริญญาตรีในสาขาอื่น ๆ	8	3.63	5	12	3.50	6	-	-	-
อนุปริญญาพยาบาลสาธารณสุข	12	3.58	6	17	3.53	5	-	-	-
ปริญญา โทในสาขาอื่น ๆ	9	3.56	7	12	3.70	4	-	-	-
ประกาศนียบัตรในสาขาอื่น ๆ	2	2.50	8	-	-	-	-	-	-

หลักสูตรการศึกษาต่อระยะยาวของผู้บริหารและอาจารย์ มีดังนี้ คือ

ประกาศนียบัตรพยาบาล	ประกาศนียบัตรในสาขาอื่น ๆ
อนุปริญญาพยาบาลสาธารณสุข	ปริญญาตรีในสาขาอื่น ๆ
ปริญญาตรีทางการพยาบาล	ปริญญาโทในสาขาอื่น ๆ
ปริญญาโททางการพยาบาล	ปริญญาเอกทางการศึกษา

ผู้บริหารจำนวนมากเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรีทางการพยาบาล ถึง 57 คน

หลักสูตรที่นำประโยชน์ไปใช้ต่อการปฏิบัติงานได้มากเป็นอันดับแรก คือ หลักสูตรปริญญาเอกทางการศึกษา (มีผู้ตอบเพียง 1 คน) อันดับรองลงมา คือ หลักสูตรปริญญาโททางการพยาบาล (มีค่าเฉลี่ย 3.94) ส่วนประกาศนียบัตรในสาขาอื่น ๆ นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้น้อยที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 2.5)

อาจารย์เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาตรีทางการพยาบาลมากที่สุด มีจำนวน 171 คน และสามารถนำประโยชน์ไปใช้ต่อการปฏิบัติงานได้มากเป็นอันดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.82) อันดับรองลงมา คือ หลักสูตรปริญญาโททางการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.81) ส่วนหลักสูตรปริญญาตรีในสาขาอื่น ๆ อาจารย์เห็นว่านำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ในอันดับสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย 3.50)

มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามในข้อนี้ ที่เป็นผู้บริหารจำนวน 11 คน เป็นอาจารย์จำนวน 118 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้เข้าศึกษาต่อระยะสั้น และการนำประโยชน์  
ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน

โปรแกรมการศึกษาอบรมระยะสั้น	การนำไปใช้ประโยชน์			อาจารย์		
	N	$\bar{X}$	อันดับ	N	$\bar{X}$	อันดับ
หลักสูตร	1	4.00	1	2	4.00	1
การเมือง	1	4.00	1	2	3.00	12
การทหาร	1	4.00	1	2	3.00	12
การเรียนการสอน	2	4.00	1	2	4.00	1
การวัดและประเมินผลการศึกษา	7	3.86	5	8	3.62	6
การพยาบาลเฉพาะทาง	18	3.67	6	49	3.57	7
การวางแผนครอบครัว	2	3.50	7	2	3.50	8
การอนามัยชุมชน	8	3.38	8	19	3.42	10
อื่น ๆ เช่น การสัมมนา ส่งเคราะห์ บรรณาธิการ						
หลักสูตรทางการแพทย์ เป็นต้น	6	3.33	9	21	3.48	9
การดูงานในและนอกประเทศ	1	3.00	10	3	3.67	5
การบริหารงาน	1	3.00	10	2	4.00	1
สถิติและการวิจัย	1	3.00	10	9	3.33	11
วิสัญญี	1	3.00	10	1	4.00	1
สื่อการสอน	-	-	-	1	3.00	12
โภชนาการ	-	-	-	1	3.00	12



โปรแกรมการศึกษาอบรมระยะสั้นของผู้บริหารและอาจารย์ มีดังนี้ คือ

หลักสูตร	การอนามัยชุมชน
การเรียนการสอน	การทำงานในและนอกประเทศ
สื่อการสอน	การบริหารงาน
การวัดและประเมินผลการศึกษา	สถิติและการวิจัย
การพยาบาลเฉพาะทาง	การวางแผนครอบครัว
โภชนาการ	การเมือง
วิสัยทัศน์	การทหาร

อื่น ๆ เช่น การสังคมสงเคราะห์ บรรณารักษ์ หลักสูตรทางการแพทย์ เป็นต้น

หลักสูตรการศึกษาต่อระยะสั้นที่ผู้บริหารส่วนมากเข้าศึกษา คือ การพยาบาลเฉพาะทาง

มีจำนวน 18 คน อันดับรองลงมาคือ การอนามัยชุมชน ส่วนการนำประโยชน์ไปใช้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร จำนวนเพียง 1 - 2 คน ตอบว่ามากเป็นอันดับ 1 คือ หลักสูตร การเมือง การทหาร และการเรียนการสอน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ส่วนอันดับรองลงมา มีผู้เข้าศึกษาต่อ 7 คน คือ การวัดและประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 3.86) อันดับ 3 คือ การพยาบาลเฉพาะทาง (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีผู้เข้าศึกษาต่อ 6 คน

หลักสูตรการศึกษาต่อระยะสั้นที่อาจารย์ส่วนมากเข้าศึกษา คือ การพยาบาลเฉพาะทาง

มีผู้เข้าศึกษาต่อ จำนวน 49 คน อันดับรองลงมา คือ เรื่องอื่น ๆ เช่น สังคมสงเคราะห์ บรรณารักษ์ หลักสูตรทางการแพทย์ เป็นต้น มีผู้เข้าศึกษา จำนวน 21 คน ส่วนการนำประโยชน์ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน มีอาจารย์เพียง 1 - 2 คน ตอบว่า มีประโยชน์มาก อันดับ 1 คือ หลักสูตร การเรียนการสอน การบริหารงาน และวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 4.00) อันดับรองลงมา คือ การทำงานในและนอกประเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.67) มีผู้เข้าศึกษาต่อ 5 คน อันดับ 3 คือ การวัดและประเมินผลการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.62) มีผู้เข้าศึกษาต่อจำนวน 6 คน หลักสูตร ที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอันดับท้าย ๆ คือ การเมือง การทหาร สื่อการสอน และโภชนาการ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 66 คน เป็นอาจารย์จำนวน 365 คน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และการนำประโยชน์  
ไปใช้ต่อการปฏิบัติงาน

การนำประโยชน์ไปใช้	ผู้บริหาร			อาจารย์		
	N	$\bar{X}$	อันดับ	N	$\bar{X}$	อันดับ
การวางแผนครอบครัว	3	4.00	1	11	3.45	5
การวัดและประเมินผลการศึกษา	7	3.86	2	34	3.50	2
บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์	4	3.75	3	26	3.19	11
โภชนาการ	6	3.67	4	8	3.50	2
การบริหารและการนิเทศงาน	18	3.67	4	17	3.41	7
หลักสูตร	17	3.65	6	62	3.29	9
การเรียนการสอน	41	3.63	7	93	3.43	6
การสัมมนาระดับผู้บริหาร	6	3.50	8	2	3.50	2
สื่อการสอน	15	3.46	9	33	2.67	16
การพยาบาลเฉพาะทาง	9	3.44	10	33	3.51	1
ความรู้ทั่วไปไม่เกี่ยวกับวิชาชีพ	11	3.36	11	20	3.05	8
สถิติและการวิจัย	13	3.23	12	78	2.92	14
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพ	24	2.92	13	40	3.35	8
การอนามัยชุมชน	11	2.91	14	18	3.22	10
การเมือง	3	2.67	15	17	2.88	15
งานธุรการ	-	-	-	5	3.00	13

ตารางที่ 9 ผู้บริหารและอาจารย์เข้ารับการอบรม สัมมนา ในหัวข้อเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตร	การเรียนการสอน
สื่อการสอน	การวัดและประเมินผลการศึกษา
การพยาบาลเฉพาะทาง	สถิติและการวิจัย
การอนามัยชุมชน	โภชนาการ
บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์	การเมือง
การบริหารและการนิเทศงาน	งานธุรการ
การสัมมนา ระดับผู้บริหาร	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพ
การวางแผนครอบครัว	ความรู้ทั่วไปไม่เกี่ยวกับวิชาชีพ

หัวข้อเรื่องที่ผู้บริหารส่วนมากเข้ารับการอบรมสัมมนา คือ การบริการและการนิเทศงาน มีผู้เข้ารับการอบรม 18 คน อันดับรองลงมา คือ หลักสูตร มีผู้เข้ารับการอบรม 17 คน หัวข้อเรื่องที่น่าสนใจไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับ 1 คือ การวางแผนครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.00) อันดับรองลงมา คือ การวัดและประเมินผลการศึกษา (ค่าเฉลี่ย 3.86) หัวข้อเรื่องที่น่าสนใจไปใช้ประโยชน์ได้ในอันดับสุดท้าย คือ การเมือง (ค่าเฉลี่ย 2.67)

หัวข้อเรื่องที่อาจารย์ส่วนมากเข้ารับการอบรม สัมมนา คือ การเรียนการสอน มีผู้เข้ารับการอบรม 93 คน อันดับรองลงมา คือ สถิติและการวิจัย มีผู้เข้ารับการอบรม 78 คน หัวข้อเรื่องที่น่าสนใจไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรก คือ การพยาบาลเฉพาะทาง (ค่าเฉลี่ย 3.51) อันดับรองลงมา คือ การสัมมนา ระดับผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.50) ส่วนสื่อการสอนเป็นหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอันดับสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย 2.67)

มีผู้บริหารที่ไม่ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน และอาจารย์จำนวน 133 คน

เพื่อที่จะทราบว่า เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้รับการอบรม สัมมนา หรือ ได้เข้ารับการศึกษามาแล้ว ไม่สามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ เพราะเหตุใด ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเรื่องนี้จากแบบสอบถาม ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์ได้ตอบแบบสอบถามจำนวนเพียง 79 คน เป็นผู้บริหาร 37 ราย อาจารย์จำนวน 42 ราย สรุปสาเหตุได้ดังนี้

1. หัวข้อเรื่องไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ
2. ขาดความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา
3. ขาดบุคลากรที่จะทำงาน
4. ไม่พร้อมที่จะตัดแปลงความรู้ไปใช้กับสภาพแวดล้อม
5. ระบบบริหารไม่เปิดโอกาสและไม่มีโอกาสจะกระทำได้

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เล่นอโดยการแสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ด้าน ตามประโยชน์ของการพัฒนา ดังนี้

- 2.1.1 การพัฒนาบุคลากร จะมีผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน
- 2.1.2 การพัฒนาบุคลากร จะมีผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง
- 2.1.3 การพัฒนาบุคลากร จะทำให้ผู้ได้รับการพัฒนา เกิดแรงจูงใจภายใน

#### ต่อการศึกษาต่อ

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรจะมีผลให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาในลักษณะที่ว่า การพัฒนาบุคลากรจะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนของตนเองดีขึ้น อาจารย์สามารถให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ดีขึ้น ทำให้มีศรัทธาต่อสถาบันการศึกษาและวิชาชีพมากขึ้น และมีผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและมีคุณธรรมสูงขึ้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ เป็นรายข้อทั้ง 4 เรื่อง ดังตารางที่ 10

เกณฑ์การให้คะแนน ในการหาค่าเฉลี่ย ได้กำหนดคะแนนสำหรับลำดับขั้นของความคิดเห็นแต่ละข้อดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับผลด้านการพัฒนาการเรียนการสอน

แนวความคิดเกี่ยวกับผลของการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			อาจารย์			t-test
	N	S.D.	$\bar{X}$	N	S.D.	$\bar{X}$	
ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ขึ้น	113	.34	4.47	490	.44	4.31	2.35
พัฒนาความสามารถให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา	113	.48	4.22	490	.52	4.14	1.06
มีอัตราต่อสถาบันการศึกษาและวิชาชีพมากขึ้น	113	.55	3.97	490	.56	3.81	1.97
มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมี คุณธรรมสูงขึ้นไป	113	.55	3.88	490	.10	3.69	2.37

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร เห็นด้วย ที่ว่า เมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาแล้วจะช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของตนได้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.47$ ) พัฒนาความสามารถให้คำปรึกษาหารือแก่นักศึกษา ( $\bar{X} = 4.14$ ) มีอัตราต่อสถาบันการศึกษาและวิชาชีพมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.97$ ) และอาจารย์จะมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและมีคุณธรรมสูงขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.88$ )

ส่วนอาจารย์มีความเห็นเช่นเดียวกับผู้บริหาร คือ เห็นด้วย กับแนวความคิด 4 ประการนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ 4.31, 4.14, 3.81 และ 3.69

ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับแนวความคิดทั้ง

4 ด้านนี้

2.1.2 ผู้ได้รับการพัฒนาจะสามารถพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้าน

การศึกษาหาความรู้ อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์  
ของผู้อื่นได้ สนใจในปัญหาวิชาชีพมากขึ้น รักในการอ่านหนังสือมากขึ้น อ่านหนังสือเกี่ยวกับ  
วิชาการมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะใช้บริการห้องสมุดเพิ่มขึ้น พยายามเขียนบทความทางวิชาการ  
เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งขึ้น สามารถใช้เหตุผลและวิจารณ์งาน  
ของตนเอง ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ดีขึ้น และการพัฒนาอาจารย์จะมีประสิทธิผลมากที่สุด  
เมื่ออาจารย์ได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ จากแบบสอบถามแนวความคิดของผู้บริหาร  
และอาจารย์ในเรื่องเหล่านี้ ปรากฏดังตารางที่ 11

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับผลด้านการพัฒนาตนเอง

แนวความคิดเกี่ยวกับผลของการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			อาจารย์			t-test
	N	S.D.	$\bar{X}$	N	S.D.	$\bar{X}$	
การพัฒนาจะมีประสิทธิผลมากที่สุดเมื่อได้เรียนรู้							
ในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้	113	.51	4.36	490	.66	4.40	-0.48
สามารถเข้าใจเหตุผลและวิจารณ์งานของตนเอง							
ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ดีขึ้น	113	.25	4.13	490	.98	3.84	0.30
มีแนวโน้มที่จะใช้บริการห้องสมุดเพิ่มขึ้น	113	.49	4.04	490	.52	3.87	2.38
สนใจในปัญหาวิชาการมากขึ้น	113	.49	3.98	490	.51	3.95	0.44
อ่านหนังสือเกี่ยวกับวิชาการมากขึ้น	113	.42	3.97	490	.51	3.82	2.02
รักในการอ่านหนังสือมากขึ้น	113	.49	3.88	490	.58	3.77	1.40
ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์							
ของคนอื่นได้	113	.65	3.82	490	.65	3.66	2.00
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงขึ้น	113	.49	3.80	490	.65	3.78	0.25
พยายามเขียนบทความทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์							
เผยแพร่	113	.59	3.58	490	.49	3.61	-0.41

จากตารางที่ 11 ปรากฏว่า ผู้บริหาร เห็นด้วย ที่ว่า เมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนา จะมีผลด้านการพัฒนาตนเอง โดยที่การพัฒนาจะมีประสิทธิผลมากที่สุด เมื่อได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.36$ ) สามารถเข้าใจเหตุผลและวิจารณ์งานของตนเองตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.13$ ) ทำให้อาจารย์มีแนวโน้มที่จะใช้บริการห้องสมุดเพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 4.04$ ) เป็นต้น

ส่วนอาจารย์มีความเห็น เช่นเดียวกับกับผู้บริหาร คือ เห็นด้วย กับแนวความคิดนี้ โดยมีความเห็นด้วยกับแนวความคิดที่ว่า การพัฒนาจะมีประสิทธิผลมากที่สุด เมื่อได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้ เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.40$ ) เช่นเดียวกับความคิดเห็นของบริหาร ส่วนในอันดับรองลงมา คือ สนใจในปัญหาวิจัยมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.95$ ) มีแนวโน้มที่จะใช้บริการห้องสมุดเพิ่มขึ้น ( $\bar{X} = 3.87$ )

ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องที่เกี่ยวกับผลด้านการพัฒนาตนเอง

2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแล้วจะทำให้มีแรงจูงใจภายในแก่ผู้ถูกพัฒนาต่อการเข้าศึกษาต่อ ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นเรื่องนี้ ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ว่า เมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาแล้วจะมีแรงจูงใจภายนอกทางด้านความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ตำแหน่งหน้าที่การงานและคุณวุฒิ มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการศึกษาต่อของอาจารย์ ผลปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับผลทางด้านแรงจูงใจในการศึกษาต่อของบริหารและอาจารย์

แนวความคิดเกี่ยวกับผลของการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			อาจารย์			t-test
	N	S.D.	$\bar{X}$	N	S.D.	$\bar{X}$	
การศึกษาต่อ อาจารย์คำนึงถึงการที่จะได้รับ คุณวุฒิสูงขึ้น	113	.37	4.26	490	.29	4.12	2.45
การศึกษาต่ออาจารย์คำนึงถึงการที่จะได้รับ โอกาสก้าวหน้าทางตำแหน่งสูงขึ้น	113	.85	3.94	490	.85	3.77	1.77
การศึกษาต่อ อาจารย์คำนึงถึงเงินเดือน หรือตำแหน่ง เป็นสำคัญ	113	1.01	3.44	490	1.11	3.32	1.11



จากตารางที่ 12 ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ เห็นด้วย ที่ว่า การศึกษาต่อ  
 อาจารย์ค่าจ้างถึงการที่จะได้รับคุณวุฒิสูงขึ้น และการที่จะได้รับโอกาสก้าวหน้าทางตำแหน่งสูงขึ้น  
 โดยค่าเฉลี่ยของผู้บริหารเป็น 4.26 และ 3.94 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยของอาจารย์เป็น  
 4.12 และ 3.77 ตามลำดับ

ทั้งอาจารย์และผู้บริหารมีความ ไม่แน่ใจ ที่ว่า การศึกษาต่อนั้น อาจารย์ค่าจ้างถึง  
 เงินเดือนหรือตำแหน่ง เป็นสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.32 ตามลำดับ

ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องเกี่ยวกับผลทางด้าน  
 แรงจูงใจในการศึกษาต่อของอาจารย์

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวการตัดค่าเงินการพัฒนาบุคลากรระหว่าง  
 ผู้บริหารและอาจารย์

ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวการตัดค่าเงินการพัฒนาบุคลากรในเรื่อง  
 เกี่ยวกับหน้าที่ในการตัดค่าเงินการ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาอบรม ความรับผิดชอบของอาจารย์  
 ที่จะเข้ารับการศึกษาอบรม ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ผลปรากฏดังตารางที่ 13

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแนวการตัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร

แนวการตัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร			อาจารย์			t-test
	N	S.D.	$\bar{X}$	N	S.D.	$\bar{X}$	
การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของสถาบันหรือหน่วยงาน	113	.31	4.55	490	.31	4.59	-0.77
อาจารย์ควรชวนช่วยในการหาแหล่งความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตนเอง	113	.33	4.32	490	.55	4.25	1.00
อาจารย์ต้องมีหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการทางวิชาชีพ เช่น การประชุมพยาบาลแห่งชาติ	113	.47	4.28	490	.60	4.02	3.34*
อาจารย์ทุกคนควรได้รับโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือการประชุมทางวิชาการซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่น	113	.53	4.06	490	.67	4.03	0.36
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระยะสั้นทางสถาบันควรเป็นผู้ออกให้	113	.91	3.89	490	1.03	3.88	0.08
การศึกษาเพิ่มเติมและดูงานควรกระทำในต่างประเทศที่มีภาวะเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับประเทศไทย	113	.96	3.44	490	1.12	3.47	-0.29
การศึกษาเพิ่มเติมและดูงานควรกระทำภายในประเทศ	113	1.01	3.24	490	1.39	3.07	1.42
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระยะยาวควรเป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนเอง	113	1.40	3.20	490	1.38	2.89	2.52
การศึกษาต่อระยะสั้น อาจารย์ควรรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายเอง	113	1.18	2.75	490	1.29	2.63	0.98

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร เห็นด้วย กับแนวการตัดค่าเงินการ  
 ในเรื่องเหล่านี้ โดยมีความเห็นด้วยสูงสุดในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของ  
 สถาบันหรือหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.55$ ) อันดับรองลงมา คือ อาจารย์ควรชวนช่วยในการหา  
 แหล่งความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.32$ ) อาจารย์ทุกคน  
 ควรได้รับโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือการประชุมทางวิชาการ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} =$   
 4.06) และค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระยะสั้น ทางสถาบันควรเป็นผู้ออกให้ ( $\bar{X} = 3.89$ )  
 แต่ผู้บริหารมีความ ไม่แน่ใจ ในแนวการตัดค่าเงินการเรื่อง ซึ่งผู้บริหารไม่แน่ใจเป็นอันดับแรก  
 คือ การศึกษาเพิ่มเติมและดูงานควรกระทำในต่างประเทศที่มีภาวะเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับ  
 ประเทศไทย ( $\bar{X} = 3.44$ ) และอันดับรอง ๆ ลงมา คือ การศึกษาและดูงานควรกระทำภายใน  
 ประเทศ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อระยะยาวควรเป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนเอง และการศึกษา  
 ต่อระยะสั้น อาจารย์ควรรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายเอง ( $\bar{X} = 3.24, 3.20$  และ  $2.75$  ตามลำดับ)

อาจารย์มีความมีความเห็นเช่นเดียวกับผู้บริหาร คือ เห็นด้วย กับแนวการตัดค่าเงินการ  
 พัฒนาที่ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของสถาบันหรือหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.59$ )  
 เป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับผู้บริหาร อันดับรอง ๆ ลงมาก็เช่นเดียวกัน และมีความ ไม่แน่ใจ  
 เหมือนกันกับผู้บริหารอันดับแรก คือ การศึกษาเพิ่มเติมและดูงานควรกระทำในต่างประเทศที่มี  
 ภาวะเศรษฐกิจคล้ายคลึงกับประเทศไทย ( $\bar{X} = 3.47$ ) ส่วนอันดับรอง ๆ ลงมา ก็เช่นเดียวกัน  
 กับผู้บริหาร

ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นแตกต่างกันในเรื่องที่ว่า ผู้บริหารมีความเห็นด้วยใน  
 เรื่องที่ว่า อาจารย์ต้องมีหน้าที่ในการเข้าร่วมประชุมวิชาการทางวิชาชีพ เช่น การประชุม  
 พยาบาลแห่งชาติ สูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 2.3 ศึกษาวิธีการตัดค่าเงินการพัฒนาบุคลากร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ว่าสถานศึกษาพยาบาลได้มีวิธีการตัดค่าเงินการพัฒนาบุคลากรในด้าน  
 ใดบ้าง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ผลปรากฏดังตารางที่ 14 - 24

ตารางที่ 14 มีการสำรวจหาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความคิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	53	46.90	43	38.05	15	13.27	2	1.77	113	99.99
อาจารย์	192	39.18	201	41.02	94	19.18	3	0.61	490	99.99
รวม	245	40.63	244	40.46	109	18.08	5	0.83	603	100.00

วิธีสกัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลได้จัดให้มีการสำรวจหาความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ โดยผู้บริหารส่วนมากตอบว่ามีร้อยละ 46.90 แต่อาจารย์ตอบว่ามีเพียงร้อยละ 39.18

ตารางที่ 15 มีหน่วยงานหรือคณะกรรมการรับผิดชอบสกัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	67	59.29	36	31.86	10	8.85	113	100.00
อาจารย์	266	54.29	165	33.67	59	12.04	490	100.00
รวม	333	55.22	201	33.33	69	11.44	603	100.00

จากตารางที่ 15 สถานศึกษาพยาบาลได้จัดให้มีหน่วยงานหรือคณะกรรมการรับผิดชอบสกัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ตอบว่ามีร้อยละ 59.29 และอาจารย์ส่วนใหญ่ตอบว่ามีเช่นเดียวกัน ถึงร้อยละ 54.29

ตารางที่ 16 มีการวางนโยบายและแผนในการพัฒนาอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	มีความ คิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	55	48.67	31	27.43	27	23.89	-	-	113	100.00
อาจารย์	162	33.06	147	30.00	177	36.12	4	0.82	490	100.00
รวม	217	35.99	178	29.52	204	33.83	4	0.66	603	100.00

จากตารางที่ 16 สังกัดมหาวิทยาลัยได้มีการวางนโยบายและแผนในการพัฒนาอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน โดยผู้บริหารจำนวนมากตอบว่ามีร้อยละ 48.67 อาจารย์ตอบว่ามีเพียงร้อยละ 33.06

ตารางที่ 17 มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมผู้ถือใบประกอบวิชาชีพที่จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่องานเป็นอันดับแรก

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	ความ คิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	78	69.03	14	12.39	21	18.58	-	-	113	100.00
อาจารย์	245	50.00	91	18.57	133	27.14	21	4.29	490	100.00
รวม	323	53.56	105	17.41	154	25.54	21	3.48	603	100.00

จากตารางที่ 17 ปรากฏว่า สภานศึกษาพยาบาลได้มีการกำหนดนโยบายส่งเสริม  
ผู้เลือกโปรแกรมการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่องานเป็นอันดับแรก เพื่อพิจารณาคัดเลือก  
อาจารย์เข้ารับการศึกษาต่อ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ตอบว่า มีร้อยละ 69.03 และอาจารย์  
ส่วนมากตอบว่า มีร้อยละ 50.00

ตารางที่ 18 มีการติดตามผลการนำประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงาน  
ตามแผน

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	มีความ คิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	42	37.17	38	33.63	29	25.66	4	3.54	113	100.00
อาจารย์	15	30.61	162	33.06	164	33.47	14	2.86	490	100.00
รวม	192	31.84	200	33.17	193	32.01	18	2.98	603	100.00

จากตารางที่ 18 สภานศึกษาพยาบาลได้มีการติดตามผลการนำประโยชน์จากการพัฒนา  
บุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานตามแผน ผู้บริหารส่วนมากตอบว่ามีร้อยละ 37.17 อาจารย์  
ตอบว่ามีเพียงร้อยละ 30.61

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 อาจารย์ต้องเล่นวัสดุประสังค์ในการขอลาศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้บริหารพิจารณา  
คัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	มีความ คิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	65	57.25	27	23.89	15	13.27	6	5.31	113	99.99
อาจารย์	255	52.04	116	23.67	95	19.39	24	4.90	490	100.00
รวม	320	53.07	143	23.71	110	18.24	30	4.98	603	100.00

จากตารางที่ 19 วิจัยตัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาล ในการ  
พิจารณาคัดเลือกอาจารย์เข้าศึกษาต่อ อาจารย์จะต้องเล่นวัสดุประสังค์ในการขอลาศึกษาต่อ  
ต่อผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ตอบว่ามีร้อยละ 57.25 และ 52.04 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 อาจารย์ต้องเล่นอุปกรณ์หมวกและรายละเอียดของ โปรแกรมการศึกษาที่ต้องการ  
เข้าศึกษาต่อให้ผู้บริหารพิจารณา

ผู้ตอบ แบบสอบถาม	มีความ คิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	58	51.33	23	20.35	22	19.47	10	8.85	113	100.00
อาจารย์	246	50.20	123	25.10	103	21.02	18	3.67	490	99.99
รวม	304	50.41	146	24.21	125	20.73	28	4.64	603	99.99

จากตาราง 20 สังกานศึกษาพยาบาลกำหนดให้อาจารย์ต้อง เสนออุดมมุ่งหมายและ รายละเอียดของ โปรแกรมการศึกษาที่ต้องการ เข้าศึกษาต่อให้ผู้บริหารพิจารณา เพื่อคัดเลือกอาจารย์ เข้ารับการศึกษาต่อ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนใหญ่ตอบว่า มีวิธีตัดดำเนินการดังนี้ มีร้อยละ 51.33 และ 50.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 อาจารย์ต้อง เสนอความคาดหวัง และแผนที่จะนำความรู้จากโปรแกรมการศึกษา มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีความคิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	60	53.10	24	21.24	22	19.47	7	6.19	113	100.00
อาจารย์	268	54.69	99	20.20	93	18.98	30	6.12	490	99.99
รวม	328	54.39	123	20.40	115	19.07	37	6.14	603	100.00

จากตารางที่ 21 สังกานศึกษาพยาบาลกำหนดให้อาจารย์ต้อง เสนอความคาดหวัง และแผนที่จะนำความรู้จากโปรแกรมการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงาน เสนอต่อผู้บริหาร และเพื่อพิจารณา คัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ตอบว่า มีการตัดดำเนินการพัฒนา โดยวิธีการนี้ ถึงร้อยละ 53.10 และ 54.69 ตามลำดับ



ตารางที่ 22 สถานศึกษากระตุ้นอาจารย์ให้มีการศึกษาด้วยตนเอง โดยสัปดาห์ห้องสมุดให้

ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีความคิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	86	76.11	16	14.16	9	7.96	2	1.77	113	100.00
อาจารย์	365	74.49	68	13.88	39	7.96	18	3.67	490	100.00
รวม	451	74.79	84	13.93	48	7.96	20	3.32	603	100.00

จากตาราง 22 ปรากฏว่า สถานศึกษาพยาบาลได้มีวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดย สัปดาห์ห้องสมุดให้ ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ตอบว่ามีวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีนี้ มากถึงร้อยละ 76.11 และ 74.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 สถานศึกษากระตุ้นอาจารย์ให้มีการศึกษาด้วยตนเอง โดยสัปดาห์โปรแกรมการสนทนาทางวิชาการให้

ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีความคิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	50	44.25	43	38.05	10	8.85	10	8.85	113	100.00
อาจารย์	207	42.24	180	36.73	57	11.63	46	9.39	490	99.99
รวม	257	42.62	223	36.98	67	11.11	56	9.29	603	100.00

จากตารางที่ 23 ปรากฏว่า สถานศึกษาได้จัดให้มีโปรแกรมการสนทนาทางวิชาการ ให้แก่อาจารย์เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ได้มีการศึกษาด้วยตนเอง ผู้บริหารและอาจารย์ จำนวนมาก ตอบว่ามีวิธีจัดดำเนินการโดยวิธีนี้ ร้อยละ 44.25 และ 42.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 24 สถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นอาจารย์ให้ศึกษาด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้แต่งตำรา ส่งไปอบรม และอื่น ๆ

ผู้ตอบแบบสอบถาม	มีความคิดเห็น		ไม่มี		ไม่แน่ใจ		ไม่ตอบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	26	23.01	17	15.04	6	5.31	64	56.64	113	100.00
อาจารย์	58	11.84	56	11.43	38	7.76	338	68.98	490	100.01
รวม	84	13.93	73	12.11	44	7.29	402	66.67	603	100.00

จากตารางที่ 24 ปรากฏว่า สถานศึกษาพยาบาลได้มีวิธีการอื่น ๆ ที่จะกระตุ้นให้อาจารย์ได้ศึกษาด้วยตนเอง โดยส่งเสริมให้อาจารย์แต่งตำรา ส่งไปอบรม เป็นต้น ผู้บริหารและอาจารย์เพียงจำนวนน้อยที่ตอบว่า มีวิธีจัดดำเนินการวิธีนี้ ร้อยละ 23.01 และ 11.84 ตามลำดับ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ไม่ตอบคำถามข้อนี้เป็นจำนวนถึงร้อยละ 40.2 และ 66.67 ตามลำดับ

การกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกอาจารย์เพื่อเข้ารับการศึกษาต่อ หรืออบรมวิชาการ ผู้วิจัยได้ให้ผู้บริหารและอาจารย์ของสถานศึกษาพยาบาลจัดอันดับความสำคัญ โดยให้จัดอันดับไว้ 4 อันดับ โดยมีเกณฑ์ การให้คะแนนในการหาค่าเฉลี่ย ได้กำหนดคะแนนสำหรับแต่ละอันดับของเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

อันดับหนึ่ง	ให้คะแนน	4
อันดับสอง	ให้คะแนน	3
อันดับสาม	ให้คะแนน	2
อันดับสี่	ให้คะแนน	1

ผลปรากฏดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์เพื่อเข้ารับการศึกษาคณะหรืออบรมวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

เกณฑ์การคัดเลือก	ผู้บริหาร			อาจารย์				
	N	S.D.	$\bar{X}$	อันดับ	N	S.D.	$\bar{X}$	อันดับ
สามารถนำความรู้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	66	.65	3.23	1	215	.37	3.30	3
ระเบียบปฏิบัติในการลาไปศึกษาต่อ	10	1.41	3.20	2	49	.75	3.28	4
คุณสมบัติและความสามารถส่วนตัวของอาจารย์	52	.74	2.90	3	167	.42	3.17	6
อาวุโส	42	.72	2.81	4	85	.56	3.46	2
โควต้า	8	1.48	2.75	5	35	.88	3.00	7
ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม	8	1.48	2.62	6	41	.82	3.24	5
อัตราค่าส่งเพียงพอ	28	.97	2.53	7	48	.76	2.54	10
เพื่อพัฒนาคุณสมบัติส่วนตัวของอาจารย์และสถาบัน	3	1.04	2.33	8	5	1.41	2.80	9
อำนวยความสะดวกให้ทั่วถึงกัน	2	3.16	2.00	9	13	1.31	2.92	8
อัตราเงินเดือน	1	8.37	1.00	10	1	8.37	4.00	1
นโยบายและแผนงานของสถาบัน	-	-	-	11	1	8.37	2.00	11
เงินงบประมาณ	-	-	-	12	1	8.37	2.00	12

จากตารางที่ 25 เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์เพื่อเข้ารับการศึกษาต่อ ในความคิดเห็น  
ของผู้บริหาร มีเกณฑ์การคัดเลือก เรียงตามลำดับดังนี้

อันดับแรก คือ สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.23$ )

อันดับที่สอง คือ ระเบียบปฏิบัติในการลาไปศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.20$ )

อันดับที่สาม คือ คุณสมบัตินและความสามารถส่วนตัวของอาจารย์ ( $\bar{X} = 2.90$ )

ส่วนอาจารย์มีความเห็นว่า สถาบันใช้เกณฑ์การคัดเลือก เรียงตามลำดับดังนี้

อันดับแรก คือ อัตราเงินเดือน ( $\bar{X} = 4$  มีผู้ตอบเพียง 1 คน)

อันดับที่สอง คือ อายุไล่ ( $\bar{X} = 3.46$ )

อันดับที่สาม คือ สามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.30$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร โดย  
แสดงจำนวนความถี่ของปัญหา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

#### ก. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

##### 1. ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการจัดอบรมวิชาการเองได้ของสถานศึกษาพยาบาล

ปรากฏว่า

มี 4 แห่ง ที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่าสามารถจัดเองได้

มี 8 แห่ง ที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นไปได้

มี 2 แห่ง ที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่าไม่สามารถจัดเองได้

ส่วนสถานศึกษาอื่น ๆ ที่เหลือ บางแห่งผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นไปได้ แต่อาจารย์

มีความเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ และบางแห่งมีความเห็นก้ำกึ่งกัน

##### 2. สาเหตุที่ไม่สามารถจะจัดอบรมวิชาการเองได้ของสถานศึกษาพยาบาลมีสาเหตุ

ดังนี้

สาเหตุตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

2.1 ไม่มีงบประมาณ (มีผู้ตอบ 20 เสียง)

2.2 ไม่มีวิทยากร และไม่มีผู้จัดทำเงินการ (มีผู้ตอบอย่างละ 14 เสียง)

สาเหตุตามความคิดเห็นของอาจารย์

2.1 ไม่มีผู้จัดทำเนกาซ (มีผู้ตอบ 82 เสียง)

2.2 ไม่มีงบประมาณ (มีผู้ตอบ 77 เสียง)

2.3 ไม่มีวิทยากร (มีผู้ตอบ 65 เสียง)

สาเหตุย่อยที่สุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์ตอบก็คือ เรื่องเกี่ยวกับสถานที่

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีก พอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารไม่ค่อยสนใจและไม่เห็นความสำคัญของการจัด (มีผู้ตอบ 7 เสียง)

2. ไม่มีผู้จัดเพราะงานล้นมือ (มีผู้ตอบ 5 เสียง)

3. ไม่มีเวลา งบประมาณน้อย (มีผู้ตอบ 4 เสียง)

4. อาจารย์ขาดความสนใจ (มีผู้ตอบ 3 เสียง)

5. ทุกอย่างในสถานศึกษายังไม่พร้อม ไม่มีโครงการ ไม่มีเวลาและบุคคล

(มีผู้ตอบ 4 เสียง)

มีสถานศึกษาที่ไม่ตอบแบบสอบถาม 5 แห่ง เพราะสามารถจัดได้เอง

3. ผลสำเร็จของการจัดอบรมวิชาการ ทำที่ผ่านมาของสถานศึกษาพยาบาล

ปรากฏดังตารางที่ 26

มีเกณฑ์การให้คะแนนในการหาค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเป็นคะแนนสำหรับแต่ละ

อันดับของผลสำเร็จดังนี้

ประลัผลสำเร็จดีมาก ให้คะแนน 4

ประลัผลสำเร็จดี ให้คะแนน 3

ประลัผลสำเร็จปานกลาง ให้คะแนน 2

ประลัผลสำเร็จน้อย ให้คะแนน 1

ตารางที่ 26 ผลสำเร็จของการจัดอบรมวิชาการ เท่ที่ผ่านมายของสถานศึกษาพยาบาล

เรื่องที่เคยจัดอบรม	ผลสำเร็จของการจัด			ผู้บริหาร			อาจารย์		
	N	$\bar{X}$	อันดับ	N	$\bar{X}$	อันดับ	N	$\bar{X}$	อันดับ
ความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับวิชาชีพ	13	3.31	1	45	2.98	2			
หลักสูตร	25	3.28	2	28	2.61	5			
บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์	13	3.23	3	40	2.95	3			
การวัดและประเมินผลการศึกษา	35	3.20	4	81	3.00	1			
สื่อการสอน	8	2.88	5	40	2.58	6			
การเรียนการสอน	54	2.87	6	168	2.49	7			
สถิติและการวิจัย	18	2.17	7	88	2.65	4			

จากตาราง 26 แสดงว่าผู้บริหารให้น้ำหนักในการอบรมวิชาการ เรื่องที่ประสพผลสำเร็จมากที่สุด คือ เรื่องความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.31$ ) รองลงมา คือ หลักสูตร ( $\bar{X} = 3.28$ ) เรื่องที่ประสพผลสำเร็จในอันดับสุดท้าย คือ สถิติและการวิจัย ( $\bar{X} = 2.17$ ) ส่วนอาจารย์เห็นว่า เรื่องที่ประสพผลสำเร็จมากที่สุดเป็นอันดับแรก ได้แก่ เรื่อง การวัดและประเมินผลการศึกษา ( $\bar{X} = 3.00$ ) รองลงมา คือ ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิชาชีพ ( $\bar{X} = 2.98$ ) เรื่องที่ประสพผลสำเร็จเป็นอันดับท้ายสุด คือ การเรียนการสอน ( $\bar{X} = 2.49$ )

นอกจากเรื่องต่าง ๆ ที่แสดงในตารางที่ 26 แล้ว ยังมีเรื่องอื่น ๆ ที่ทางสถานศึกษาพยาบาลได้เคยจัดให้มีการอบรมวิชาการมาแล้ว มีดังนี้

การบริหารการศึกษา

การบริหารอาคารเรียน

การเขียนบทความ ตำรา และเอกสาร

การพยาบาลเฉพาะทาง

ปัจจุบันพยาบาล

การอนามัยชุมชน

การบริหารงาน	การอบรมเจ้าหน้าที่ระดับอื่น ๆ เช่น ผดุงครรภ์
กรณีเทศบาล	การบริหารงานบุคคล
การวางแผนครอบครัว	การอบรมผู้บริหาร
ความรู้ทั่วไปไม่เกี่ยวกับวิชาชีพ	
มีสถานศึกษาพยาบาล 5 แห่ง ที่ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้	

4. สาเหตุที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดอบรมวิชาการของสถานศึกษาพยาบาล  
เนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 อัตราค่าส่งน้อย ไม่มีผู้รับผิดชอบงาน (มีผู้ตอบ 5 เสียง)
- 4.2 บุคลากรขาดความสนใจอย่างจริงจัง (มีผู้ตอบ 5 เสียง)
- 4.3 เนื้อหาวิชาไม่สนองความต้องการของผู้เรียน (มีผู้ตอบ 5 เสียง)
- 4.4 ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ (มีผู้ตอบ 4 เสียง)
- 4.5 ขาดวิทยากร (มีผู้ตอบ 4 เสียง)

นอกจากนี้ยังมีเหตุผลอื่น ๆ อีก คือ ไม่เห็นประโยชน์ของการเข้ารับการอบรม  
ขาดการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสูงสุดไม่สนับสนุนและส่งเสริม ขาดวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศ  
การเรียนไม่เหมาะสม วิธีการสอนไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความร่วมมือในทุก ๆ ฝ่ายทั้งผู้จัดและ  
อาจารย์ ภาคราชการครอบครัว ไม่มีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ และขาดความต่อเนื่องของ  
การอบรม

มีสถานศึกษา 9 แห่ง ที่ไม่ตอบแบบสอบถามข้อนี้ มี 1 แห่ง ที่ตอบว่าประสบ  
ผลสำเร็จทุกครั้งในการจัด

5. มาตรการที่ใช้ตัดสินผลสำเร็จของการจัดอบรม ที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่  
ตอบแบบสอบถาม คือ รายงานประเมินผลการอบรม และมีเพียงจำนวนน้อยที่มีการประเมินผล  
โดยการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้จัดอบรมและหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นอัตราส่วน

รายงานประเมินผลการอบรม : การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ของผู้  
จัดอบรม : การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้โดยหัวหน้าหน่วยงาน เท่ากับ 3.33 : 1.4 : 1

## 6. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลต่าง

ตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

ปัญหาและอุปสรรค	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	ความถี่	อันดับ	ความถี่	อันดับ	ความถี่	อันดับ
ตัวอาจารย์เอง	36	1	153	1	189	1
งบประมาณ	25	2	77	3	102	3
ผู้บังคับบัญชา	21	3	122	2	143	2
อัตราค่าจ้าง	19	4	33	4	52	4
นโยบายและการจัดดำเนินการ	10	5	26	7	36	6
วิทยากร	8	6	18	8	26	8
ผู้จัดดำเนินการ	7	7	30	5	37	5
ช่วง เวลา ในการ จัด	6	8	27	6	33	7
นำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้	2	9	11	9	13	9
ขาดแหล่งค้นคว้าและตำรา	2	9	10	12	12	10
ปัญหาทาง เศรษฐกิจและครอบครัว	2	9	9	13	11	13
สถานที่	1	12	11	9	12	10
สถานที่เรียนต่อมีน้อย	1	12	11	9	12	10
ระเบียบปฏิบัติราชการ	1	12	5	14	6	14
การจัดไม่สนองความต้องการของผู้เรียน	1	12	5	14	6	14



จากตารางที่ 27 ปรากฏว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรตามความเห็นของผู้บริหาร เห็นว่า อุปสรรคใหญ่อยู่ที่ตัวอาจารย์เอง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของอาจารย์อุปสรรครองลงมา คือ งบประมาณแต่อาจารย์เห็นว่า อุปสรรครองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา

ปัญหาและอุปสรรคโดยส่วนรวม อันดับแรก คือ ตัวอาจารย์เอง อันดับรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา

มีผู้บริหารไม่ตอบแบบสอบถาม 27 ท่าน และอาจารย์ 146 ท่าน

#### ข. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาล

1. ต้องการให้มีการจัดอบรมวิชาการ (Inservice education) ในสถานศึกษาของตนเอง จากความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์จากสถานศึกษาพยาบาลทั้ง 24 แห่ง ผู้บริหารมีความต้องการถึง 105 คน คิดเป็นร้อยละ 92.92 จากจำนวน 113 คน อาจารย์มีความต้องการ 462 คน คิดเป็นร้อยละ 94.29 จากจำนวนทั้งหมด 490 คน

2. ต้องการให้มีการอบรมผู้ฝึกอบรม (Training of Trainers) เพื่อที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะได้สามารถจัดอบรมวิชาการเองได้ ผู้บริหารมีความต้องการ 106 คน จากทั้งหมด 113 คน และอาจารย์ต้องการ 445 คน จาก 490 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 และ 90.82 ตามลำดับ

3. ต้องการให้มีหน่วยงานกลางเพื่อจัดดำเนินการอบรมวิชาการ โดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ และ/หรือสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ผู้บริหารมีความต้องการ 100 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 113 คน และอาจารย์ต้องการ 438 คน จาก 490 คน คิดเป็นร้อยละ 88.49 และ 89.39

4. สถานศึกษาที่ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มาช่วยจัดดำเนินการอบรมวิชาการ มีรายชื่อเรียงตามลำดับความต้องการดังนี้

4.1 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2 สถาบันใดก็ได้แล้วแต่หัวข้อเรื่อง

4.3 ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 4.4 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
- 4.5 วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
- 4.6 สภากงพยาบาลแห่งประเทศไทย
- 4.7 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 4.8 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 4.9 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร)
- 4.10 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 4.11 คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- 4.12 กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
- 4.13 วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ

5. หัวข้อเรื่องที่สถานศึกษาพยาบาล ต้องการให้จัดอบรม เรียงลำดับความต้องการ ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 แสดงหัวข้อเรื่องที่ต้องการอบรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

หัวข้อเรื่อง	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	ความถี่	อันดับ	ความถี่	อันดับ	ความถี่	อันดับ
การพัฒนาการเรียนการสอน	61	1	241	1	302	1
การบริหารการศึกษาพยาบาล	28	2	82	2	110	2
การพัฒนาหลักสูตร	17	3	29	7	46	6
การบริหารและการนิเทศงาน	16	4	26	8	42	7
การวัดและประเมินผลการศึกษา	12	5	54	4	66	3
สถิติและการวิจัย	11	6	39	5	50	5
การพยาบาลเฉพาะทาง	8	7	55	3	63	4

ตารางที่ 28 (ต่อ)

หัวข้อเรื่อง	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	ความถี่	อันดับ	ความถี่	อันดับ	ความถี่	อันดับ
การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ	7	8	31	6	38	8
สื่อการสอน	7	8	15	8	15	13
บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์	6	10	21	9	27	9
การพัฒนาบุคลากร	6	10	11	13	17	12
การบริหารงานบุคคล	5	12	13	11	18	11
ความรู้ทั่วไปทุกเรื่องที่ทำได้	4	13	20	10	24	10
การพัฒนาเกี่ยวกับจรรยาวิชาชีพ	3	14	12	12	15	13
การอนามัยชุมชน	2	15	6	16	8	16
การสร้างมนุษยสัมพันธ์	2	15	5	17	7	17
กฎหมายเกี่ยวกับพยาบาล	2	15	2	19	4	18
การจัดทำบทความ เอกสาร ตำรา	1	18	10	14	11	15
การอบรมผู้บริหาร	1	18	3	18	4	18
การบริหารงานธุรการ	-	-	2	19	2	20
การเมือง เศรษฐกิจทั่วไป	-	-	1	21	1	21

จากตาราง 28 ปรากฏว่า ผู้บริหารต้องการให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก (จำนวน 61 คน) รองลงมาก็คือ การบริการการศึกษา (จำนวน 28 คน) ซึ่งตรงกับความต้องการของอาจารย์ทั้งอันดับแรก (จำนวน 241 คน) และอันดับรอง (จำนวน 82 คน) ซึ่งโดยส่วนรวมความต้องการก็เช่นเดียวกัน