

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตน
ของพยาบาลวิชาชีพ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มิถุนายน 2555

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตน
ของพยาบาลวิชาชีพ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตน
ของพยาบาลวิชาชีพ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มิถุนายน 2555

หทัยกาญจน์ เยาวบุตร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ**. สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์.

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ 4) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน 5) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว (2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ (3) แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ค่า t-test for dependent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- way Analysis of Variance) การทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด และด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยและด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

2. การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านารู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าแห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนไม่แตกต่างกัน



A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE MOTIVATION ON SELF DEVELOPMENT
AND THE SELF-ESTEEM OF NURSES



Present in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

June 2012

Hathaikan yaowaboot. (2012). **A Study of the Relationship between the Motivation on Self Development and the Self-Esteem of Professional Nurses**. Master Project. M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology) Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assist. Prof. Dr.Nanthana Wong - In

The purposes of this study were to : 1) Study the motivation on self development of professional nurses ; 2) Study the self-esteem of nurses ; 3) Study the relationship between motivation on self development and self-esteem of nurses ; 4) Compare the motivation on self-development of the professional nurses with the age, marital status, education level, work experience, income per month, and working division ; and 5) Compare the self-esteem of the professional nurses with the age, marital status, education level ,work experience, income per month, and working division.

The sample consisted of 230 nurses who work in Samitivej Hospitals. The research instruments were : 1) the Personal Data Questionnaire, 2) the Motivation on Self Development of Professional Nurses Questionnaire, and 3) the Self-Esteem of Professional nurses Questionnaire. The data were analyzed by t-test, one-way analysis of variance, and Scheffe procedure.

The results were as follow :

1. The motivation on self development of professional nurses as a whole was in average level, Considering in each aspects found that : the practice of nurses in patients care for high achievement, and the relationship among team work were in high level ; While self – directed study for patient care knowledge, and participating in the conference and academic training were in average level.

2. The Self-Esteem of professional nurses as a whole was in average level. Considering in each aspect found that : the pride in their professional was in high level. While the acceptance of abilities in work , realization of succeed in their profession were in average level.

3. Their were significant relationship between the motivation on self development and the self - esteem of professional nurses at .01 level.

4. There were significant differences between the income per month and the motivation in self - development of professional nurses at .05 level. But , there were non significant differences between age, marital status, educational level, work experience, working division and the motivation in self - development of professional nurses.

5. There were significant differences between age and the self-esteem of professional nurses at .01 level ; and there were significant differences between work experience , income per month , working division and the self-esteem of professional nurses at .05 level. But , there were non significant different between marital status , education level and self-esteem of professional nurses.




อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง กับการ
รับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ ของ หทัยกาญจน์ เยาวบุตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



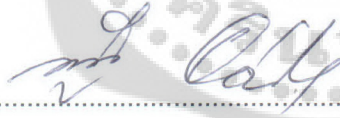
.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร มณีศรีขำ)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ชูชีพ อ่อนโคกสูง)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.พัชรามรณ ศรีสวัสดิ์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ)

วันที่ 8 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และประธานสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวคิดที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้กำลังใจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง และอาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แนวคิดที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร. สกล วรเจริญศรี และอาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ พร้อมทั้งให้กำลังใจและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ตลอดจนความรัก ความเมตตา และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณนายแพทย์โชคชัย จารุศิริพิพัฒน์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท และนายแพทย์ดุสิต ดำรงค์ศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการให้ความร่วมมือดำเนินการทำสารนิพนธ์ และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา พี่ๆ ผู้ให้ความรัก ความห่วงใย กำลังใจและการสนับสนุนในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการศึกษาของผู้วิจัยเสมอมา

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านที่ได้กล่าวมา รวมทั้งท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ แต่มิได้กล่าวนาม จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้งไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่ผู้อ่านได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีของ บิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

หทัยกาญจน์ เยาวบุตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
กรอบในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาล.....	11
ความหมายของการพยาบาล.....	11
คุณลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล.....	14
คุณลักษณะของการพยาบาล.....	15
การพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล.....	23
ความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์ทางการพยาบาล.....	24
แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาล.....	25
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	27
ความหมายของแรงจูงใจ.....	27
ประเภทของแรงจูงใจ.....	28
องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	30
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	35
ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	37
ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวูม.....	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของคูบริน.....	41
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	43
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	43
ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง.....	45
การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	47
งานวิจัยต่างประเทศ.....	47
งานวิจัยในประเทศ.....	49
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	54
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	54
ความหมายของความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	54
องค์ประกอบของความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	55
พัฒนาการของความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	56
ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง.....	59
ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ.....	60
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	62
การเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง.....	66
งานวิจัยต่างประเทศ.....	66
งานวิจัยในประเทศ.....	68
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	69
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก	117
ภาคผนวก ข	121
ภาคผนวก ค	132
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	140

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	77
2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ.....	79
3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้ คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ.....	80
4 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ.....	80
5 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	81
6 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา	82
7 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	83
8 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรายได้ประจำ ต่อเดือน.....	84
9 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านการศึกษา หาความรู้ด้วยตนเองด้านการดูแลผู้ป่วยจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน.....	85
10 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามหน่วยงาน....	86
11 เปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ.....	86
12 สอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	87
13 เปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	87
14 เปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
15 เปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	89
16 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความสามารถในการ ปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	89

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 เทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน.....	90
18 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน.....	90
19 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามหน่วยงาน.....	91
20 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	91
21 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	92
22 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	92
23 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน.....	93

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพของประเทศ พยาบาลมีหน้าที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วยอย่างครอบคลุมและเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว จนถึงชุมชน (ทัศนา บุญทอง. 2537: 25) พยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการมากที่สุด เป้าหมายสำคัญของการให้บริการทางการพยาบาลคือ การสร้างงานบริการที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นที่ประทับใจของผู้มารับบริการ พยาบาลจึงเป็นกลุ่มที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าทางการพยาบาลได้ดีที่สุด พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการประกอบวิชาชีพพยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์สาขาการพยาบาลเป็นอย่างดีเพื่อความปลอดภัยและความมั่นใจของผู้รับบริการ

พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและสำคัญที่สุดในโรงพยาบาล ร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2545: 3) พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการดูแลสุขภาพของบุคคลในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ เป็นการดูแลในระหว่างเจ็บป่วยเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล เพื่อฟื้นฟูสุขภาพให้แก่บุคคล และสมาชิกในครอบครัว กลุ่มบุคคลรวมทั้งชุมชน ดูแลสุขภาพจิต และมากที่สุดคือการดูแลตนเอง ตั้งแต่เริ่มมีชีวิตจนกระทั่งจบชีวิตลง พยาบาลจึงต้องเป็นคนช่างสังเกต เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้นิเทศ เป็นนักประเมิน เป็นผู้วิจัย เป็นผู้เฝ้าดูแล เป็นคนจัดการและต้องทำมากกว่าเรื่องอื่นใดก็คือการดูแล (รัตนา ทองสวัสดิ์ . 2534. อ้างอิงจาก Kozier; other. 1969: 9) จากการทำหน้าที่ของพยาบาลต้องดูแลบุคคลให้ครอบคลุมทั้งร่างกายและจิตใจจึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ และศิลปะประกอบกัน เพื่อให้ผู้เป็นพยาบาลเกิดความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการช่วยเหลือประชาชน และผู้เจ็บป่วย แอปเดลลา (Abdella. 1965: 111) การที่พยาบาลจะทำหน้าที่ได้นั้นสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการที่จะค้นคว้าหาความรู้ในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ดิวินเซนติ (ประณีต สวัสดิ์รักษา และคณะ. 2529: 128; อ้างอิงจาก Divincenti. 1972) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเพิ่มความรู้ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์ของสภาการพยาบาลนานาชาติ (ICN) กล่าวว่า การจะนำสังคมให้มีสุขภาพที่ดีขึ้นนั้นเกิดจาก

การทำงานร่วมกันระหว่างทีมสุขภาพ การนำความรู้และมีความกระตือรือร้นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลในการส่งเสริมวิถีชีวิตที่ดี (From ICN Vision Statement 2007: 15)

พยาบาลผู้ที่สามารถจะให้การปฏิบัติการพยาบาลได้ดีนั้น จะต้องเป็นคนใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจ ความปรารถนา ความอยากรู้ อยากเห็น ความกระตือรือร้น ความสนใจและความพอใจที่จะแสวงหาความรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดเจตคติ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะ (ลักษณะ อินทร์กลับ และคณะ. 2542: 61- 62) สอดคล้องกับ สจิวิต (Stewart. 1996: 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง และในความเป็นจริงปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็นปัญหาซึ่งไม่สามารถแก้ไขให้สำเร็จได้ เพราะบางครั้งบุคลากรพยาบาลเองขาดการตื่นตัว ไม่สนใจ ขาดแผนงาน ขาดสิ่งสนับสนุนและแรงจูงใจในการทำงาน (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540: 778-779) ดังที่ สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง (2543: 309-310) กล่าวว่า อุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคนนั้น คือ ความคิดของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปที่ไม่เห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง ไม่กล้าเสี่ยง ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจ หรือมองไม่เห็นผลประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง (นิโลบล สุขรองแพ่ง. 2542: 30) ดังที่ พอนท์ (Pont. 1995: 119) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเริ่มที่การพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน และในกรณีที่บุคคลต้องการจะพัฒนาตนเอง การที่จะตั้งใจทำงานอย่างไรหรือไม่ก็ขึ้นกับแรงจูงใจของเขาเป็นสำคัญ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2532: 149) แรงจูงใจเป็นพลังสำคัญในการพัฒนา “ตน” (Self) ให้เจริญเต็มถึงขั้นสูงสุด (นิภา นิธยานน. 2530: 61) และ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541: 88) ยังได้อธิบายถึงพฤติกรรมหรือการกระทำจะเกิดขึ้นเองไม่ได้ จะต้องเกิดจากตัวบุคคล อันเนื่องมาจากความต้องการ ความปรารถนา หรือความคาดหวัง ซึ่งเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการเสียสมดุลสภาพภายในตัวบุคคล พร้อมกันนั้นบุคคลจะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่สร้างพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองของความต้องการความปรารถนาหรือความคาดหวังของตนเอง เป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ของ วรูม (Vroom) ที่กล่าวว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนำไปสู่ผลกรรม ผลกรรมนั้นมีค่าสูงสำหรับเขาและเขาเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้ และเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดได้โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวเขาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2542: 266-268) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลและเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสภาวะภายในบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย ระบุพินท์ ฉายวิมล (2545: 159) โดยบุคคลต้องการที่กระทำ หรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้เห็น ความสนใจ ความรัก และความศรัทธา อาวี พันธุ์มณี (2540: 181)

นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมและกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรป่วย-ดึก ทำให้เสียโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การไปหาวิชาการจึงน้อยลง เพราะล้าไปกับการทำงานประจำ โดยเฉพาะการขึ้นเวรป่วย-ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2538: 97-104) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาด้านตนเองนานๆ ครั้ง ในเรื่องการอ่านหนังสือตำรา และเอกสารวิชาการเกี่ยวกับอาชีพ การให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัย ถึงแม้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่จะตั้งใจปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ อีกทั้ง เทวี เศรษฐภักดี (2536: 108) ยังกล่าวอีกว่า เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลง ทำให้พยาบาลเหล่านี้ต้องการที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความขยัน อดทนและคุณธรรมอันสูงในการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นประจำอาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน แต่มีความเบื่อหน่ายเพราะการทำงานจำเจซ้ำซาก พยาบาลที่สนใจในการเรียนและการพัฒนาตนเองมักจะรู้สึกไม่เบื่อหน่าย (วิเชียร ทวีลาภ. 2534: 154) สอดคล้องกับ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538: 77-78) ที่กล่าวว่าพยาบาลมีความตึงเครียดจากการทำงานหนักมากเกินไป ความวิตกกังวลต่องานสูง ทำงานกับผู้ป่วยติดต่อกันเป็นเวลายาวโดยไม่ได้พัก ทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกิดภาวะกดดัน จะเห็นได้ว่าการทำงานกับผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤต หรือฉุกเฉิน จะยิ่งก่อให้เกิดภาวะกดดันเนื่องจากพบกับภาวะใกล้ตาย และต้องใช้ความว่องไวทั้งร่างกายและสติปัญญาในการทำงานส่งผลให้พยาบาลขาดความภาคภูมิใจใน

งาน (Self-esteem) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ทำให้ความรู้สึกต่อผลสำเร็จของงานลดน้อยลง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self- Esteem) เป็นการประเมินคุณค่าในตนเองของบุคคล โดยพิจารณาจากความรู้สึกต่างๆ ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจในความสามารถของตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำคัญ มีคุณค่า มีความชื่นชม พึงพอใจในตน สามารถใช้ศักยภาพของตนได้อย่าง สมบูรณ์ในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมั่นใจ สามารถยอมรับข้อดีของ ตนเอง จิตใจเปิดกว้างในการรับรู้ข้อมูลทั้งทางบวกและทางลบ ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่าง เหมาะสม สอดคล้องกลมกลืน สามารถดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คูเปอร์ สมิทท์ (Coopersmith.1981 : 317) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อ บุคคล เพราะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและคงไว้ซึ่งอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ของบุคคล (Boggs; & Arnold. 1989: 66) เป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ (Fully Function Person) (Rogers. 1964: 189) บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถทำงาน ได้ดีไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาก่อนหน้านั้น บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ไม่ดี ถ้าหากว่าประสบความสำเร็จมาก่อน บรอกเนอร์ (Brockner . 1979: 1732-1741) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จ การประกอบอาชีพ การสร้างผลงาน ช่วยส่งเสริมและปลุกฝังให้บุคคลมีแนวทางในการดำเนินชีวิตใน ทิศทางที่ดีขึ้น ดังที่ คาร์เวอร์ (Carvers. 1979: 1251-1281) รายงานว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองสูง มักจะเกิดแรงจูงใจในการที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้ได้ผลงานในระดับที่ได้มาตรฐาน ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีการตอบสนองในลักษณะการถอยหนี การหลบเลี่ยง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ แบรินเดน (Branden. 1981) พบว่าบุคคลที่มีความรู้สึก มีคุณค่าในตนเองสูงจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของตนเองไว้สูง มีความต้องการทำงานที่ท้าทาย ความสามารถ ข้อค้นพบเหล่านี้ทำให้เห็นได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพ ของงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของบุคคล

พยาบาลเป็นบุคลากรที่ต้องประสานงานกับบุคลากรทางด้านสุขภาพในทุกหน่วยงานและ ปฏิบัติงานกับผู้รับบริการที่มีความหลากหลาย หากขาดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีแม้จะมีความรู้ ความสามารถเพียงใดก็ตาม ย่อมยากที่จะได้ผลงานที่ดี ยิ่งเป็นงานบริการทางด้านสุขภาพอนามัย ต้อง ใช้ความละเอียดรอบคอบในการดูแล บำบัดรักษาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ หากผู้ให้บริการพยาบาล ขาดความรู้ความเข้าใจความเป็นไปของชีวิตย่อมก่อให้เกิดทัศนคติทางลบ และขาดกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิต ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (พิรุณ รัตนวนิช . 2543: 207)

การที่พยาบาลจะประเมินคุณภาพและปรับปรุงตนเอง ย่อมต้องการการกระตุ้นและกำลังใจ ทั้งจากแผนกบริการพยาบาล ฝ่ายการศึกษาพยาบาล สมาคมพยาบาล ประชาชนผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมทีมสุขภาพที่จะศึกษาบทบาท เข้าใจลักษณะอาชีพการพยาบาล การทำงานร่วมกับพยาบาล และใช้พยาบาลให้เหมาะสมกับที่ได้รับการเตรียมเพื่อปฏิบัติงานพยาบาล แต่บุคคลที่สำคัญที่สุด คือ พยาบาล ผู้ให้บริการเองนั้นมีความเต็มใจให้ความสำคัญแก่ตนเองตามบทบาทวิชาชีพ และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง (ฟาริดา อิบราฮิม. 2535: 5)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ และนอกจากนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวแปรส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และหน่วยงาน ซึ่งสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทกับการเห็นคุณค่าแห่งตนในการประกอบวิชาชีพทางการพยาบาล เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อันจะส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของงานที่เอื้อต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานในเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย การเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วย การฝึกปฏิบัติงานพยาบาล การสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในส่วนของการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และการรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางนโยบายการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงวิธีการ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้พยาบาลได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองรวมทั้งการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน พ.ศ. 2554 จำนวนทั้งหมด 250 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 230 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็น

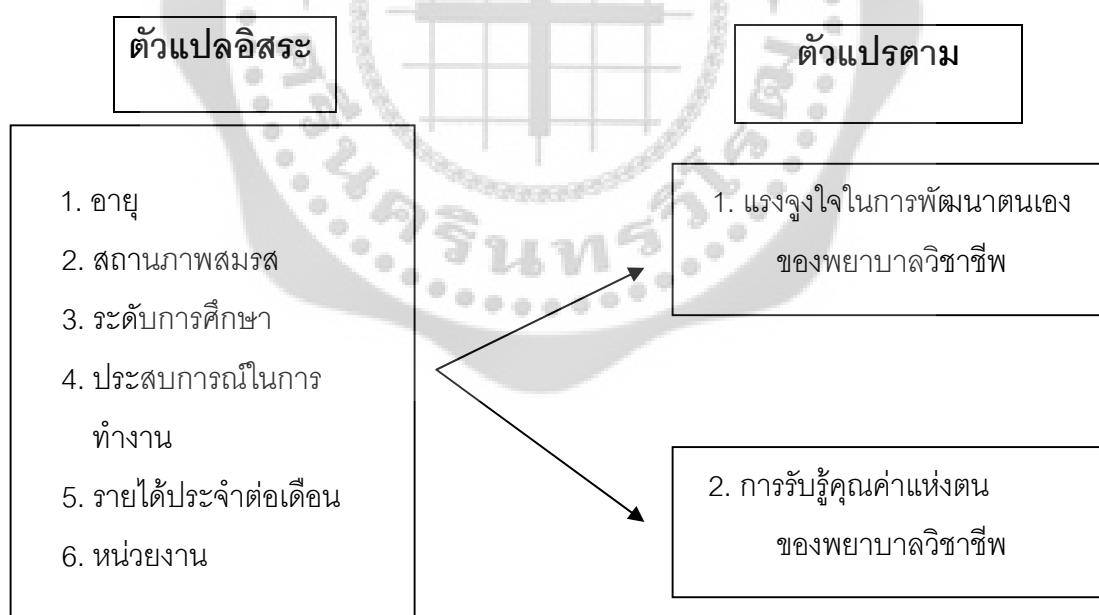
- 3.1.1 อายุ
- 3.1.2 สถานภาพสมรส
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 3.1.5 รายได้ประจำต่อเดือน
- 3.1.6 หน่วยงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 3.2.1 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
- 3.2.2 การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย มีกรอบในการวิจัย ดังนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับวิชาชีพซึ่งได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาตรี และเทียบเท่าในสาขาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ และได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพชั้นหนึ่ง และให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงในโรงพยาบาล

2. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความพยายามของพยาบาลวิชาชีพที่จะแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย การเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ (Self - esteem in nursing) หมายถึง ความรู้สึก ของพยาบาลที่มีคุณค่าในตนเอง ได้แก่ การยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน และการรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล

4. อายุ หมายถึง อายุซึ่งได้จากรายงานในแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพโดยนับตามปฏิทิน จำนวนปีบริบูรณ์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 4.1 อายุ 21-30 ปี
- 4.2 อายุ 31-40 ปี
- 4.3 อายุ 40 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส หมายถึง ตำแหน่งทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครอง หรือการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ระหว่างสามี- ภรรยา ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

- 5.1 สถานภาพโสด
- 5.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
- 5.3 หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

6. ระดับการศึกษา หมายถึงระดับวุฒิที่สำเร็จการศึกษาซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

- 6.1 ปริญญาตรี
- 6.2 ปริญญาโท
- 6.3 สูงกว่าปริญญาโท

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เป็นจำนวนตั้งแต่จบการศึกษาหลักสูตรพยาบาล และเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท จนถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ

- 7.1 น้อยกว่า 1 ปี
- 7.2 1-5 ปี
- 7.3 6-10 ปี
- 7.4 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

8. รายได้ต่อเดือนหมายถึง ผลตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัวเงิน มีที่มาของรายได้ 2 ทาง คือ

- 8.1 เงินเดือน คือ ผลตอบแทนหรือค่าจ้างที่พนักงานได้รับต่อเดือน
- 8.2 รายได้พิเศษ คือ ค่าทำงานล่วงเวลาเป็นผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้ในกรณีทำงาน

นอกเวลาหรือเกินเวลาปกติรวมทั้งค่าเวรป่วยและเวรดึก ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

- 8.1.1 น้อยกว่า 20,000 บาท
- 8.1.2 20,001-30,000 บาท
- 8.1.3 30,000 บาท

9. ประเภทของหน่วยงานหมายถึง หน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

- 9.1 ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน
- 9.2 ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่างๆดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการพยาบาล
 - 1.2 คุณลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล
 - 1.3 คุณลักษณะของการพยาบาล
 - 1.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 - 1.5 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 - 1.6 แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
 - 2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 2.1.3 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.6 ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวูธัม
 - 2.1.7 ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของดูบริน
 - 2.2 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.1 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.2 การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
 - 2.3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

3. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

- 3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าในตนเอง
 - 3.1.1 ความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.2 องค์ประกอบของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.3 การพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง
 - 3.1.5 ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ
 - 3.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - 3.1.7 การเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - 3.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 3.2.2 งานวิจัยในประเทศ

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาล

1.1 ความหมายของการพยาบาล

การพยาบาลเกิดจากคุณค่าของมนุษย์กับการปฏิบัติตนเอง เพื่อประโยชน์ของสังคมที่ตนดำรงอยู่และสนองตอบความต้องการของผู้ป่วย เด็ก คนชรา มาตั้งแต่เด็กดำบรรพ์ก่อนพุทธกาล การพยาบาลได้เริ่มจากในครอบครัวก่อน ครั้นต่อมาเมื่อมีความเจริญทางวิทยาศาสตร์มากขึ้นก็ขยายขอบเขตออกไป มีการอบรมศึกษาด้านวิชาการหลายสาขา โดยงานพยาบาลได้วิวัฒนาการมาเป็นลำดับจากมุ่งแต่เพียงเพื่อการช่วยเหลือดูแลคนที่อยู่ในระยะเจ็บป่วย ผู้ป่วยที่หมดหวัง มาจนถึงครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันความเจ็บป่วยและการฟื้นฟูสุขภาพให้สู่สภาพเดิมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของระบบการดูแลสุขภาพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคล กลุ่มสังคม ตลอดจนชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลดำรงสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีที่สุดในสถานการณ์ทางสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ การพยาบาลจึงเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับบุคคล จำเป็นต้องอาศัยศาสตร์ในการทำความเข้าใจกับสภาพปัญหาของบุคคล ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหา และต้องใช้ศิลปะในการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความรู้และทักษะทางด้านเทคโนโลยีและด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ตลอดจนการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานอีกด้วย

เบรเดนเบิร์ก (Bredenberg, 1951) กล่าวไว้ว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์และศิลป์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมด คือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ พยาบาล

จะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี โดยพยาบาลต้องเป็นทั้งผู้ให้คำแนะนำ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคมและจิตใจของผู้ป่วยให้ดีเท่ากับทางด้านร่างกาย นอกจากนี้พยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ครอบครัว ชุมชน และบุคคลด้วย

สมจิต หนูเจริญกุล (2539: 196) ให้ความหมายของการพยาบาลว่า การพยาบาลเป็นการช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และกลุ่มบุคคลในการประเมินและพัฒนาทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดีที่สุดภายใต้สภาวะแวดล้อมที่อาศัยและที่ทำงานของผู้รับบริการ ซึ่งการที่จะกระทำเช่นนี้ได้ พยาบาลต้องพัฒนาความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลในระหว่างเจ็บป่วย และการฟื้นฟูสภาพร่างกาย โดยคำนึงถึงแง่มุมต่าง ๆ ของชีวิตทั้งกาย จิต สังคม วัฒนธรรมที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ ความเจ็บป่วย ความพิการและความตาย และการพยาบาลจัดเป็นวิชาชีพเนื่องจากสมาชิกต้องได้รับความรู้และฝึกฝนทักษะเฉพาะทางจากสถาบันการศึกษาชั้นสูงในระยะเวลาอันเพียงพอ การเตรียมสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล มีการโน้มน้าวให้เกิดการยอมรับ ค่านิยมและเจตคติแห่งวิชาชีพ มีจรรยาวิชาชีพพยาบาลเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีองค์กรของวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ สภาการพยาบาลและสมาคมพยาบาลเป็นผู้นำทิศทางแห่งวิชาชีพ ตลอดจนเป็นศูนย์รวมของสมาชิกในวิชาชีพพยาบาล

พรณวดี สนิททรัพย์ (2542: 10) ได้สรุปว่า การพยาบาล เป็นการบริการสุขภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์ และศิลปะการพยาบาลในการประเมินภาวะสุขภาพตัดสินใจช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อสภาวะที่เผชิญอยู่อย่างดีที่สุดในขอบเขตที่พึงเป็นไปได้ และบริการให้ต่อเนื่องกันตลอดชีวิต โดยคาดหวังเพื่อให้บุคคลมีสุขภาพดีที่สุดตามอัตภาพของตน

ความหมายของวิชาชีพการพยาบาล (Professional Nurseing)

วิชาชีพ (Profession) หมายถึง อาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีอำนาจและสถานภาพทางสังคมเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในทางสังคม เช่น อาชีพทางการแพทย์ กฎหมาย วิศวกรรม และอาชีพอื่น ๆ ที่มีการสอนในระดับมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบอาชีพ โดยปกติจะต้องมีทักษะทางเทคนิคสูง และได้รับการฝึกอบรมจนเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ มีหลักฐานแสดงวุฒิ (ราชบัณฑิตสถาน. 2529: 66)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1

สภาการพยาบาลได้กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพขั้นพื้นฐานไว้ (สภาการพยาบาล, 2539: 17-34 อ้างอิงจาก บุญใจ ศรีสถิตนราภุร. 2543)

ลออ หุตางกูล (2525: 91 – 92) กล่าวว่า วิชาชีพเป็นเพียงคำที่สร้างมโนทัศน์เฉพาะอย่างขึ้น เพื่อให้คนเข้าใจตรงกัน ตามความหมายสากล คำนี้ หมายถึง บริการของอาชีพหนึ่ง ๆ ในระดับสถาบันสังคม ซึ่งมีลักษณะต่อไปนี้

1. มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริงในการนั้นเพื่อประกันประสิทธิผลของการบริการและความปลอดภัยของสังคม

2. เป็นบริการในสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสังคมพยายามจัดสรรเพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น บริการการแพทย์ การพยาบาล ทุนายความ ตุลาการ การศึกษา ฯลฯ และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการ และสภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคม

3. เป็นบริการที่ต้องการจรรยาบรรณที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะมีสิทธิเฉพาะในการให้บริการนั้นๆ ผู้ให้บริการต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจรรย์และมีความเป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้ว่าจะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

โคลัม รูบิน (นันทนา น้ำฝน. 2524: 21 อ้างอิงจาก Kolb, Rubin; & Mcintry. 1979) ได้รวบรวมคุณลักษณะที่ถือว่าเป็นเกณฑ์คุณลักษณะของวิชาชีพได้ดังนี้

1. การตัดสินใจในทางวิชาชีพ มีพื้นฐานอยู่บนหลักการ ทฤษฎีและข้อตกลงร่วมกันในวิชาชีพ

2. ใช้ความรู้เฉพาะสาขา มิใช่ความรู้ทั่วไป

3. มีความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

4. สมาชิกภาพได้มาด้วยความสามารถเชิงสมรรถนะ มิใช่ด้วยอำนาจหรือการแข่งขัน

5. การตัดสินใจทางวิชาชีพ ส่วนหนึ่งเป็นของผู้รับบริการและอีกส่วนหนึ่งเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งตัดสินใจ ได้อย่างอิสระตามหลักวิชาการ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องยอมรับอำนาจของกลุ่มในการควบคุมความประพฤติของตน

7. ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อปกป้องผู้รับบริการ

วิชาชีพการพยาบาล (Professional Nursing) เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ซึ่งจะต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ประยุกต์ในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย และประชาชน

โดยทั่วไป ในการดำเนินงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากการแพทย์และบุคคลอื่น ๆ ในทีมสุขภาพด้วย

เบรเดนเบอร์ก (อรพิน แสงสว่าง. 2536: 12; อ้างอิงจาก Bredenberg. 1951) กล่าวว่า วิชาชีพรักษาพยาบาลเป็นวิทยาศาสตร์ และศิลป์ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวผู้ป่วยทั้งหมด คือ ทางด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ พยาบาลจะต้องส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพและการดูแลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคม และจิตใจของผู้ป่วยให้ดีเท่ากับทางด้านร่างกาย นอกจากนี้พยาบาลต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ครอบครัวชุมชน และบุคคลด้วย

มยุรา กาญจนางกูร (2527: 18 – 20) กล่าวว่า วิชาชีพรักษาพยาบาล วิชาชีพรักษาพยาบาลต้องถือปฏิบัติจำแนกความรับผิดชอบออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ได้แก่ ความรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลด้วยความรักเพื่อนมนุษย์ ด้วยความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตโดยเคารพในสิทธิมนุษยชน
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม ต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานต่อผู้ป่วย มิใช่คนแปลกหน้า รับผิดชอบต่อสังคมควบคุมมาตรฐานการบริการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของสังคม
3. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ได้แก่ ให้บริการโดยชอบด้วยสิทธิ์ เกียรติและศักดิ์แห่งวิชาชีพ สนใจศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ต่อเนื่อง รักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 คุณลักษณะของวิชาชีพรักษาพยาบาล

ฟาริดา อิบราฮิม (2535: 2; อ้างอิงจาก กานอง (Ganong. 1980) กล่าวว่าได้มีการกำหนดคุณสมบัติของวิชาชีพไว้เป็นข้อ ๆ เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพกำหนดขอบเขตการทำงานของตนเองโดยยึดหลักต่อไปนี้

1. ทางด้านความรู้ พยาบาลจะต้องรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ต้องศึกษาและทำงานให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้น ต้องไม่แสดงความไร้สมรรถภาพหรือหลงใหลถึงงานที่ตนเองปฏิบัติ
2. ด้านประสบการณ์ ต้องฝึกประสบการณ์ที่มีความหมาย สามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากและตอบสนองต่อสถานการณ์ในทางที่ถูกต้อง
3. ด้านทักษะ ต้องเป็นผู้ชำนาญการ ทำงานด้วยคุณภาพสูงสุด ไม่ทำงานแบบสมัครเล่นเรียนรู้ด้วยวิธีการที่ดีเด่น ฝึกปฏิบัติความรู้ และให้บริการในทุกสถานการณ์
4. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองไม่ใช่เฉพาะตนเองเท่านั้น แต่ต้องเชื่อมั่นในบุคคลอื่นซึ่งทำงานร่วมกัน

5. ด้านการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนางาน ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่พัฒนาการในงาน เชื่อมั่นในความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในความสามารถดังกล่าว

6. ด้านการแสดงออก ต้องเป็นผู้พอใจในชัยชนะ ใช้ความสามารถรอบด้านให้ไปสู่ความสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและภาคภูมิใจ

7. ด้านการยอมรับ มีความพึงพอใจในงาน และยืนหยัดอยู่กับความเป็นจริงตามคุณค่าที่ตนเองมองเห็น ปรับสภาพอย่างพอเพียงในหลาย ๆ ทางให้เกิดความสำเร็จและพึงพอใจ

8. ด้านความเป็นผู้นำ ต้องเต็มใจในการเป็นผู้นำในหน่วยงาน ทำงานเต็มความสามารถทุกเวลาและใช้ความพยายามจนถึงที่สุด ให้ได้เชื่อว่าเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มองเห็นค่านิยมและความต้องการของหน่วยงานที่ปฏิบัติซึ่งมุ่งการบริการแก่สังคม

คุณสมบัติของวิชาชีพตามที่กำหนด เป็นการผันคุณลักษณะนามธรรมของวิชาชีพให้ไปสู่การปฏิบัติในสถานการณ์จริงและมองเห็นความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น

1.3 คุณลักษณะของการพยาบาล

สไตล์ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535: 3; อ้างอิงจาก Style, 1982) ได้กำหนดความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติ และจุดมุ่งหมายของวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติดังนี้

1. เชื่อว่าการพยาบาลเป็นแรงผลักดันในทางอาชีพที่มุ่งความเป็นอยู่อันดีของสังคม แรงผลักดันดังกล่าวต้องเป็นการปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพเพื่อสุขภาพอนามัย ช่วยการปรับตัวของบุคคล และปรับสภาพแวดล้อมของบุคคล การปฏิบัติเพื่อการบริการพยาบาลจะแสดงความเด่นชัด ความเป็นเอกภาพและความสำคัญของวิชาชีพอย่างชัดเจน

2. การพยาบาลเป็นวินัยของวิชาชีพ ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาที่เพียบพร้อม มีการวิจัยที่อาศัยศาสตร์ทางการพยาบาลและมุ่งไปสู่ความก้าวหน้าทางการศึกษาและวินัยของวิชาชีพ

3. การพยาบาลเป็นการปฏิบัติในทางคลินิก ซึ่งต้องอาศัยวิธีการทางสรีร-จิต-สังคม และเทคโนโลยีเพื่อมุ่งการสงเคราะห์ช่วยเหลือ การยังชีพและความสุข

4. การพยาบาลเป็นการบริการโดยมุ่งมนุษยธรรมเป็นพื้นฐาน พยาบาลจะแสดงศักยภาพอย่างเต็มภาคภูมิในด้านความเคารพตนเอง ความแน่นอนของตนเอง และความเป็นบุคคลของผู้รับบริการ

5. การพยาบาลเป็นการให้ที่สูงสุด เพื่อความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นของสังคม ทั้งนี้ต้องสัมพันธ์กับคุณลักษณะของพยาบาลดังนี้

5.1 ความชำนาญการของพยาบาลซึ่งได้พัฒนาการมาอย่างดี

5.2 ความเข้าใจ ความรู้ลึกซึ้งทางซึ่งและความยกย่องยอมรับจากสังคมในความ
ชำนาญการ

5.3 ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน กฎหมาย เศรษฐกิจ และการเมืองที่ช่วยให้
ให้สามารถ แสดงออกซึ่งค่านิยมและความชำนาญการได้เต็มศักยภาพ

5.4 มีความสามารถในทางวิชาชีพเพื่อดำรงความเป็นเอกภาพในทุก
สถานการณ์

6. มีความเชื่อถือตนเองและสถาบันทางการแพทย์ เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

6.1 มีความรับผิดชอบในการพัฒนาและอุทิศจิตใจ ร่างกาย และวิญญาณ
ให้แก่ วิชาชีพและแก่บุคคลผู้รับบริการ

6.2 มีสิทธิที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับและได้รับคำ
ชมเชย

จากความเชื่อทั้ง 6 ประการเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาล ทำให้มองเห็นแนวทางในการ
กำหนดนโยบาย และทิศทางการพยาบาล เพื่อนำไปสู่การเตรียมพยาบาล และใช้พยาบาลได้เหมาะสม
กับสภาพการณ์ในทางวิชาชีพ และสอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม

ริส (จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นนนท์. 2533: 12; อ้างอิงจาก Reece. 1961: 173) ได้เสนอ
ว่า พยาบาลที่ดีต้องรู้จักปรับตนเอง มีความมั่นคง ว่องไว กระตือรือร้น มีความสนใจกว้างขวาง เปิดเผย
ว่าแจ้งแจ่มใส มีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีสติรอบคอบ มีการตัดสินใจที่ดี ให้ความร่วมมือที่ดี มี
ความเป็นอิสระ มีความสามารถในการรักษาพยาบาล ขวนขวายหาความรู้อยู่เสมอ ว่าแจ้งแจ่มใส รู้จัก
บังคับตนเอง มีความลึกซึ้ง มีไหวพริบดี มีอารมณ์ขัน มีความจดจำดี มีความว่องไวต่อการสังเกต และ
ตัดสินใจรวดเร็วได้ผลดี

กองงานวิทยาลัยพยาบาล และล้วน สายยศ (รัตนา ศรีเหรียญ. 2529: 13; อ้างอิงจาก
กองงานวิทยาลัยพยาบาล และล้วน สายยศ. 2527: 1-12) ได้สำรวจคุณลักษณะของพยาบาล พบว่า
พยาบาลมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง
2. มีความเสียสละ มีความเมตตากรุณา และรู้จักให้อภัย
3. มีความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาลผู้ป่วย
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีทักษะในการให้การพยาบาลผู้ป่วย
6. มีกิริยาวาจาสุภาพเรียบร้อย อ่อนหวาน
7. มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อวิชาชีพและตนเอง

8. มีการตัดสินใจที่ดีและถูกต้อง ช่างสังเกต
9. มีสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ
10. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
11. มีความละเอียด สุขุมรอบคอบ
12. มีลักษณะดี แต่งกายสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

จากคุณลักษณะของพยาบาลตามที่กล่าวมาสามารถสรุปคุณลักษณะของพยาบาลตามแนวความคิดของ จันทรจิรา เหล่าพจน์นันทน์ (2533 : 13 – 14) ได้ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถทางการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะสามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนป้องกันรักษา ฟื้นฟู และส่งเสริมสมรรถภาพ รวมทั้งนำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ในการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม
2. ทักษะในการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องคล่องแคล่วและรวดเร็วในการให้ความรู้การพยาบาล การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ
3. ความสามารถในการตัดสินใจ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะสามารถพิจารณาเลือกว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ อย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นในปัจจุบันทันด่วน
4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ เอาใจใส่ผู้ป่วย มีใจจดจ่อต่องานที่ปฏิบัติ นำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาลและการติดตามผล หลังจากให้การพยาบาลผู้ป่วยไปแล้ว
5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งได้แก่ การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาเหมาะสมกับบุคคล การรู้จักหักทาก่อน การรู้จักการให้ การรับ การยกย่องชมเชย เป็นผู้ฟังที่ดี การยอมรับความคิดเห็นและสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้
6. การเสียสละ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะทำงานอุทิศตนด้วยความเต็มใจในการช่วยเหลือผู้ป่วย มีความอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วย มีความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย
7. ความอดุสาหะ หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา
8. ความมีวินัยในตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลคิดและรู้สึกว่าจะสามารถควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงานด้วยตนเองในเรื่อง การแต่งกาย การตรงต่อเวลาและการซื้อตรงต่อหน้าที่

จากข้อความที่กล่าวสรุปได้ว่าคุณลักษณะของวิชาชีพพยาบาลประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้ทางวิชาการด้านการพยาบาลอยู่เสมอ ต้องมีประสบการณ์และฝึกทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล การเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วย มีความเชื่อมั่นในตนเองและบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ เสียสละ อุตุน รวมทั้งมีความเป็นผู้นำและมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน

สถานภาพของการพยาบาลตามเกณฑ์คุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพ

นันทนา น้ำฝน (2538: 21-29.)กล่าวว่า การพยาบาลจะดำรงสถานภาพทางสังคมได้อย่างมีเกียรติภูมิ เป็นที่ยอมรับของสังคม ก็ด้วยการดำรงคุณลักษณะเฉพาะที่ดีของการพยาบาลไว้ให้มีมาตรฐานตามที่สังคมคาดหวังและให้การยอมรับ การพยาบาลมีคุณลักษณะเฉพาะแบบหลายประการแต่คุณลักษณะที่จะบ่งบอกสถานภาพความเป็นวิชาชีพได้นั้น ต้องถือตามหลักสากล ซึ่งประเมินสถานภาพความเป็นวิชาชีพของการพยาบาลว่ามีความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์หรือไม่ และเป็นอย่างไรโดยใช้รูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการอาชีพและความเป็นวิชาชีพ (The occupational-professional continuum model) ของ พาวัลโก (Pavalko) (Bernhard and Walsh.1981 : 2 - 10) มาใช้ จะช่วยให้ผลการประเมินสถานภาพความเป็นวิชาชีพของการพยาบาลได้ชัดเจน สามารถพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพได้อย่างมีทิศทางโดยพิจารณาความสมบูรณ์ของแต่ละคุณลักษณะดังนี้

1. องค์ความรู้ (Theory)

งานที่เป็นวิชาชีพตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิทยาการหรือทฤษฎีเฉพาะ ลักษณะของงานใดที่มีองค์ความรู้ หรือมีการพัฒนาทฤษฎีขึ้นเฉพาะสาขาอย่างชัดเจน งานนั้นก็จะมีความเป็นวิชาชีพมาก การพยาบาลมีการพัฒนาการจากการนำ ความรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายสาขามาใช้เป็นพื้นฐาน และได้พยายามขยายการพัฒนาองค์ความรู้ของการพยาบาลโดยการทำวิจัยทางการพยาบาลเพื่อนำผลของกรวิจัยมาใช้ในการพยาบาล และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการวิจัยโดยการตีพิมพ์ในวารสารทางการพยาบาล เพื่อให้มวลสมาชิกที่เป็นบุคลากรทางการพยาบาลได้ทราบและร่วมมือกันในการพัฒนาการวิจัยทางการพยาบาล ในปัจจุบันทฤษฎีการพยาบาล (Nursing Theory) หรือรูปแบบทางการพยาบาล (Nursing Model) ได้ถูกพัฒนาขึ้น และได้นำมาทดลองใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาล และในชุมชน ผลการวิจัยการนำทฤษฎีทางการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพการพยาบาลขึ้นตามลำดับ แต่องค์ความรู้ที่เป็นทฤษฎีการพยาบาลหลายทฤษฎี ก็ยังจะต้องมีการทดสอบโดยการวิจัยอีกต่อไป

ดังนั้น คุณลักษณะด้านองค์ความรู้หรือทฤษฎีทางการแพทย์ จึ่งพิจารณาได้ว่าเป็น คุณลักษณะที่ยังอยู่ในระยะระหว่างกลางที่จะพัฒนาให้การพยาบาล มีคุณลักษณะความเป็นวิชาชีพ อย่างสมบูรณ์ขึ้น

2. ความเกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานของสังคม (Relevance to basic social values)

การตัดสินความเป็นวิชาชีพ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับแสดงได้ว่ามีความสัมพันธ์ กับค่านิยมพื้นฐานของสังคม เป็นต้นว่า ชีวิตความเป็นอยู่ (Life) เสรีภาพ (Liberty) และการ ดำรงอยู่อย่างมีความสุข (Pursuit of happiness) ซึ่งอาชีพจะไม่ต้องคำนึงถึงค่านิยมพื้นฐานใด ๆ ของสังคม หรืออาจกล่าวได้ว่าวิชาชีพจะมีการปรับตัวตามปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในสังคม การ พยาบาลก็คล้ายกับการแพทย์ ในการที่ต้องคำนึงถึงสภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของปัจเจกบุคคล การ พยาบาลจะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนทุกระดับ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งถึงแก่กรรม

ดังนั้น เมื่อพิจารณาคคุณลักษณะการให้บริการแก่ประชาชนของการพยาบาล มีความ เกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานของสังคมอย่างชัดเจน คุณลักษณะด้านนี้ของการพยาบาลจึงมีความ สมบูรณ์ โดยเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า เป็นคุณลักษณะที่มีความเป็นวิชาชีพอย่างสมบูรณ์

3. ระยะเวลาในการฝึกหัดหรือระยะเวลาในการศึกษา (Training or education Period)

ระยะเวลาในการศึกษาคควรนานมากเพียงพอที่จะถ่ายทอดความคิด ทักษะ ที่สำคัญ และการแสดงออก ที่บ่งบอกว่า เป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้ที่ทำงานในสาขาวิชานั้น ใน การจัดการศึกษาจะเป็นกระบวนการถ่ายทอดค่านิยม บรรทัดฐาน และบทบาทหน้าที่ให้แก่สมาชิก ใหม่ของวิชาชีพ ค่านิยม บรรทัดฐาน และบทบาทหน้าที่นี้ จะมีคุณลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า วัฒนธรรมย่อยของกลุ่มวิชาชีพ (Professional subculture) ซึ่งจะบ่งชี้ได้ชัดเจนว่า กลุ่มคนที่ทำงาน วิชาชีพกลุ่มนี้ มีคุณลักษณะเฉพาะในการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ๆ การศึกษาพยาบาลมีการ จัดในหลาย ๆ ระดับ และผลิตบุคลากรหลายประเภท ซึ่งมีทั้งการผลิตผู้ช่วยพยาบาลใช้เวลาศึกษา 1 ปี การผลิตพยาบาลเทคนิคใช้เวลาศึกษา 2 ปี และการผลิตพยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาตรี ใช้ เวลาในการศึกษา 4 ปี ตลอดจนมีการผลิตพยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาโทและพยาบาลวิชาชีพระดับ ปริญญาเอก ใช้เวลาในการศึกษาต่อจากระดับปริญญาตรีอีก 3-5 ปี ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์ จึงมีความแตกต่างกันในด้านระดับการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาต่อไป การพัฒนาของการศึกษา พยาบาลที่มีตลอดมาทำให้การปฏิบัติการพยาบาลมีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลในปัจจุบันเน้นการใช้เหตุผลทาง วิทยาศาสตร์มากกว่าการใช้เทคนิคพื้นฐานการดูแลทั่วไป การศึกษาในระดับต้นที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ

นั้น เน้นเพียงแค่การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้เรียนยังไม่สามารถเข้าใจอย่างลึกซึ้งและเพียงพอ ที่จะตัดสินใจให้การพยาบาล ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อการดำรงชีวิตที่ดีของบุคคลและสังคม

เมื่อพิจารณาในด้านระยะเวลาในการศึกษาพยาบาล พบว่า ยังมีความแตกต่างกันอยู่ในระดับของหลักสูตรอย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานการพยาบาลบุคลากรทางการพยาบาล ก็ยังมีวัฒนธรรมย่อยของกลุ่มที่แข็งแกร่งทำให้ดำรงคุณลักษณะเฉพาะในการทำงานของกลุ่มไว้ได้ คุณลักษณะด้านการใช้เวลาในการศึกษาพยาบาลเมื่อพิจารณาตามรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาวิชาชีพและความเป็นวิชาชีพ จึงอยู่ในช่วงเขตที่ข้ามจากการอาชีพสู่ความเป็นวิชาชีพ ซึ่งยังไม่สมบูรณ์ และรอการพัฒนาในระยะต่อไป

4. แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation)

แรงจูงใจในการทำงานในที่นี้เป็นความคิดของบุคคลผู้ที่ทำงานที่พร้อมจะให้บริการแก่สาธารณชน หรือชุมชนมิใช่เป็นการให้บริการตามความสนใจของปัจเจกบุคคล การพยาบาลเป็นการให้บริการแก่สังคมโดยเห็นประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นที่ตั้ง และด้วยความเมตตาจนถึงปัจจุบัน การพยาบาลก็ยังคงให้บริการแก่บุคคลและสังคมอย่างสม่ำเสมอไม่เลือกชั้นวรรณะของผู้รับบริการ เพื่อให้งานการพยาบาลบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การในการให้บริการพยาบาล

ดังนั้นการให้บริการอย่างมีเป้าหมาย และด้วยความเมตตาต่อผู้รับบริการจึงเป็นคุณลักษณะด้านแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบริการแก่สังคมของบุคลากรทางการพยาบาล

5. เอกสิทธิ์ในการทำงาน (Autonomy)

เอกสิทธิ์ในการทำงานหมายถึงอิสระของกลุ่มการทำงานที่จะวางระเบียบและควบคุมพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม ซึ่งกลุ่มที่ทำงานจะถูกควบคุมจากปัจจัยหรือกลุ่มภายนอก แต่กลุ่มที่ทำงานวิชาชีพจะถูกควบคุมด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กลุ่มทำงานนั้น ๆ กำหนดขึ้นและควบคุมด้วยบุคลากรในกลุ่มนั้น ๆ เอง เอกสิทธิ์ทางการพยาบาลในปัจจุบันค่อย ๆ พัฒนาขึ้น โดยที่กิจกรรมทางการพยาบาลได้ขยายกว้างขวางขึ้น มีการศึกษาข้อมูลของผู้รับบริการอย่างมีแบบแผน มีการให้ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาลวางแผนการพยาบาลอย่างมีเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีมาตรฐานหรือตามบรรทัดฐานของกลุ่ม และมีการประเมินผลการพยาบาลด้วยตนเอง หรือตามมาตรฐานการพยาบาลที่กลุ่มกำหนดขึ้นการพยาบาลยังไม่มีเอกสิทธิ์ที่แท้จริงเนื่องจากการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลมีทั้งงานที่อิสระ และบางส่วนเป็นงานที่ไม่อิสระ ต้องประสานงานกับบุคลากรทางด้านการรักษาหรือแพทย์ เป็นต้นว่า คำสั่งการรักษาหรือให้ยา นอกจากนั้นบุคลากรทางการพยาบาลบางส่วน ยังคงอยู่ภายใต้อำนาจการบังคับบัญชาของแพทย์ โดยมองว่าตนเองเป็นผู้ด้อยกว่าแพทย์ในด้านความรู้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามก็มีบุคลากรทางการพยาบาลบางส่วนที่มองเห็นว่าบทบาทบางอย่างของพยาบาลเป็นบทบาทที่เกี่ยวกับแพทย์ และสามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ โดยประสานงานกับแพทย์ จวบจนถึงปัจจุบันการพยาบาลได้ก้าวมาถึงจุดที่บุคลากรทางการพยาบาลหลายกลุ่มได้พยายามใช้วิธีการทางการบริหารเพื่อควบคุมสมาชิกในกลุ่มของตนเอง เช่น การบริหารงานโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยแม้ว่างานให้บริการบางส่วน เช่น ในหน่วยงานเล็ก ๆ ในชุมชน ก็จะต้องคงบริหารงานโดยแพทย์ก็ตาม

ดังนั้นเมื่อประเมินคุณลักษณะด้านการมีเอกลักษณ์ทางการพยาบาล ตามรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการทำอาชีพและความเป็นวิชาชีพ จึงพิจารณาได้ว่าอยู่ในขอบเขตของความเป็นวิชาชีพ แม้จะยังไม่สมบูรณ์ก็ตาม แต่ก็สามารถที่จะพัฒนาต่อไปได้

6. ความยึดมั่นผูกพัน (Sense of commitment)

การทำงานอย่างมีเป้าหมายว่าจะทำงานนั้นอย่างยืนยาวหรือยึดงานนั้นเป็นหลักไปตลอดชีวิตของตนมากกว่าที่จะใช้เงินได้เท่าไรก็เข้าไปสู่อชีพอื่น มองเห็นคุณค่าของงานที่ตนเองปฏิบัติ แสดงว่าบุคคลนั้น มีความยึดมั่นผูกพันกับงาน หรืออาชีพ หรือวิชาชีพนั้น ๆ แต่บุคลากรทางการพยาบาลส่วนหนึ่งแม้จะมีความสนใจในการที่จะให้บริการแก่สาธารณชนก็ตาม แต่เมื่อสมรสแล้ว หรือเมื่อสามารถแสวงหาอาชีพอื่นที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่า ก็จะลาออกจากการเป็นพยาบาล ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลยังคงขาดแคลนอยู่เสมอในทุก ๆ แห่ง แม้ว่าจะเร่งผลิตอย่างมากเพียงใดก็ตาม

ดังนั้นคุณลักษณะด้านความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรทางการพยาบาลที่มีต่องานการพยาบาล เมื่อพิจารณาตามรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการทำอาชีพและความเป็นวิชาชีพ จึงอยู่ในตำแหน่งกึ่งกลาง ระหว่างการทำอาชีพและความเป็นวิชาชีพ

7. ความรู้สึกร่วมในการเป็นสมาชิกกลุ่ม (Sense of Community)

การที่สมาชิกในกลุ่มการทำงานมีเอกลักษณ์หรือมีลักษณะเด่นร่วมกัน มีวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่ม และมีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นน้อยในงานที่เป็นการอาชีพ และจะมีมากในกลุ่มงานที่มีความเป็นวิชาชีพ กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกลุ่มที่มีวัฒนธรรมย่อยของกลุ่มเด่นชัดพอสมควร สัญลักษณ์ที่เป็นเครื่องแบบ หมวก และเข็มสถาบัน เป็นสัญลักษณ์ภายนอกที่มีส่วนต่อความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มพยาบาล ซึ่งในยุคปัจจุบันถึงแม้ว่าสัญลักษณ์เหล่านี้จะไม่ได้บ่งชี้ถึงความเป็นพยาบาลก็ตาม แต่ก็ยังมีส่วนเกี่ยวข้องกับบ้างในความรู้สึกของบุคลากรทางการพยาบาลบางกลุ่ม องค์การทางวิชาชีพของการพยาบาลเช่น สมาคมพยาบาล สภากาพยาบาล เป็นองค์การที่สมาชิกกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อการประสานความร่วมมือหรือร่วมใจกันพัฒนาการพยาบาลให้ก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น ๆ และเพื่อการควบคุมคุณภาพการพยาบาลให้มีมาตรฐาน อย่างไรก็ตามปัจจุบันบุคลากรทางการพยาบาลบางส่วน ยัง

ไม่ให้ความสำคัญกับการเป็นสมาชิกของ องค์การทางวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากยังไม่เห็นประโยชน์ของการเป็นสมาชิกในองค์การทางวิชาชีพ หรือยังไม่มีความรู้สึกตระหนักในความสำคัญของการเป็นผู้มีส่วนในการให้ความร่วมมือสร้างให้องค์การทางวิชาชีพมีความแข็งแกร่งเพื่อการต่อรองในทางสังคม ซึ่งในการสร้างความรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญในการเป็นสมาชิกขององค์การทางการแพทย์นั้นยังคงต้องมีการพัฒนาให้มีเกิดขึ้นในหมู่สมาชิกบุคลากรทางการแพทย์ต่อไป

ถึงแม้ว่าการมีความรู้สึกร่วมในการเป็นสมาชิกกลุ่มจะยังคง มีปัญหาอยู่บ้าง แต่ องค์การทางการแพทย์ ก็ยังเป็นองค์กรกลางที่เชื่อมโยงให้บุคลากรทางการแพทย์หลาย ๆ กลุ่ม ได้ใช้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการพยาบาลให้ก้าวหน้าขึ้นมาตามลำดับ

ดังนั้นเมื่อพิจารณาการมีความรู้สึกร่วมในการเป็นสมาชิกกลุ่มของบุคลากรทางการแพทย์ ตามรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและความเป็นวิชาชีพ จึงอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างไปทางวิชาชีพ แต่ยังคงต้องมีการพัฒนาต่อไป

8. จรรยาบรรณ (Code of ethics)

จรรยาบรรณของวิชาชีพ จะบ่งบอกไว้อย่างชัดเจนในด้านพฤติกรรม และความสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้บริการกับผู้รับบริการ เป็นต้น จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลเป็นข้อบัญญัติที่บุคลากรทางการแพทย์ต้องถือปฏิบัติตาม ซึ่งมีทั้งจรรยาบรรณสำหรับพยาบาลของสภาการพยาบาลระหว่างประเทศ และจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลของไทย ซึ่งจัดทำโดยสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

ดังนั้นคุณลักษณะด้านการมีจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรทางการแพทย์จึงพิจารณาได้ว่าอยู่ในส่วนขวาสุดของความเป็นวิชาชีพ ตามรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและความเป็นวิชาชีพ

สรุปได้ว่า สถานภาพความเป็นวิชาชีพของการพยาบาลตามเกณฑ์คุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพ เมื่อพิจารณาตามรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและความเป็นวิชาชีพ แล้ว พบว่า การพยาบาลมีคุณลักษณะบางประการที่มีความเป็นวิชาชีพสมบูรณ์ ได้แก่ การให้บริการแก่สังคมมีความเกี่ยวข้องกับค่านิยมพื้นฐานของสังคม โดยคำนึงถึงภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของปัจเจกบุคคล มีการให้บริการด้วยความรู้สึกเมตตา โดยเห็นประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลที่สำคัญในการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่การพยาบาลก็ยังคงมีคุณลักษณะบางประการ ที่ต้องพัฒนาเพื่อให้มีความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์ ต่อไปคือ องค์ความรู้ ระยะเวลาในการศึกษา เอกสิทธิ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่องานการพยาบาล

ดังนั้นสถานภาพของ การพยาบาลตามเกณฑ์คุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพ ซึ่งได้จากการประเมินโดยอาศัยรูปแบบความต่อเนื่องระหว่างการศึกษาและความเป็นวิชาชีพ

1.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่นๆ (2531: 247) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคลากรมักเน้นในแง่ของส่วนรวม ได้แก่การสอนแนะนำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ผักผ่อนให้มีความก้าวหน้า และการขยายตัวของหน่วยงาน แต่ความมุ่งหมายของบุคลากรเองนั้น มักจะมีความต้องการก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความมุ่งหมายดังกล่าวจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบจะได้จัดการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้

วินเซนติ (อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน. 2541: 16; อ้างอิงจาก วินเซนติ. 1972: 153) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลว่าเป็นการวางแผน จัดประสบการณ์ การศึกษา ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาลและการบริการการพยาบาลเพื่อช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สติเวน (อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน. 2541: 16; อ้างอิงจาก วินเซนติ. 1978: 28) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลมีวัตถุประสงค์คือ ต้องการให้บุคลากรปรับปรุงความสามารถในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลใหม่และเก่า สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สวอนสเบิร์ก (อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน. 2541: 16; อ้างอิงจาก สวอนสเบิร์ก. 1986: 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาล เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติการการพยาบาล เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล

1.5 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์

ปัจจุบันการศึกษาได้วิวัฒนาการก้าวหน้ามาก ความรู้ใหม่ๆเพิ่มพูนขึ้นมากทั้งด้าน การศึกษาทั่วไป และการศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ควรจะเรียนรู้วิชาการ ต่างๆเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม เป็นผู้ที่ปฏิบัติวิชาชีพที่ดี เนื่องจากหลักสูตร การศึกษาเปลี่ยนไป ความรู้ในปัจจุบันที่บุคลากรทางการแพทย์ควรจะรู้มีมากมายและไม่อาจเรียน จบได้หมดภายในระยะเวลาของหลักสูตรเพียง 4 ปี และที่สำคัญความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีจะ กลายเป็น 2 เท่าของความรู้อีก ดังนั้นบุคลากรทางการแพทย์ควรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองทั้งใน ด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการ อันจะทำให้มีการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงใน หน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น(วิเชียร ทวีลาภ. 2522: 138) และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2527: 74) ได้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ไว้ว่า

1. ช่วยให้การดำเนินงานมีสมรรถภาพยิ่งขึ้น การบริการพยาบาลได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประหยัดขึ้น
2. ลดความผิดพลาดน้อย
3. ลดเวลาในการเรียนให้สั้นลง
4. กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและของหน่วยงาน ดังที่ มีผู้กล่าวว่า “เพชรพลอยที่ยังไม่เจียรไนย ไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ไม่ได้พัฒนานั้นเป็นภัยต่อสังคม ยิ่งนัก”

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2540: 523) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรทางการแพทย์ เป็น บุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในที่มสุขภาพ ที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยให้การ ปฏิบัติการพยาบาลแก่คนทุกเพศทุกวัย ทั้งที่เจ็บป่วยและไม่เจ็บป่วย รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ ง่ายไปจนถึงยากและซับซ้อน เพื่อช่วยพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนให้อยู่ในระดับที่ดี และ เหมาะสมตามอัตภาพ โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ ให้การพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริม และการฟื้นฟูสุขภาพ นอกจากนี้ยังต้องช่วยสอนแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเรื่องสุขภาพอนามัย รวมไปถึงจิตใจและอารมณ์ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมและเลี้ยงชีพได้ตามความเหมาะสม

สายสวาท เฝ้าพงษ์ (2542: 65) กล่าวว่า ปัจจัยที่มากกระทบและส่งผลต่อการพยาบาล มีทั้งวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สามารถให้ทดแทนกันได้ เกือบสมบูรณ์ นอกจากนี้การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในโลกาภิวัตน์เป็นภาวะใหม่ของโลก ที่ทำให้ทุกคนใน โลกเข้ามาใกล้ชิดกัน ข่าวคราว ข้อความรู้ สามารถแพร่กระจายถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ประชากรโลก ต้องพลิกผันชีวิตของตนให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับภาวะของโลก วิธีการเก่าๆ ที่ใช้เวลา ล้าสมัย ได้ถูก ลบทิ้งไปเกือบหมด แม้แต่การบำบัดรักษาโรคก็เปลี่ยนไปด้วย การบำบัดรักษามีทั้งความถูกต้อง

แม่นยำ รวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่น่าสมัย การพยาบาลในรูปแบบเก่าๆเริ่มขาดความจำเป็น ทำให้วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมาแทน

วรเดช จันทรศร (2543: 122-132) กล่าวว่า แบบแม่บทการปฏิรูปข้าราชการ มีหลักการปรับบทบาท ภารกิจและขนาดของหน่วยงานของรัฐ วิธีการข้อหนึ่งกล่าวคือ การลดขนาดกำลังคนของหน่วยงานของรัฐ เพื่อปรับขนาดของส่วนราชการให้เล็กลง ให้มีขั้นตอนที่สั้นกระชับ มีบุคลากรจำนวนน้อยลง แต่มีความสามารถเพิ่มขึ้น ลดภาระงาน โดยฝั่งถ่ายให้ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นหรือภาคเอกชน ส่วนหนึ่งของเป้าหมายก็เพื่อ จัดทำแผนลดกำลังคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ลดขนาดกำลังคนลงอย่างน้อยร้อยละ 20 หรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน

1.6 แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลแต่ละคนเสาะแสวงหา และเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนเองขึ้นเอง ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหนังสือ บทความและเอกสารต่าง ให้บุคคลได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531: 90)

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 152-155) พยาบาลทุกคนควรจะพัฒนาตนเองได้ โดยอาศัยแนวทางต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ไม่ได้สิ้นสุดในวันสำเร็จหลักสูตร แต่เป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเรียนแบบพิธีการ (formal) มาเป็นวิธีการเรียนแบบไม่เป็นทางการ (informal) คือเรียนจากชีวิต ยึดถือการปฏิบัติงานประจำวันคือกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ (problem-solving approach)

ผู้ที่เรียนจากชีวิตและประสบการณ์ได้นั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (learning needs) รักและกระหายที่จะเรียน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่พัฒนาตนเองนั้น ต้องรู้และมีความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่า หรือเหนือกว่า เท่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1.1 มีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันและเวลาที่ผ่านไป

- 1.2 มีแผนงานสำหรับอนาคตโดยมีจุดหมายว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จเมื่อไหร่ โดยวิธีใด การวางแผนควรมีกำหนดเวลา เช่นภายใน 5 วันหรือ 10 ปีข้างหน้า ตนควรจะมีการ

เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การมีแผนดำเนินชีวิตจะทำให้เรามีแนวทางและเตรียมพร้อมสำหรับงานและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ตามเวลาที่กำหนดไว้

1.3 ถ้าจะมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญทางวิชาชีพ ก็รู้ความต้องการของตนเอง และเรียนให้รู้จริงเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มิใช่เพียงเพื่อสอบผ่านให้ได้ปริญญาบัตร ให้ตนเองได้เลื่อนวิทยฐานะ เงินเดือนเท่านั้น แต่ถือผลสำเร็จในการเรียนนั้นเป็นความสุข ความพอใจในการรู้แจ้งเห็นจริงในวิชาการที่ตนต้องการ

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น ทฤษฎีทางการพยาบาลในปัจจุบันกำลังมุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งได้แก่หลักของ homeostasis หรือทฤษฎีแห่งความสมดุลของการมีชีวิต พยาบาลจำเป็นต้องรู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่ที่ไม่อิสระต้องอาศัยคำสั่งการรักษาของแพทย์ รู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่อิสระที่พยาบาลสามารถปฏิบัติดูแลผู้ป่วยได้โดยไม่ต้องอาศัยคำสั่งการรักษาของแพทย์ เช่น การดูแลความสะดวก ความสุข และความปลอดภัยของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รู้เรื่องการรักษาพยาบาลของผู้ป่วยแต่ละคนได้เป็นอย่างดีและปฏิบัติการพยาบาลภายในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถจนเป็นที่ยกย่องเลื่อมใสแก่ผู้ป่วย และแพทย์ในฐานะเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ได้

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล มรรยาทและคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความขยันอดทน และคุณธรรมอันสูง การปฏิบัติงานเป็น routine อาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน เบื่อหน่าย เพราะความจำเจ ซ้ำซาก และกลายเป็นคนเกียจคร้านได้ เมื่อปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานปี พยาบาลที่รู้จักเรียนและพัฒนาตนเองมักจะไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เพราะมีอุดมการณ์สูง และตระหนักในความรับผิดชอบต่ออาชีพ สนใจจะเรียนรู้ปัญหาของงานและต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยสามารถพูด เขียน แสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในที่ประชุม มีศิลปะที่จะติดต่อสังสรรค์และเข้ากับผู้อื่นได้ดี อันจะเป็นผลให้มีแต่ความราบรื่นในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงงานในด้านวิชาชีพ อาจกระทำได้โดยวิธีการดังนี้

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอ ได้แก่ ศึกษาต่ออย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น เข้ารับการอบรมระยะสั้นตามที่สถาบันจัดขึ้น สนใจเข้าฟังการประชุมวิชาการทางวิชาชีพ

หรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือ วารสารพยาบาลต่างๆ หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อวิชาชีพ ศึกษาจากงานและผู้ป่วยที่ปฏิบัติอยู่ประจำ ศึกษาจากแพทย์ เมื่อมี ward round หรือ conference ในหอผู้ป่วย

2. ศึกษาหาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยการอ่าน ติดตามอ่านและฟังข่าวสารต่างๆเป็นประจำอยู่เสมอ

3. การวิเคราะห์และการประเมินตนเอง

ส่วน พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529: 78) ให้หลักการการพัฒนาคตนเองไว้ดังนี้

1. การพัฒนาคตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน

2. การพัฒนาคตนเองควรเกิดขึ้นและริเริ่มในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาคตนเองเท่านั้น

3. การพัฒนาคตนเองควรยึดความต้องการ และจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง การพัฒนานั้นจะมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า เวลา แรงงาน ทรัพยากร และความหมายที่ใช้ไปในการพัฒนาคตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาคตนเองของพยาบาลประกอบด้วย การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การสนใจเข้าฟังการประชุมวิชาการทางด้านวิชาชีพ การศึกษาต่อ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร การวิเคราะห์และการประเมินตนเอง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาคตนเองของพยาบาล

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ไวท์ (Deci; & Ryan. 1990; citing White.1959: 5) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ที่มีมาแต่กำเนิด ที่จูงใจให้บุคคลจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ (Competence) หลังจากที่ได้จัดการหรือมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นรางวัลสำหรับพฤติกรรมเหล่านั้นและสามารถที่จะคงให้พฤติกรรมนั้นอยู่ได้

ดูบริน (Dubrin. 1992: 50) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่จะใช้ความพยายามปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในองค์กร และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โรบิน (Robin. 1993: 205) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ลูธันส์ (Luthans. 1995: 141) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) จากคำกริยาในภาษาลาตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To move” มีความหมายว่า เป็นกระบวนการที่เริ่มจากความไม่สมดุลของร่างกายและจิตใจ เป็นความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรม หรือมีแรงขับที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งล่อใจนั้นๆ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการ แรงขับ และสิ่งล่อใจ

จอห์น (John. 1996: 159) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจหมายถึง บุคคลที่ทำงานหนักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะประกอบไปด้วยความพยายาม ความพากเพียร มีแนวทางและมีเป้าหมาย

โควิน คลังแสง (2536: 25; อ้างอิงจาก Beach. 1965) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ประสบผลสำเร็จ เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

อารี พันธุ์ณี (2540: 181) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงสภาวะที่บุคคลต้องการที่กระทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ความต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการความสนุกและความชำนาญ ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกลึกซึ้ง หรือทัศนคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความรัก และความศรัทธา เป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 130-131) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์การ มาตรการต่างๆ เหล่านี้ อาจจะเป็นการกระตุ้นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ระพีพันธ์ ฉายวิมล (2545: 159) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีจุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

2.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

สปลอดดิง (สุวรรณณี เวทโธสง. 2544: 26-27; อ้างอิงจาก Spaulding. 1992: 4-5) กล่าวว่า นักศึกษาและนักจิตวิทยา ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ การกระตุ้นจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมาย และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ได้เกิดจาก อุดมคติ ได้แก่ เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า การทดสอบอย่าง สม่ำเสมอ การให้รางวัล และคำชมเชย เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความ ต้องการที่จะทำหรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองที่รักการแสวงหา แรงจูงใจประเภทนี้ เกิดจากความสนใจ เจตคติ ความต้องการ ดังนั้นบุคคลจะมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่กำลังทำด้วยความ เต็มใจ และตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัวอยู่แล้ว

เสถียร เหลืองอร่าม (2519: 6) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) หรือ แรงจูงใจซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล เป็นผลมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social condition) แรงจูงใจจะเป็นการกระตุ้นเพื่อ ช่วยให้การทำงานลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้แรงจูงใจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน และเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อม หรือแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในของแต่ละคนอาจจะเป็นความ สนใจ ความหวัง ความทะเยอทะยาน และความพอใจหรืออุดมคติของแต่ละคน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก หรือ สิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้บุคคลต้องทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน คำชมเชย คำตำหนิ การให้ รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแรงจูงใจภายนอกสามารถแยกเป็น องค์ประกอบย่อยๆคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกต่องานหรือความพอใจในงาน การมี เสรีภาพในด้านความคิดเห็น

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2540: 136-138) ได้ศึกษาการแบ่งแรงจูงใจตามลักษณะการเกิด จำแนกประเภทของแรงจูงใจไว้ดังนี้

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของ กิจกรรมที่กำลังทำ จึงทำด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัลอยู่ในตัว แล้ว ซึ่งสภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และ ความชอบของตนเอง (As a state in individual wants to do or learn something for its won sake) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในนี้ จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมต่างด้วยความพอใจและยินดี ทำงานของตนเพราะอยากจะทำจุดหมายปลายทางอยู่ที่การทำกิจกรรมนั้น ๆ เอง การจูงใจภายในเป็น เรื่องของแรงจูงใจที่บุคคลนั้นเกิดมีขึ้นเอง อยากทำอยากแสดงด้วยตัวของตัวเองไม่มีใครบังคับ ไม่มี

ของมาล่อ เช่น เจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจ ความต้องการ ความคิดเห็น การมองเห็น คุณค่า มักเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวร

ปราณี รามสูต (2542: 125-126) ได้ศึกษาการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากพฤติกรรมภายใน เช่น ความสนใจ ความกระหายใคร่รู้ ความคิดเห็น ความเข้าใจ ความรู้สึก ความตั้งใจ ค่านิยม ความต้องการความพอใจ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่มีความคงถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นสม่ำเสมอ โดยเนื่องมาจากสิ่งผลักดันที่เป็นความในใจ หรือพฤติกรรมภายในของตนเอง

2. แรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งเร้าหรือกระตุ้นนอกตัว เช่น การได้รับรางวัล การถูกลงโทษ เกียรติยศ คำชม ฯลฯ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมชั่วคราว ไม่ทนถาวร บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในกรณีที่ต้องการดังกล่าว ถ้าเมื่อใดไม่ต้องการหรือต้องการแต่รู้ว่า ถึงแม้กระทำไม่ได้บุคคลก็ไม่แสดงหรือกระทำพฤติกรรมนั้น

จากเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในเป็นเรื่องของแรงจูงใจที่บุคคลนั้นเกิดมีขึ้นเอง อยากรู้อะไรอยากแสดงด้วยตัวของตัวเองซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก

2.1.3 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เซลเนค (อังกฤษ โกลีย์สวีสต์. 2534: 28; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือ รางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจ้างงานและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังกฤษ โกลีย์สวีสต์. 2534: 28; อ้างอิงจาก French. 1964) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆเพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี

4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้าคือ มีโอกาสได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือนและ
เพิ่มคุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (Negro. 1969 : 201)

ไมเออร์ส (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529: 14; อ้างอิงจาก Myers. 1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานนั้นจึงจะมีความหมาย สำหรับผู้ทำงานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทายงานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans. 1971: 31-38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำมีความคาดหวังไว้” อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path – Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้ามีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย ถ้ามี แรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำให้ขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

สตีร์ล และพอร์เตอร์ (Steere; & Porter. 1979: 6-7) ได้แสดงรูปแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรม
3. เป้าหมาย
4. การป้อนกลับ

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมี พฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่ จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

จึงอาจกล่าวได้ว่าการจะจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการ คือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือ แรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้ สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivate) ตามที่ต้องการ

พิกอร์ส และไมเออร์ส (Pigors; & Myers, 1981: 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของ ความต้องการของข้าราชการไทย (เกศินี หงสนันท์, 2518: 130-131) สรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ความสามารถ
6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมเชื่อถือได้ และประหยัด
7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น
9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลัง ทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ชักจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน
3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆกัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน
4. โอกาส ถ้าทำงานได้ก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน
5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้อดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะอาดสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วนไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น
6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระการรักษายาบาล โบนัส บำเหน็จบานาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข
7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อียากรัก และเป็นที่รัก

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 210) กล่าวว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรหลายประการคือ

1. ค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงในงาน
3. ความเป็นเพื่อน
4. การยอมรับผลงาน
5. งานที่ดี
6. โอกาสก้าวหน้า
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย
8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม
9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางการทำงานที่มีเหตุผล

อาจสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่จะสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

2.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วูม (Vroom. 1970: 10) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

นอกจากนี้ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (บรรหาร ราชมณี. 2529: 14; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1977) ให้ความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า ผลการปฏิบัติงาน (Job performance) ของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทในหน้าที่ของตน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงานเขาจะทำงานเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรือจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

กิบสัน , อิวานเซวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly. 1982; อ้างอิงจาก บรรหาร ราชมณี. 2529: 14) กล่าวว่า ตัวแปรต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคนรวมทั้งผลตอบแทนต่าง ๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่งสำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจจะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

อรุณ รักรธรรม (2522: 268) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น ที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเองแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่างานแรกๆที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนด้วยเงินหรือสิ่งของที่เขาพอใจนั้น อาจเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับงานหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นแรงจูงใจของแต่ละคน เป็นต้นว่า อิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา และสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไปจะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้งแม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกสำเร็จ เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และได้ผลตอบแทนจากการทำงานตามที่คาดหวัง บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และผลักดันให้มีความรู้สึกอยากทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามต้องการ สนองความต้องการของตนเองและองค์การ ดังนั้นแรงจูงใจเป็นเหมือนพลังภายในที่จะผลักดันการใช้พลังความสามารถที่เขามีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน

2.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นิภา นิธยานน (2530: 61) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวพลังสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้เจริญงอกงามเต็มที่ถึงขั้นสูงสุด คือการเข้าใจตนเองและโลกอย่างถ่องแท้ ซึ่งนักจิตวิทยา เช่น โรเจอร์ และมาสโลว์ เรียกว่า “Self - actualization” แนวคิดของ ฟอรัย ถือว่า Ego เป็นตัวที่ทำหน้าที่ปรับชีวิตให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง แต่แนวคิดของบุคคลเหล่านี้เชื่อในระบบ “ตน” (Self) ว่าเป็นศูนย์รวมพลังแห่งบุคลิกภาพ

สุพัตรา สุภาพ (2536: 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แต่ละคนในองค์การและหมู่คณะเป็น
- การสร้าง
2. พลังรวมร่วมกันของกลุ่มส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็น
- การพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
 4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
 5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และศีลธรรมดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงานเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ
 6. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสบายใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
 7. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 140) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการคือ

1. คนงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่ทำอยู่

2. เกิดความร่วมมือร่วมใจขององค์กรขึ้น คนจะได้ร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่
3. รู้จักหน้าที่และช่วยเหลือกัน
4. มีความสนใจในการสร้างสรรค์ มุ่งทำงานของตนเองเต็มที่
5. สนใจและพอใจที่จะทำงานนั้น

การจูงใจคนทำงานยังมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการทำงาน องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจก็คือการพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่คนงานต้องการ

พินส์ หันนาคินท์ (2542: 131) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมจะเกิดผลดีต่อองค์กร และต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. องค์กรย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้
3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป ความรับผิดชอบนั้นเป็นตัวคุณพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
5. แรงจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน
6. แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้กาปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น
7. แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่น่าสังเกตคือ แรงจูงใจและขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งเกื้อกูลซึ่งกันและกัน คือเมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญหรือกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย

2.1.6 ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม

ทฤษฎีการจูงใจด้วยกระบวนการการจูงใจของมนุษย์ เป็นการศึกษาถึงวิธีการที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม (Vroom's VIE Expectancy Theory of Motivation)

สตีเยร์ และพอร์ทเตอร์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า ตามหลักวิชาการของทฤษฎีความคาดหวังได้นำมาจาก Tolmon (1932) ซึ่งเขาเขียนไว้หนังสือ “Pnrsipive Behavior in Animals and Men”

โทแมน (Tolman) ได้กำหนดเพื่ออธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึง 2 กระบวนการคือเป้าหมายและความพอใจ อย่างไรก็ตามการทำงานส่วนมาก ที่มาจากการทำงานในบริษัทอุตสาหกรรม องค์กรต่าง ตั้งแต่ ค.ศ. 1932 ถึง ค.ศ. 1964 โดยจะเน้นในเรื่องจิตวิทยาเกี่ยวกับความพอใจในการแสดงพฤติกรรม (Peak. 1955: Georgopoulos, Mahoney, Jqnes, 1957 : Vroom. 1964)

วรูม(Vroom) ได้พัฒนารูปแบบของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอ้างมาจากทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีเครื่องมือหรือทฤษฎี VIE (Valence-Instrumentality-Expectancy) ทฤษฎีความคาดหวังจะอยู่ในรูปของแรงจูงใจซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคลที่พยายามปฏิบัติงานและความปรารถนาที่จะได้ผลงานซึ่งอาจจะได้มาจากผลของการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบของทฤษฎีความคาดหวัง ตั้งแต่ ค.ศ.1964 แต่วรูม ก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะคล้ายกันกับทฤษฎีเดิมๆ

วรูม กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นผลคูณของความสามารถและแรงจูงใจซึ่งจะอธิบายแรงจูงใจได้จากสมการเหล่านี้

$$F = \sum (E_{ij} \cdot V_j)$$

F = พลังแห่งการกระทำ (แรงจูงใจ)

E = การรับรู้ความเป็นไปได้ (ความคาดหวัง) ที่มาจากความพยายาม i จนมีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติระดับ j

V_j = คุณค่าของผลการปฏิบัติงาน

ความคาดหวังเป็นความคิดที่เป็นไปได้ มีค่าตั้งแต่ 0.0 ถึง 1.0 คุณค่าของผลงานเป็นความชอบในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงานได้มาจากคุณค่าของผลงานที่ได้รับและนำไปสู่ผลงานอย่างอื่น เช่น ค่าจ้างและการยอมรับนับถือ วรูมได้อธิบายถึงคุณค่าของผลงาน ดังนี้

$$V_j = \sum (I_{jk} \times V_k)$$

I = เครื่องมือของการปฏิบัติระดับ j เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน k

V = คุณค่าของผลงาน หรือความรู้ความปรารถนาในผลงาน k

เครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับผลงาน ซึ่งวรูมได้ให้ค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 เครื่องมือเป็นการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลของงาน การรับรู้ในความสัมพันธ์อาจแตกต่างจากความสัมพันธ์ที่เป็นจริง

Expectancy Theories ตามความคิดของเดซีและเรย์น

ทฤษฎีความคาดหวังได้ถูกพัฒนามาใช้ในเรื่องแรงจูงใจในบริษัทอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล

รูปแบบของวรูม (Vroom)

ทฤษฎีของ วรูม (Vroom, 1964) ได้เสนอในรูปแบบของสูตรการคำนวณ ซึ่งวรูมเรียกว่าอำนาจที่นำไปสู่การกระทำ (แรงจูงใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล) วรูมอ้างว่าการกระทำเหล่านี้จะนำไปสู่ Wide range ของผลงานและจะเป็นพลังให้เกิดการกระทำเฉพาะอย่าง (Fi) ซึ่งถูกกำหนดโดยคุณค่าของผลงาน (Vj) และความคาดหวังว่าการกระทำจะนำไปสู่ผลงาน (Eij) ซึ่งความคาดหวัง คือความเป็นไปได้ของผู้กระทำมีค่าจาก 0 ถึง 1 และมีการเขียนสมการแรงจูงใจ เป็นผลรวมของคุณค่าของผลงานคูณกับความคาดหวังในการกระทำ i ไปสู่ผลงาน j

$$F_i = f \left[\sum E_{ij} \times V_j \right]$$

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง × คุณค่าของผลงาน

ถึงแม้ว่าความคาดหวังการประมาณความเป็นไปได้ได้ง่าย และมีคุณค่าของผลงานเป็นส่วนประกอบ

ซึ่งรวมจะเน้นความสำคัญของแรงจูงใจภายนอก และผลงานนั้นมีคุณค่าเป็นที่พอใจในจำนวนผลงานอื่นๆทั้งหมด ที่พิเศษไปกว่านั้น คือ คุณค่าของผลงาน (V_j) ได้ถูกกำหนดโดยคุณค่าของผลงาน (V_k) หรือที่เรียกว่า Second-order outcome ซึ่งผลงาน j อาจจะช่วยให้เกิดสัมฤทธิ์ผลขึ้นได้ ส่วนเครื่องมือของผลงาน j จะเป็นสัมฤทธิ์ผลของผลงานระดับที่ 2 k ซึ่งจะเขียนเป็นสมการ ดังนี้คือ คุณค่าของผลงาน j เท่ากับผลรวมของคุณค่าของผลงาน k คูณกับเครื่องมือของผลงาน j เพื่อเกิดสัมฤทธิ์ผลในผลงาน k

$$V_j = f \left[\sum V_k \times I_{jk} \right]$$

คุณค่าของผลงาน j = ผลรวมของคุณค่าของผลงาน k \times เครื่องมือของผลงาน j
เพื่อเกิดสัมฤทธิ์ผลในผลงาน k

เครื่องมือสามารถวัดได้ระหว่าง -1 และ $+1$ ซึ่งแสดงถึงความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลงานของคำสั่งแรกจะช่วยให้บุคคลได้รับผลงานของคำสั่งในครั้งที่สอง อีกอย่างหนึ่ง วรูมได้ยืนยันว่าผลงานเป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่ากับผลของงาน ซึ่งคุณค่าของผลงานจะขึ้นอยู่กับผลที่สืบเนื่องมาจากผลงาน

2.1.7 ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของคูบริน

ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบอยู่ 4 หลักใหญ่ๆ ดังนี้ คือ ความคาดหวัง เครื่องมือ คุณค่าของผลงาน และสมการของแรงจูงใจ

1. ความคาดหวัง คือ ความเป็นไปได้ที่ถูกกำหนดโดยบุคคลว่าความพยายามจะนำมาซึ่งการปฏิบัติอย่างถูกต้อง พฤติกรรมแต่ละอย่างจะเกี่ยวกับความคิดของบุคคลและความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ ความคาดหวังมีค่าจาก 0 ถึง 1.0 จะมีค่าเป็น 0 ถ้าบุคคลคิดว่าไม่มีโอกาสในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ส่วนค่า 1 มีความหมายถึงความเชื่อในความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความคาดหวังจะมีอิทธิพลต่อรางวัล เงินเดือน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความคาดหวังสูงกว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยซึ่งจะมีส่วนช่วยฝึกบุคคลากรให้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือ คือ ความเป็นไปได้ที่ถูกกำหนดโดยบุคคลว่า การปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลของงานหรือรางวัล บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ก็ตามเพื่อให้ได้มาซึ่งผลของงานหรือรางวัล ซึ่งเครื่องมือมีค่าจากจาก 0 ถึง 1.0 ถ้าบุคคลเชื่อว่าไม่มีโอกาสได้รับรางวัลที่ต้องการ จะมีความเป็นไปได้ 0 และถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าจะได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ค่าความเป็นไปได้มีค่า 1.0

การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความคาดหวังซึ่งเป็นผลงานขั้นต้น เช่น ถ้าท่านทำงานหนัก ท่านคาดหวังจะต้องผลิตผลงานที่ดี ปรับปรุงบริการหรือมีคุณภาพ ส่วนเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับผลงานขั้นที่สอง (รางวัลต่างๆ) นั่นคือผลงานขั้นต้นจะนำไปสู่ผลงานขั้นที่สอง ดังเช่นท่านอาจมีความเชื่อว่าถ้าท่านผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ท่านจะได้รับความยอมรับนับถือจากองค์กร

3. คุณค่าของผลงาน คือผลงานนั้นมีคุณค่า น่าสนใจ ซึ่งในการทำงานแต่ละอย่างจะมีผลงานได้หลายรูปแบบ และมีคุณค่าในตัวของมันเอง คุณค่าของผลงานมีค่าจาก -100 ถึง +100 คุณค่าของผลงานมีค่า +100 มีความหมายว่า ท่านต้องการผลงานมาก ส่วนค่า -100 มีความหมายว่า ท่านมีแรงจูงใจที่หลีกเลี่ยงผลงานมาก คุณค่าของผลงานเป็น 0 ความหมายว่า ท่านไม่สนใจผลงาน ซึ่งเนื่องมาจากไม่มีการใช้แรงจูงใจ

สมการแรงจูงใจ

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง X เครื่องมือ X คุณค่าของผลงาน

บุคคลจะมีแรงจูงใจภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้

- ความคาดหวัง = บุคคลเชื่อว่าเขาหรือเธอสามารถปฏิบัติงานได้
- เครื่องมือสูง = บุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลงานอย่างแน่นอน
- คุณค่าของผลงาน = บุคคลให้คุณค่าของผลงานมาก

ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีวี (VIE) ของวรูม

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) หรือทฤษฎีวี (VIE) ของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งเสนอเมื่อปี ค.ศ. 1964 นี้เป็นทฤษฎีที่มีรากเหง้ามาจากแนวความคิดเกี่ยวกับประชาชน (cognition) ซึ่งเป็นเรื่องของความคิดความเชื่อซึ่งนักจิตวิทยา เคอร์ท เลวิน (Kurt Levin) และเอ็ดเวิร์ด โทลแมน (Edward Tolman) ได้เสนอไว้และมีความคิดพื้นฐานที่ว่ามนุษย์นั้นยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจ (rational-economic man)

ในทฤษฎีนี้จะมีแนวความคิดสำคัญ 3 ประการ คือ จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และ ความคาดหวัง (Expectancy) ได้มีการนำเอาพยัญชนะแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษมาเรียงต่อกัน รวมเรียกว่าทฤษฎีวี (VIE) สมมติฐานพื้นฐานที่มีในทฤษฎีนี้คือการเลือกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ท่ามกลางบรรดาทางเลือกต่าง ๆ นั้น) จะสัมพันธ์อย่างมีกฎเกณฑ์กับสภาพทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันกับพฤติกรรม สำหรับแนวความคิด 3 ประการ ที่กล่าวมาอาจอธิบายได้ดังนี้

จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นใน

คุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั่นเอง ดังนั้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence นี้ก็คือ ค่านิยมสิ่งจูงใจ ทักษะคนดี และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง Valence จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้รู้สึกสนใจใฝ่ดีต่อผลลัพธ์ที่จะได้และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น สมมติว่าบุคคลคนหนึ่ง ประารถนาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นสำคัญทำให้ เลื่อนตำแหน่ง และเขาเห็นว่าการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลได้ ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีและผลลัพธ์ในระดับแรกจะมี Valence ในทางบวก เพราะ ผลลัพธ์ในระดับแรกนี้จะมีสัมพันธภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ที่คาดหวัง นั่นก็คือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 2 นั่นเอง

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำ หรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 1 โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างจากความเป็นเครื่องมือ โดยที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 1 ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของผลลัพธ์ในระดับที่ 1 และ ที่ 2

ในทัศนะของวูม ระดับการจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับผลคูณของ Valence กับความเป็นเครื่องมือและความคาดหวัง และหากบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอาระดับการจูงใจที่หาได้มารวมกันก็จะได้พลังในการจูงใจ

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

อูบล สาธิตกร (สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ . 2530: 17; อ้างอิงจาก อูบล สาธิตกร. 2527: 21-23) กล่าวว่า การพัฒนาตน (Self - Development) หรือการพัฒนาความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) หมายถึงการที่บุคคลได้พัฒนาตนเองในหลายทิศทาง เพื่อบรรลุศักยภาพของตน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพิ่มพูนการรู้เท่าทันตนเอง ก่อให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ความเจริญส่วนบุคคลเป็นภาวะที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต มนุษย์จะอาศัยกระบวนการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ และการได้สัมผัสสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวเขา

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลายๆรูปแบบ จากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้

ลิปพิทท์ (วีรยุทธ พินทุสมิต. 2531: 10-11; อ้างอิงจาก Lippitt. 1976: 4) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการพบปะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ

มิลเลอร์ (วีรยุทธ พินทุสมิต. 2531: 10-11; อ้างอิงจาก Miller. 1979: 5) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การเรียนรู้ของตนเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้นก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป นอกจากนี้ มิลเลอร์ ยังมีความเห็นต่อไปว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยการผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่างๆ ซึ่งเป็นผลให้เกิดประสบการณ์และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขามีความพึงพอใจ หรือต้องการที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

ปีเตอร์สันและเทรซี (วีรยุทธ พินทุสมิต. 2531: 10-11; อ้างอิงจาก Peterson; & Tracy. 1979: 227) เสนอความคิดไว้ว่า การพัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่ว่าเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

สจิวต์ (Stewart. 1996: 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 152) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่มนุษย์รู้จักเรียนด้วยตนเองและสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการงานด้านปัญญาและคุณธรรมด้วยการทำงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย หรืออย่างมีอุดมการณ์ของชีวิต

พยอม วงศ์สารศรี (2541: 144) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยผ่านการจัดการและความพยายามของตัวเองโดยตรง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

3.2.1. ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 181-182) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร (Institutional Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 1.2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจ

ทุกฝ่าย

- 1.8 ฝึกฝนบุคคลเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กร
- 1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึงจุดมุ่งหมายของข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจในนโยบายและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542: 421-422) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่เตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน ซึ่งต้องให้การดำเนินการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน
2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
3. เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทวนความรู้สึกรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนี้จะทำให้บุคคลมีทักษะที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีอุปสรรคมาขัดขวางเนื่องจากสามารถที่จะปรับกลไกของการพัฒนาตนเองได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127) จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้

3 ประการ ดังนี้ คือ

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหัสวรรษใหม่ (Millennium) จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนวิธีบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด
2. เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดตั้งที่กล่าวมาแล้ว
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบเป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้างรู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวลง เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวมนุษย์ (มน + อุษยะ) ให้มากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ โดยพยายามที่จะฝึกฝนด้วยตนเอง หรือองค์การจัดขึ้น ให้ทันกับเหตุการณ์ที่จัดขึ้นในปัจจุบันโดยมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติอย่างไร และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง องค์การ สังคมและประเทศชาติ

3.1.2 การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน

สุโท เจริญสุข (2513: 183-185) ได้กล่าวไว้ว่า หลักแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของนักจิตวิทยา และที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมี 6 ประการ คือ

1. จงทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความพากเพียรมาเนืองนิตย์
2. จงใส่ใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทนความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของโลก

3. จงเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง
4. จงรักงานอาชีพที่ทำนั้นเสมอ
5. จงเป็นคนแน่นอน ไม่รวนเร จັบจาด และชื้อตรงต่อหน้าที่การงาน
6. จงสร้างนิสัยเผชิญโชค ต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค

สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลหมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวของบุคคล ที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง และการที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยผ่านการจัดการและความพยายามของตัวเองโดยตรง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสำเร็จทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ โดยพยายามที่จะฝึกฝนด้วยตนเอง หรือองค์การจัดขึ้น ให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติอย่างไร และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง องค์การ สังคมและประเทศชาติ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

3.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เดวิส (Davis. 1996: 5414) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า ในสังคมปัจจุบันการดูแลด้านสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากกว่าสมัยก่อน มีทฤษฎีการประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่พยาบาลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์เหล่านี้ ซึ่งพยาบาลจะต้องมีความยืดหยุ่นการปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ การใช้ประสบการณ์เดิมเข้ามาช่วยในการตัดสินใจที่ชำนาญมากขึ้นต่อสถานการณ์ต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ต้องกระทำต่อเนื่องกัน จนเกิดพลังของความต้องการที่จะช่วยทำลายขอบเขตของความพยายามที่จะเข้าถึงความต้องการของผู้ป่วย ผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะช่วยทำให้พยาบาลตระหนักถึงประสบการณ์กับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการพยาบาลทั้งในด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์

ฟอเรสต์ (Forest. 1992: Abstract) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาอาชีพที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของครู โดยใช้โปรแกรมพัฒนาอาชีพติดต่อกัน 7 ปี กับครูจำนวน 176 คน ข้อมูลได้จากแบบสอบถามวัดแรงจูงใจตามความคาดหวังของ Victor Vroom แรงจูงใจของครูแต่ละคนคำนวณได้จากผลรวมของคุณค่าของผลตอบแทนและสิ่งที่คาดหวังจากการวิเคราะห์พบว่า ครูที่เห็นคุณค่าของผลตอบแทนมากจะมีการปรับปรุงการสอนและการเรียน โปรแกรมการพัฒนาอาชีพนี้ทำให้ครูมีความคาดหวังว่าเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นด้วยและจะสนใจการสอนมากกว่าเดิม

เดวิส (Davis. 1996: 5414) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า ในสังคมปัจจุบันการดูแลด้านสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากกว่าสมัยก่อน มีทฤษฎีการประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่พยาบาลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์เหล่านี้ ซึ่งพยาบาลต้องมีความยืดหยุ่นการปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ การใช้ประสบการณ์เดิมเข้ามาช่วยการตัดสินใจที่ชำนาญมากขึ้นต่อสถานการณ์ต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ต้องกระทำต่อเนื่องกันจนเกิดพลังของความต้องการที่จะช่วยทำลายขอบเขตของความพยายามที่จะเข้าถึงความต้องการของผู้ป่วย ผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะช่วยให้พยาบาลตระหนักถึงประสบการณ์กับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการพยาบาลทั้งในด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์

อีลีนา (Elena. 2000: Abstract) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นการศึกษาแนวทางการเรียนรู้และพัฒนางานในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้บริหาร โดยองค์การมรณโยบายคือ การฝึกอบรมและพัฒนางานของผู้บริหารโดยเฉพาะ ซึ่งมีการศึกษาเปรียบเทียบในด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารธนาคาร 3 แห่ง จำนวน 78 คน พบว่าอิทธิพลของการริเริ่มพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกี่ยวข้องกับความสมัครใจของพนักงานนั้นๆ ที่จะเรียนรู้และมีความรับผิดชอบในตนเองมากน้อยเพียงใด เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร

ฮอลล์ (Hall. 1995: 1936) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการปฏิบัติการพยาบาล และศึกษาการพยาบาลในปี ค.ศ.2015 ว่าวิชาชีพพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงในปี ค.ศ.2015 ใน 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลในด้านวิชาชีพ การศึกษาด้านพยาบาล ด้านการเงินของการดูแลสุขภาพ และการจัดการพยาบาล ผู้ชำนาญอาสาสมัครได้เสนอความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนี้ พยาบาลจะต้องขยายบทบาทในระบบการดูแลสุขภาพอย่างเต็มที่และต้องเตรียมตัวเพิ่มขึ้นพร้อมกับศึกษาถึงความต้องการของประชาชนในศตวรรษที่ 21 ด้วย

2.3.2 งานวิจัยในประเทศ

อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541: 72-76) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการพยาบาล

จรัญศักดิ์ พีระศักดิ์โสภณ และคณะ (2544: 55-58) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าพยาบาลส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรก คือ เงินเดือน รองลงมาคือความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ตรีพร ชุมศรี (2545: 68-74) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ส่วนตำแหน่งงานมีความความสัมพันธ์ทางลบ

ชาลิสสา พรหมทอง (2547: 107-120) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติมี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะติดต่อวิชาชีพพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

นิภาพร อารีย์ (2548: 67-73) ได้ศึกษาการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าพยาบาลจบใหม่มีการปรับตัวในการทำงานระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการทำงานระดับสูง พยาบาลจบใหม่ที่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน มีการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์จากการฝึกงาน พยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ มีการปรับตัวดีกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในห้องผ่าตัด และพยาบาลจบใหม่ที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนักและหอผู้ป่วยสามัญ มีแรงจูงใจในการทำงานดีกว่าพยาบาล

ฉบับใหม่ที่ทำงาห้องผ่าตัด ไม่พบความแตกต่างของพยาบาลฉบับใหม่ที่มีภูมิลำเนาเดิมแตกต่างกัน และผลการศึกษายังพบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงาน

นพคุณ ชอบดี (2548: 89-91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิทยการตลาด พบว่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนระหว่าง 40,001-50,000 บาท ด้านค่านิยมในการทำงานและด้านหน้าที่รับผิดชอบแผนการเขียนเค้าโครงและรายงานการวิจัยส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านผลตอบแทนระหว่าง 40,001-50,000 บาท และด้านค่านิยมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเพศหญิง ส่วนพนักงานชายพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อายุช่วง 41-45 ปี และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านอายุช่วง 21-25 ปี และช่วง 31-35 ปี และค่าตอบแทนตั้งแต่ 50,000 บาทขึ้นไป ส่งผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

สุปรียา คุปตาสา (2548: 91-92) ได้ศึกษาการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่าการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่ารายได้อื่นๆ พนักงานระดับปฏิบัติที่มีระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 1 ปีมีแรงจูงใจมากกว่าระยะเวลาอื่นๆ

จากงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่า การมีความยืดหยุ่นมีการปรับตัว มีประสบการณ์ และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติมและการวางแผนงานของผู้บริหารจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ กับอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ทัศนคติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พิกุล รัตนวนิช (2543: 207-212) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นค่าที่เป็นนามธรรมที่แสดงถึงแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ในการปฏิบัติและดำเนินชีวิต ทัศนคติมีทั้งทางบวกและทางลบทัศนคติที่พึงปรารถนาของสังคม คือ ทัศนคติทางบวก ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาในทางที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสุขต่อตนเองและส่วนรวม

พยาบาลเป็นบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้คนทั้งผู้ร่วมงานและผู้รับบริการที่มีความหลากหลาย หากขาดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีแม้จะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ย่อมยากที่จะได้ผลงานที่ดี ยิ่งเป็นงานบริการทางด้านสุขภาพอนามัย ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการที่หลากหลาย ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความทุกข์ ต้องการบำบัดรักษาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าไปในสถานบริการ หากผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจความเป็นไปของชีวิตย่อมก่อให้เกิดทัศนคติทางลบ ท้ายสุดขาดกำลังใจไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพได้ ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิต ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจได้ลุล่วง ประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้คือ

1. ทัศนคติต่อชีวิตในการดำรงชีวิตในวิชาชีพ หากรู้เป้าหมายชีวิตของตนจะช่วยให้การดำเนินชีวิตนั้น มีจุดหมายที่ชัดเจน ไม่เคร่งเครียด เอาจริงเอาจังหรือปล่อยละเลยชีวิตจนเกินไป ยอมรับความเป็นไปอย่างมีสติเพราะในช่วงชีวิตหนึ่งของคนเรานั้นมีหลายครั้งที่เราสามารถเลือกและได้รับสิ่งที่ปรารถนา ทำให้เกิดทุกข์ ท้อแท้ เบื่อหน่าย บางรายคิดมากจนทำลายตนเองก็มี ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น บางคนมีงานทำแต่ไม่ชอบทำงานนั้นบางคนไม่มีงานทำ พยายามไขว่คว้าหางานและบอกว่าอะไรก็ได้ที่เป็นงานทำแล้วได้เงินตอบแทนมากหรือน้อยยังดีกว่าไม่มีงานทำ ทำอย่างไรจึงจะเกิดความพอดี

มีคำกล่าวที่ว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิต แต่ก็มีคำถามอีกว่า ทำไมบางคนมีเงินมากมายยังเป็นทุกข์ ผู้ที่ยากจนกลับมีความสุขดีแล้วเราจะทำอย่างไรกับชีวิตดี หรืออย่างไร คือเป้าหมายของชีวิต สิ่งเหล่านี้เป็นคำถามที่นักปรัชญาได้ถามและหาคำตอบเรื่อยมา การที่มนุษย์เป็นนักคิดจึงพยายามคิดอย่างมีเหตุผล โดยใช้ปัญญาวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นหมวดหมู่ ผ่านกระบวนการทดสอบจัดเป็นศาสตร์สาขาต่าง ๆ แต่ปัญหาประการหนึ่งที่มนุษย์คิดและพิศวงก็คือความเป็นไปของธรรมชาติและชีวิตที่แปรเปลี่ยนไปตลอดเวลา ไม่คงที่ไม่แน่นอน สรรพสิ่งที่เปลี่ยนแปลงรวมทั้งสังขารร่างกาย ล้วนแต่นำความทุกข์มาสู่ชีวิตทั้งสิ้น แม้มนุษย์พยายามคิดแสวงหาเทคโนโลยีและปัจจัยต่าง ๆ ในโลกมาอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์มากเท่าใด สิ่งหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้คือความเจ็บป่วย ซึ่งเป็นความทุกข์ที่มนุษย์ต้องหาทางขจัดโดยการให้บริการทางแพทย์ หรือบุคคลที่สามารถช่วยเหลือตามความเชื่อ ค่านิยม และความถนัดของแต่ละคน หรือ ครอบครัว หรืออาจกล่าวได้ว่าเป้าหมายของมนุษย์ทุกคนต้องการความสุข พ้นจากความทุกข์ที่เกิดจากการเจ็บป่วยเพื่อให้ดำเนิน

ชีวิตอย่างปกติสุขทุกคน และพยาบาลคือบุคคลหนึ่งที่สามารถช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ได้ เป็นหน้าที่ที่มีคุณค่าและคุณค่านี้นี้มีค่าตอบแทนเป็นเงิน ให้พยาบาลใช้เป็นปัจจัยดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

2. รู้ระบบบริการสุขภาพ สังคมได้กำหนดและพัฒนาระบบบริการสุขภาพจนเป็นที่ประจักษ์ว่า เมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจะต้องไปรับบริการในสถานพยาบาลซึ่งเป็นสถานที่รวมของบุคคลที่ผ่านการเรียนและอบรมความรู้ด้านสุขภาพอนามัยไว้บริการประชาชนที่มาใช้บริการโดยประชาชนเป็นผู้จ้างและจ่ายค่ารักษาพยาบาลในรูปของการจ่ายเงินสดโดยตรง หรือจ่ายเป็นภาษี เพื่อให้รัฐบาลได้จ่ายเป็นเงินเดือนหรือเงินตอบแทนในรูปต่าง ๆ แก่ข้าราชการที่มสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการเหล่านี้บริการประชาชนให้หายหรือทุเลาจากโรคโดยเร็ว จะได้กลับไปประกอบอาชีพจนเกิดผลผลิตที่มีค่าและย้อนกลับมาเลี้ยงประชาชนทั้งประเทศได้อีก

3. รับรู้คุณค่าของชีวิต พยาบาลเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ในทีมสุขภาพที่ดำรงชีวิตโดยมีประชาชนและมีหน้าที่โดยตรง ต้องตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บริการที่มีคุณค่าโดย

3.1 ยอมรับในคุณค่าของตนเองในฐานะบุคคลหนึ่งที่มีศักยภาพมีความสามารถในการช่วยเหลือบุคคลอื่นที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ร่วมชะตากรรมในโลกนี้ และเขาเหล่านั้นต่างแสวงหาความสุข พยายามช่วยตนเองให้พ้นจากความทุกข์ เราจะช่วยเขาได้ในระดับหนึ่ง

3.2 ยอมรับในคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้รับบริการทุกคนว่า เป็นบุคคลคนหนึ่งสมควรได้รับการดูแลอย่างมีศักดิ์ศรี และเป็นบริการที่มนุษย์สามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณธรรมจริยธรรมที่มีต่อกัน

4. ยอมรับว่าบริการพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อคนที่ดูเหมือนจะเหมือนกัน แต่ไม่เหมือนกันสักคน และแต่ละคนมีความต้องการความรู้สึนึกคิด กิริยาท่าทาง ปฏิกริยาการตอบสนองต่อการมีปฏิสัมพันธ์และอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน รวมทั้งความรุนแรงของความเจ็บป่วยหรือโรคก่อให้เกิดความยุ่งยาก สลับซับซ้อน ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกชั้นตอนบริการให้เป็นที่พึงพอใจ

5. ยอมรับว่าแม้จะไม่ใช่มนุษย์ในทีมสุขภาพ แต่เป็นบุคคลธรรมดาที่อยู่ในสังคมร่วมกัน ย่อมต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในฐานะเพื่อนมนุษย์ เพื่อนบ้าน สมาชิกในครอบครัว ตามแต่ความรู้ความสามารถจะเอื้อให้ และหากว่าเราเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถด้านพยาบาลก็ย่อมให้บริการ ช่วยเหลือได้ดีกว่า และมากกว่า จึงน่าจะฉวยโอกาสกระทำความดีหรือให้สิ่งดี ๆ แก่เพื่อนมนุษย์ แบบกัลยาณมิตรและหากมีความเชื่อในพุทธศาสนา ที่มีหลักให้ยึดปฏิบัติประการหนึ่งคือ “กฎแห่งกรรม” ที่เชื่อว่าการประกอบกรรม (การกระทำ) เช่นใด ย่อมได้รับผลแห่งกรรมนั้น อาจเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับเจตนาและความหนักแน่นแห่งผลการกระทำนั้น สิ่งนี้หากนำมาเป็นหลักการเพื่อบริการผู้

ให้บริการทุกคนที่ฟ้าได้กำหนดแล้วว่าเราจะต้องเป็นพยาบาล พร้อมทั้งกำหนดคุณภาพแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีหน้าที่แห่งการให้ (บริการพยาบาล) หากรับรู้ด้วยความเข้าใจ เต็มใจ ความสุขจากผลกรรมเบื้องต้น ย่อมเกิดแก่พยาบาลเป็นอันดับแรกแล้ว

6. ยอมรับว่าระบบบริการสุขภาพมีบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องหลายระดับที่ต้องพบปะสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ มีทั้งที่พึงใจและไม่พึงใจ ราบรื่นและไม่ราบรื่น แต่เป้าหมายสำคัญของทุกคนคือบริการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริการได้รับบริการครบถ้วน รวดเร็ว ถูกต้องและประสานสัมพันธ์ภาพทุก ๆ ด้านทุกสถานการณ์ที่ตนเกี่ยวข้อง โดยนำความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ มุ่งผลประโยชน์ที่ดีที่สุดไปสู่ผู้มาใช้บริการของเรา โดยไม่นำความรู้สึกส่วนตัวเข้ามามีบทบาทจนทำให้บริการนั้นด้อยคุณภาพลงไป

7. ยอมรับว่า “ทีม” หรือผู้ร่วมงานที่ทำงานร่วมกันย่อมมีผู้ที่มีพลังอำนาจและแรงแห่งการชักจูงสูง อาจจะทำพาทีมไปสู่คุณภาพบริการที่เหนือกว่า หรือด้อยกว่าได้ พยาบาลจึงต้องใช้สติปัญญาไตร่ตรอง พร้อมกับแสวงหาความรู้จากการฟัง อ่าน ปรึกษา ผู้รู้ หรือวิธีอื่น ๆ เพื่อยืนยันและแสดงเป้าหมายของตนและวิชาชีพอย่างถูกต้องมั่นคงกล้าหาญ ประกอบด้วยเหตุผลและผลที่เชื่อถือได้ เช่น นำผลงานวิจัยหรือบทความของผู้ทรงคุณวุฒิมาอ้างอิง เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มได้ตระหนักและพัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

8. ยอมรับว่า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดความสับสนในการปรับตัวเพื่อปฏิบัติภาระหน้าที่ บางครั้งไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ว่าจะใช้เครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างไร ปฏิบัติอย่างไรจึงเรียกว่าคุณภาพ และคุณภาพเกี่ยวพันกับการรับรองคุณภาพแค่ไหน และรวมทั้งความเร็วของข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงนโยบายเพื่อให้ทันกับการแก้ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บของประชาชนที่หลากหลาย รุนแรง ยอมรับผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แต่หากพลิกความคิดว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ ทุกคนต้องดำเนินชีวิตภายใต้ความเปลี่ยนแปลง (Living with change) เพียงแต่โลกยุคนี้การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วกว่าสมัยก่อน ทำให้ผู้มีอายุมากต้องปรับตัวมากขึ้น แต่หากเป็นบุคลากรยุคปัจจุบันจะปรับตัวได้รวดเร็วและสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนนี้ได้ หากเปรียบคนเป็นคลื่น คลื่นลูกก่อนย่อมทยอยกระทบฝั่ง คลื่น 2-3 และ 4 จะทยอยเรื่อยมา คลื่นยังคงกระทบฝั่งฉันใด คนย่อมมีมาแทนที่และคงสภาพแห่งความเป็นสังคมของมนุษย์ชาติ อยู่เสมอ เพียงแต่คนรุ่นก่อน ๆ ตั้งใจมั่นคงปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ พร้อมเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง ผสมผสานเป็นผู้ชี้แนะสนับสนุน ให้กำลังใจให้คนรุ่นใหม่ใช้ศักยภาพทางเทคโนโลยีผสมผสานความเข้าใจชีวิตและวิถีมนุษย์ เพื่อการปฏิบัติอย่างมีความรู้ เข้าใจ เกิดประโยชน์คุ้มค่า และให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกให้มนุษย์มิใช่สิ่งควบคุมอย่าให้เทคโนโลยี เป็นเครื่องกีดขวางทำลายสายสัมพันธ์ภาพของมนุษย์ออกจากกัน อย่าให้เทคโนโลยีทำ

หน้าที่แทนสายตาที่อบอุ่น อ่อนโยนของพยาบาล อย่าให้เครื่องมือที่เย็นเยียบสัมผัสผู้ให้บริการแทนปลายนิ้ว และอุ้มมือที่อบอุ่นและมิตรภาพของพยาบาลอย่าให้เสียงเครื่องจักรกลดังกลบสำเนียงและภาษาที่ระรินหูช่วยปลุกปลอบให้ผู้ป่วยได้มีกำลังใจ ที่จะหายจากโลกและลุกขึ้นยืนหยัดในโลกอีกครั้งหนึ่ง

3. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้คุณค่าในตนเอง

3.1.1 ความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งรวมไปถึงระดับของการยอมรับ การนับถือตนเอง การรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีคุณค่า มีความสามารถและมีความสัมพันธ์กับอัตมโนทัศน์ (Self-concept) อย่างใกล้ชิด ได้มีผู้ให้ความหมายของความรู้สึกมีค่าในตนเองไว้ต่าง ๆ กันดังนี้คือ

โรเซนเบิร์ก (Rosenberg. 1970: 31) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นการประเมินตนเองทั้งในด้านบวกและด้านลบ

บราเดน (Braden.1981: 110) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือในตนเองที่เกิดจากความมั่นใจในความสามารถ ความสามารถของจริงที่จะบรรลุความสำเร็จในสิ่งที่ตนพึงใจ

คาร์เพนนิโต (Carpenito.1983: 392) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นบุคลิกอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะตัดสินใจมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยพิจารณาจากการประเมินตนเองในด้านความสามารถและการยอมรับของสังคม

คูเปอร์สมิทธิ (Coopersmith.1984: 5) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินใจมีความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง ซึ่งแสดงถึง เจตคติของบุคคลในแง่การยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง

ฮาร์เทอร์ (Harter. 1990: 67-97) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะเกิดความภาคภูมิใจในศักยภาพและพลังของจริงเป็นความรู้สึกที่ทำให้บุคคลมีความเชื่ออย่างมั่นคงว่า การกระทำของตนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ และความเชื่อเช่นนั้นส่งผลให้บุคคลสามารถปรับตัวได้เมื่ออยู่ในสถานะที่ไม่พึงพอใจ

ลาซารัส (Lazarus. 1991: 441) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลรับรู้และยอมรับข้อดีของตัวเอง และในขณะเดียวกัน ก็เห็นความสำคัญของข้อดีและคุณลักษณะทางบวกของตนเอง

ซันดีนและคณะ (Sundeen, et al.1994: 75) นิยามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองว่าเป็นการตัดสินคุณค่าของตนเอง โดยการประเมินเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และจากการกระทำของตนเองเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น

พาลลาดีโน (Palladino.1994: 3-4) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความรู้สึกและประสบการณ์ โดยมีความหมายหลายประการ ได้แก่

1. ความเชื่อในตนเองและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
2. ความสามารถในการมองโลกตามความเป็นจริงและมองโลกในแง่ดี
3. ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในอันที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น
4. ความสามารถที่จะรับรู้และยอมรับข้อดีของตนและทำการพัฒนาให้ดีขึ้น
5. การตระหนักถึงลักษณะเด่นที่ตนเองมีอยู่และมีความภาคภูมิใจในลักษณะเด่นของตน
6. การรับรู้และการยอมรับตนเอง
7. การเชื่อมั่นในคุณค่าและนับถือในความสามารถของตน
8. การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการริเริ่มสิ่งใหม่
9. การเข้าใจว่าตนมีคุณค่าในตนเองและมีค่าต่อบุคคลอื่น
10. การยอมรับตนเอง และการมีความสามารถบรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ

จากความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองดังกล่าวมาข้างต้น พบว่ามีส่วนที่เป็นสาระสำคัญร่วมกันคือ ความรู้สึกในทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง จึงพอสรุปได้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองจากการประเมินตนเองในด้านความสามารถ ความเชื่อมั่น ความสำคัญ ความมีค่า และความสำเร็จ โดยแสดงออกในลักษณะที่หันหน้าต่อตนเอง มีการยอมรับ การนับถือตนเอง และเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน เห็นว่าตนมีความสำคัญต่อสังคม

3.1.2 องค์ประกอบของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

คูเปอร์สมิทท์ (Coopersmith.1981) แบ่งองค์ประกอบของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. อำนาจ (Power) ได้แก่ ความสามารถมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ
2. ความสำคัญ (Significance) ได้แก่ การได้รับการยอมรับและการมีคุณค่า
3. ความสามารถ (Competence) ได้แก่ ความสามารถในการกระทำในสิ่งที่ต้องการทำได้จนบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย
4. คุณธรรม (Virtue) ได้แก่ การปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม จริยธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่เป็นปทัสถานของสังคม

มาสโลว์ (Maslow. 1970: 45) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การรู้สึกมีคุณค่าจากตนเอง (Esteem from self) ได้แก่ ความต้องการมีพลัง (Strength) ความสำเร็จ (Achievement) ความสามารถที่พอเพียงสำหรับทำสิ่งต่าง ๆ (Adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (Mastery and Competence) ความเชื่อมั่น (Confidence) ความมีอิสระและความเป็นไทแก่ตัว (Independence and Freedom)
2. การได้รับการเห็นคุณค่าจากบุคคลอื่น (Esteem from others) ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง มีตำแหน่ง มีเกียรติยศ การได้รับการเอาใจใส่ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรี และได้รับความชื่นชมจากบุคคลอื่น

3.1.3 การพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ได้แก่

1. การประเมินตนเอง (Self-Evaluation) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองพัฒนาจากการประเมินตนเอง (Osborne. 1996; Swann. 1996) การประเมินตนเองมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว บุคคลมักจะมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อประสบความสำเร็จ และรู้สึกอับอายเมื่อประสบความล้มเหลว แต่เป็นที่น่าประหลาดใจว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง มักจะมีความภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ แต่กลับไม่รู้สึกอับอายเมื่อประสบความล้มเหลว ผลงานวิจัยระบุว่าบุคคลเหล่านี้ได้พัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการประเมินความล้มเหลวว่ามีผลต่อตนเองน้อยที่สุด ในทางกลับกันบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองต่ำ มักจะรู้สึกอับอายเมื่อประสบความล้มเหลว แต่ไม่ค่อยมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จซึ่งส่งผลให้บุคคลเหล่านี้ยังคงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำอยู่ตามเคย
2. ความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Success in Valued Domains)
บุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะแตกต่างกัน สำหรับบางคน คุณลักษณะทางสรีระอาจมีความสำคัญ บางคนอาจให้ความสำคัญกับความสามารถทางการกีฬาใน

ขณะที่บางคนเห็นว่าความสำเร็จทางวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับตน ดังนั้น ความสำเร็จในเรื่องที่ตนตั้งปณิธานไว้ จึงมีความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าความสำเร็จในด้านอื่น ๆ นักวิชาการศึกษาพบว่า บุคคลมักให้ความสำคัญแก่ 3 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการทำงานทักษะทางสังคม และความสง่างามทางร่างกาย (Heatherton; & Polivy. 1991) อย่างไรก็ตาม ฮาร์เทอร์ (Harter. 1990) กล่าวว่า บุคคลยังให้ความสำคัญกับมิติอื่น ๆ อีกมากและการให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปตามอายุของบุคคล

3. ค่านิยมของสังคม (Societal Values)

ค่านิยมของบุคคลมักสะท้อนค่านิยมของสังคม ค่านิยมของบิดามารดาและค่านิยมของเพื่อน ค่านิยมบางประการ เช่น วัตถุนิยม ในบางสังคม เช่น สังคมอเมริกัน มักจะปลูกฝังค่านิยมกันตั้งแต่วัยเด็กว่าสามารถจะเป็นคนรวยได้ และควรที่จะมุ่งสร้างฐานะอย่างเต็มที่ ดังนั้นหากในเวลาต่อมาไม่เป็นคนรวยอย่างที่คิดก็อาจส่งผลให้กลายเป็นคนที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ แต่ถ้าไม่มีค่านิยมว่าต้องเป็นคนรวย ก็จะไม่รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในตนเองต่ำเมื่อไม่ได้เป็นคนรวย เป็นต้น ค่านิยมของบิดามารดามีความสำคัญ เนื่องจากมักจะมีการปลูกฝังค่านิยมของบิดามารดาให้กับบุตร ถ้าบิดามารดาให้ความสำคัญกับการศึกษา ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้เรียนก็มักจะได้รับอิทธิพลจากผลการเรียนในสถานศึกษามากกว่าจากพฤติกรรมด้านอื่น ๆ เพื่อนก็มีอิทธิพลสูงต่อการกำหนดค่านิยมของบุคคลระยะหนึ่งของพัฒนาการของมนุษย์ คือ การแยกจากบิดามารดา ในช่วงวัยรุ่นเพื่อนจะทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะวัยรุ่นเป็นวัยที่ชอบทำอะไรตามเพื่อน การกระทำที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของกลุ่มก็ยากที่จะรับรู้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

เป็นที่ทราบกันว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีแนวโน้มที่จะคงสภาพอยู่เป็นเวลานานพอสมควรและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงง่าย นักวิชาการ กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองของบุคคลจะมีการพัฒนาขึ้นในวัยเด็ก เป็นผลที่เกิดจากการได้รับความรักความอบอุ่นจากผู้เลี้ยงดู ซึ่งจะเป็พื้นฐานของการรับรู้คุณค่าของตนของเด็ก เด็กที่เติบโตมาในครอบครัวที่มีความรักและได้รับการยอมรับในคุณค่าของตน จะสะสมความรู้สึกการมีคุณค่าในตนไว้ในจิตใจส่วนเด็กที่ถูกปฏิเสธ ไม่ได้ได้รับความรัก จะมีความรู้สึกที่ตนต่ำต้อยไร้ค่า (Barry. 1989: 13) ซึ่งสอดคล้องกับคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981: 236) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้แก่ การยอมรับในตัวบุตรของบิดามารดา การกำหนดขอบเขตของความประพฤติที่บิดามารดาวางไว้อย่างชัดเจน ระดับของความเป็นอิสระในการตัดสินใจการให้เสรีภาพต่อบุตร รวมทั้งความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบิดามารดา และวิธีการลงโทษอย่างมีเหตุผล ในขณะที่เด็กที่ขาดความรัก ถูกทอดทิ้ง จะพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ในขณะที่เด็กที่ขาดความรัก ถูกทอดทิ้ง จะพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้น้อย ในทำนองเดียวกัน ครุชและสทรอบ (Crouch; & Sraub. 1983: 77) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่า

ในตนเองมีรากฐานมาจากครอบครัว ส่วนเมเนียล (Meneil. 1975: 106-108) กล่าวว่า เมื่อเด็กโตขึ้นมีโครงสร้างทางสังคมขยายขึ้นเป็นกลุ่มเพื่อนและสถานศึกษา เด็กมักมีความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาสติปัญญา ทักษะทางสังคมและความมั่นใจในตนให้สูงขึ้น ความรู้สึกและค่านิยม รวมทั้งปฏิกิริยาจากเพื่อนและบุคคลรอบข้างจะมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรมของเด็ก ถ้าเด็กได้รับการยอมรับนับถือ ความรักจากเพื่อน ๆ และบุคคลในครอบครัวก็จะมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า แต่ถ้าเด็กไม่ได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนและจากครอบครัวก็จะส่งผลให้มีความรู้สึกตนเองมีค่าน้อย

ผลงานของ คูเปอร์สมิธ (Copersmith.1981) เสนอว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอาจมีส่วนเชื่อมโยงกับแนวโน้มที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล ในเรื่องความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนั้นพัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก ดังนั้น เหตุผลหนึ่งที่ทำให้การเปลี่ยนความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองของบุคคลนั้นด้วย งานวิจัยในด้านนี้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความสำเร็จ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะต้องเน้นทั้งการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและอัตมโนทัศน์ ด้านความสามารถของบุคคลเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อกันและกัน

ในการที่จะพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจในงานของบุคคล และในการระบวนการนั้นเป็นการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้เด็กมีอิสระในตนเองสามารถตัดสินใจเอง มีความสามารถในการเลือกแนวทางปฏิบัติของตน เด็กจะเรียนรู้และมีความมั่นใจในการที่จะกล้าทำในสิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถในการดำเนินชีวิตในเวลาต่อมา

สำหรับคาร์ล โรเจอร์ส (Rogers. 1959) มีความเห็นว่าเป็นธรรมชาติของทุกคนที่จะถูกกระตุ้นให้พัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้อยู่ในระดับสูง โดยโรเจอร์สเรียกความรู้สึกนี้ว่า ความรู้สึกต่อตนในด้านบวก (Positive Self-Regard) ในการที่จะมีความรู้สึกต่อตนในด้านบวกนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลได้รับการยอมรับเลียงดูมาโดยได้รับความรักแบบมีเงื่อนไขหรือไม่ถ้าได้รับความรักแบบมีเงื่อนไข การที่จะมีความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกนั้นก็เป็นเรื่องที่ยากจะเกิดขึ้น ความรักแบบมีเงื่อนไข การที่จะมีความรู้สึกต่อตนเองในทางบวกนั้นก็เป็นเรื่องที่ยากจะเกิดขึ้นความรักแบบมีเงื่อนไขนั้นจะรักเพราะทำอะไรถูกใจ หากทำไม่ถูกใจก็ไม่รักหรือปฏิเสธซึ่งจะนำไปสู่การมีอัตมโนทัศน์ในทางลบ และเมื่อใดที่บุคคลตระหนักว่าตนไม่มีทางที่จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะที่ได้ตั้งปณิธานเอาไว้ได้แล้ว บุคคลนั้นจะเห็นตนเองเป็นคนไร้ค่าในทางกลับกันความรักแบบไม่มีเงื่อนไขจะนำไปสู่การมีความรู้สึกต่อตนในทางบวก ถ้าความรักไม่เกี่ยวข้องกับการทำอะไรให้ถูกใจ การทำได้หรือไม่ได้จึงไม่ใช่เรื่องสำคัญทำให้บุคคลสามารถรับรู้ความล้มเหลวได้ด้วยใจเป็นกลางมากขึ้น ทำให้ลดความกังวลได้ ส่วนดเวค (Dweck. 1991: 199-235) กล่าวว่า บุคคลที่มักจะได้รับที่ยินยอมจาก

บุคคลอื่น มักจะพัฒนาวิธีการเรียนแบบรอให้คนอื่นบอกสอนแทนที่จะคิดอยากเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพไปสู่ความเป็นเลิศ

3.1.4 ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง

บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองโดยมีการรับรู้และยอมรับความบกพร่องของตนเอง และในขณะเดียวกันก็ตระหนักและพึงพอใจในความเข้มแข็งมีพลังและคุณสมบัติดี ๆ ที่ตนมีอยู่ (Lazarus. 1991: 441)

ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง ได้แก่ ความภาคภูมิใจ บุคคลรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่สังคมหรือเป็นบุคคลที่มีค่าต่อสังคม (Mascolo; & Fisher. 1995) สทอร์มและสทอร์ม (Storm; & Storm. 1987) กล่าวว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจนี้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกับความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ เช่น ความรู้สึกเป็นผู้มีชัย การเอาชนะอุปสรรคใน การประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกเป็นคนพิเศษ กล่าวหาญและเต็มไปด้วยพลัง ส่วนลาซารัส (Lazarus. 1991) กล่าวว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจเกิดจากการได้ทำในสิ่งที่ตั้งปณิธานไว้และทำได้สำเร็จ พร้อมกับได้รับการยอมรับ ความชื่นชมจากการกระทำที่บุคคลต่างเห็นว่ามีความสำคัญและมีประโยชน์ ลาซารัสเน้นความภาคภูมิใจทั้งในฐานะปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ฮาร์เทอร์ (Harter.1990) กล่าวว่าความภาคภูมิใจของบุคคลทำให้เกิดมีคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง เช่น ความเชื่อมั่นในตนเองความเป็นอิสระ ความใฝ่รู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง จะทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีอำนาจ มีพลัง และอาจจะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้ ความรู้สึกดังกล่าวทำให้บุคคลสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาได้

นอกจากนี้ความภาคภูมิใจในตนเองช่วยให้บุคคลคงพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต บุคคลสามารถคงพฤติกรรมไว้ได้เพราะเชื่อว่าสักวันหนึ่งการกระทำของตนจะต้องบรรลุผลสำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะต้องมีความวิริยะอุตสาหะ เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และมีความหวังอย่างเต็มเปี่ยมที่จะประสบความสำเร็จ (Snyder, et al. 1991: 570-585) ผู้ที่มีความหวังจะมีความมานะบากบั่นและประสบความสำเร็จในที่สุด

ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง ได้แก่ การยอมรับความบกพร่องของตนเอง ถ้าบุคคลทำตนเป็นคนที่ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตน (Perfectionist) ก็มักประสบความสำเร็จกังวลใจอยู่เสมอ ผู้ที่ยอมรับตนเองได้ว่าตนก็ไม่ได้ดีพร้อมไปหมดทุกอย่างจะสามารถดำเนินชีวิตในท่ามกลางความผิดหวังและอุปสรรคได้ดีกว่า ฮาร์เทอร์ (Harter. 1990) ความรู้สึกมี

คุณค่าในตนเองไม่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์แต่เท่าที่ทราบความรู้สึกนี้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมหลายอย่างของบุคคล เป็นต้นว่า การสร้างและการคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ทางสังคม

คูเปอร์สมิทท์ (Coopersmith. 1984: 5) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะรับรู้คุณค่าของตนตามความจริง มีความตระหนักในศักยภาพทั้งหมดของตนที่มีอยู่ มีจิตใจเปิดกว้างยอมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง และสามารถแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่น ในความสามารถของตนว่าจะทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีการประเมินความสามารถทักษะทางสังคม และคุณลักษณะอื่น ๆ ของตนอย่างตรงไปตรงมาและรอบคอบมากกว่าที่จะคิดเอาเอง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความพึงพอใจประทับใจในตนเอง มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความวิตกกังวลน้อย ตระหนักในความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อบุคคลอื่น มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม มีความสุขกับชีวิตของตน กล้าที่จะรับงานที่ท้าทายความสามารถหรืองานที่แปลกใหม่ ไม่ย่อท้อต่องานที่ยากหรือมีอุปสรรคมาก เต็มใจที่จะได้ทำงานเต็มตามศักยภาพของตน

3.1.5 ลักษณะของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ

บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำจะมีความรู้สึกอับอายอันเนื่องมาจากการประเมินตนเองว่าขาดความสามารถ และขาดทักษะที่สังคมเห็นว่ามีความสำคัญ

ลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ คือ ความอับอาย ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำมิได้หมายความว่า เป็นการขาดหายไปของความภาคภูมิใจในตนแต่เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เป็นลบ และสภาวะทางอารมณ์ที่ถือว่าบรรยายสภาพของบุคคลในขณะนั้นได้ดีที่สุด ก็คือ ความอับอาย (Tangney, Burggraf, & Wagner. 1995) มาสโคโลและฟิชเชอร์ (Mascolo, & Fischer. 1995) กล่าวว่า บุคคลจะรู้สึกอับอายเมื่อไม่สามารถที่จะกระทำได้ ๆ ได้ตามมาตรฐานของสังคมหรือตามที่บุคคลอื่นเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดี และบุคคลจะรู้สึกว่าตนไร้ค่า

ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ได้แก่การที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนขาดความสามารถและทักษะที่บุคคลอื่นในสังคมถือว่าเป็นเรื่องสำคัญผลก็คือบุคคลเหล่านี้จะรู้สึกที่ตนเองไร้ความหวังอยู่เสมอ

ถึงแม้ว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมักจะลดระดับลงเมื่อบุคคลประสบผลของการกระทำในทางลบหรือประสบความล้มเหลว แต่โดยทั่วไปแล้วระดับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคลในแต่ละมิติจะเปลี่ยนแปลงค่อนข้างช้า ทั้งนี้เพราะประสบการณ์เดิมของบุคคลมีบทบาทสูงต่อ

ความเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Heatherton and polivy.1991) อย่างไรก็ตาม นักวิชาการบางคนเห็นว่า บางครั้งเมื่อกล่าวถึงการมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ก็มักใช้อ้างถึงบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดระดับลงมาเท่านั้น เช่น บุคคลที่ขาดความมั่นใจในตนเอง บุคคลที่ยังไม่รู้ว่าตนมีความสามารถจะทำอะไรได้บ้างหรือเข้าใจอะไรได้บ้าง บุคคลที่มีความสงสัยในความสามารถของตนเอง ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจเกิดขึ้นกับใครก็ได้ในแต่ละช่วงจังหวะชีวิต (Bandura.1991) แต่บางครั้งบุคคลก็ได้รับผลจากความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำอย่างรุนแรงจริง ๆ

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith.1981: 67-69) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ มักใช้กลไกการป้องกันตนเองในการดำเนินความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความรู้สึกว่าตนไร้ค่าหรือมีค่าเกินความเป็นจริงทำให้รู้สึกเป็นปมด้อย ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง วิตกกังวลมักเป็นคนเก็บตัว ชอบอยู่เงียบ ๆ ชอบเป็นผู้ฟังมากกว่าจะแสดงบทบาทใด ๆ หวาดกลัว ท้อแท้ ไม่มั่นใจ มักตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของคนอื่น กังวลกับคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความยุ่งยากใจ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นได้ มักคิดว่าตนไม่มีความสามารถเพียงพอ ขาดทักษะที่เหมาะสม จึงมีบทบาทในสังคมน้อย ส่งผลให้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จลดน้อยลง มีความอายสูงไม่กล้าปฏิเสธในสิ่งที่ตนไม่ต้องการกลัวการประเมินและคำตัดสินจากบุคคลอื่นที่มีต่อตน กลัวการเข้าสังคมเพราะคิดว่าตนขาดทักษะทางสังคมที่เหมาะสมจะทำให้เคอะเขิน มักจะนำคำพูดและการกระทำของคนอื่นมาครุ่นคิด มักคิดว่ากลุ่มเพื่อนไม่ให้การยอมรับตนหรือไม่สนใจตน ไม่พยายามที่จะคิดหางานที่ยากหรือท้าทายมาทำ เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคก็มักจะทิ้งงานนั้นหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาขาดความยืดหยุ่นจะยึดติดอยู่กับสิ่งที่ตนรู้จักอย่างดีและเคยชินดำเนินชีวิตในลักษณะที่คาดหวังผลได้ว่าจะคล้าย ๆ เดิม

จากการศึกษาความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง อาจสรุปได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสามารถสื่อให้เห็นบุคลิกภาพของบุคคลได้ และมีความสำคัญต่อบุคคลในการที่จะดำเนินชีวิตในสังคมให้เป็นปกติสุข ด้วยความเข้มแข็ง ด้วยใจที่เชื่อมั่นมีสุขภาพจิตดี สามารถปรับความกดดันในสังคมได้อย่างดี บุคคลต่างต้องการมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อย่างไรก็ตามการรับรู้คุณค่าในตนเองจะสูงหรือจะต่ำนั้นขึ้นอยู่กับผลการประเมินความรู้สึกของตนต่อความสามารถในการตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อม และผลการประเมินเจตคติและพฤติกรรมที่คนอื่นในสังคมมีต่อตน รวมทั้งอิทธิพลจากปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลและปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่มีต่อความเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นพื้นฐานในการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้แก่ การอบรมเลี้ยงดู ความรักความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อน และสถาบันการศึกษา การพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้มีระดับสูง และทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ จึงเป็นคุณลักษณะที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในนิสิตนักศึกษา เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของประเทศต่อไป

3.1.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก ซึ่งคูเปอร์สมิทธิ (Coopersmith, 1981: 118-119) ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical Attributes)

ลักษณะทางกายภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองบางลักษณะจะช่วยเสริมให้บุคคลมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น เป็นต้นว่า ความงามของสรีระร่างกาย ความแข็งแรง ความคล่องแคล่วในการเคลื่อนไหว จะช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในกิจกรรมที่ตนเห็นว่ามีคุณค่า สำหรับเพศชายความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมักจะมีความสัมพันธ์สูงกับความแข็งแรงและความกล้าหาญ ส่วนในเพศหญิงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมักจะมีสัมพันธ์สูงกับความงามของรูปร่างหน้าตา แต่ลักษณะทางกายภาพจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองหรือไม่นั้นยังขึ้นอยู่กับความเชื่อส่วนบุคคลและค่านิยมของสังคมนั้นด้วย บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพดีมักจะมีความรู้สึกทางบวกต่อตนเองและเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพไม่ดี (Coppersmith. 1981: 120-123)

2. ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพ และผลงาน (General Ability, Capacity, and Performance)

ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพ และผลงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยเป็นดัชนีของความสำเร็จในสิ่งที่คุณคนกระทำโดยใช้สติปัญญาเป็นปัจจัยเสริม โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในวัยเรียนการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวทางการเรียน ส่งผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้เรียน ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาเป็นสถานที่สำคัญสำหรับผู้เรียน เป็นสังคมที่มีความหมายต่อผู้เรียนสูง และการเรียนเป็นกิจกรรมที่ใช้วัดการประสบความสำเร็จในช่วงชีวิตขณะนั้น สติปัญญา ความสามารถ จึงมีอิทธิพลต่อสมรรถภาพและผลการเรียน และนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีค่าในตนเอง (Coppersmith. 1981: 123-125)

3. สภาพทางจิตพิสัย (Affective Status)

สภาพทางจิตพิสัย ได้แก่ สภาพอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจ ความสุข ความวิตกกังวล ความเครียด เป็นต้น ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลทั้งที่แสดงออกและไม่แสดงออกมักจะเป็นผลจาก

การที่บุคคลมีประสบการณ์ต่าง ๆ และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การประเมินตนเองหลังจากประสบการณ์เหล่านี้ จะมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กล่าวคือ บุคคลที่ประเมินตนเองในทางดี จะแสดงความพึงพอใจ มีการแสดงออกทางอารมณ์ในทางบวกมีความสุขและไม่วิตกกังวล แต่ถ้าบุคคลประเมินตนเองในทางไม่ดี จะแสดงความรู้สึกไม่พอใจตนเอง เห็นว่าตนขาดความสามารถและทักษะที่จำเป็นและไม่คิดว่าตนจะประสบความสำเร็จได้ในอนาคต (Coppersmith. 1981: 130-134)

4. ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-Values)

บุคคลมักจะประเมินตนเองในมิติที่ตนเองเห็นว่ามีคุณค่าและให้ความสำคัญ เช่น บุคคลที่ให้คุณค่าแก่ความสำเร็จทางการเรียน หากเรียนไม่ได้ดี จะทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดต่ำลง การที่บุคคลให้คุณค่าแก่สิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม บุคคลจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น ในทางกลับกันหากค่านิยมส่วนบุคคลไม่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมบุคคลนั้นจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดต่ำลง ยิ่งไปกว่านั้นการที่บุคคลได้มีโอกาสแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น

5. ความมุ่งหมาย (Aspiration)

ในบางครั้งบุคคลจะประเมินตนเองเทียบกับระดับมาตรฐานของเกณฑ์ของความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การประสบความสำเร็จเป็นประสบการณ์ที่ส่งผลให้คาดหวังความสำเร็จในอนาคตหรือในกิจกรรมคราวหน้า การทำงานได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เห็นว่าตนเองเป็นผู้มีคุณค่า

6. เพศ (Sex)

สังคมส่วนใหญ่มักมีค่านิยมว่าเพศชายมีศักยภาพสูงกว่าเพศหญิง ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ เพศชายมักได้รับตำแหน่งผู้นำ ซึ่งมีอำนาจในสังคม ในบางวัฒนธรรมเฉพาะเพศชายเท่านั้นที่มีสิทธิในการทำกิจกรรมบางประการส่วนเพศหญิงมักจะได้รับตำแหน่งและมีบทบาททางสังคมที่ด้อยกว่า

ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

1. การอบรมเลี้ยงดู (Parenting Behavior)

ประสบการณ์ในครอบครัว มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล หากครอบครัวมีความอบอุ่น เข้าใจกัน บิดามารดาให้ความใกล้ชิดสนิทสนมกับบุตร มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือ เคารพในสิทธิของบุตรให้ความรักกับบุตรอย่างเต็มเปี่ยม มีการกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่ใช่อำนาจบังคับ ให้โอกาสบุตรในการมีประสบการณ์ใหม่ตามสมควร เอาใจใส่ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมตัวบุตร เช่น กิจกรรมการเรียน

กิจกรรมกับเพื่อน ปัญหาหรือความคับข้องใจของบุตร บิดามารดาเองก็ใคร่ปรองดองกัน มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน มีความยืดหยุ่น มีอารมณ์มั่นคง มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เมื่อบุตรทำผิดมีวิธีการลงโทษที่เหมาะสมโดยใช้เหตุผล ไม่ใช่วิธีดุ ต่ำว่ากล่าวอย่างรุนแรง ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้บุตรรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัย เกิดความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นคนมีคุณค่า (Kalellis.1982: 128)

2. สถาบันการศึกษา (School Experience)

การประเมินตนเองเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต บุคคลมักประเมินตนเองเทียบกับบุคคลอื่นที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ มีความหมายกับตน ประสบการณ์ในสถาบันการศึกษา จึงสามารถช่วยสนับสนุนต่อเนื่องจากที่บ้าน ให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถ ทักษะ และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญในตัวบุคคลที่จะทำให้สามารถทำกิจกรรมทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ผู้เรียนที่มีความรู้สึกพอใจกับความสามารถทางการเรียนของตน และคาดหวังไว้ว่าจะทำได้ดีแล้วสามารถทำได้จริงตามนั้นจะรู้สึกมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น อย่างไรก็ตามความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงมิได้เป็นสาเหตุโดยตรงของการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่เป็นตัวกลางที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้เพราะผู้เรียนสามารถประสบความสำเร็จในด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมการแสดง การพูด การจัดการ เป็นต้น การสูญเสียความรู้สึกมีค่าในตนเองไม่ว่าจากสาเหตุใดก็ตาม จะส่งผลให้แรงจูงใจในการกระทำ และความคาดหวังต่อความสำเร็จลดต่ำลง ทำให้บุคคลมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานในด้านต่าง ๆ ลดต่ำลง (Coopersmith.1984) ดังนั้นหากกิจกรรมในสถาบันการศึกษาเป็นไปในลักษณะที่สร้างเสริมความสามารถทักษะ ผู้เรียนได้รับโอกาสให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างอิสระโดยไม่ขัดต่อระเบียบของสถาบัน ครูอาจารย์ให้ความสนใจใต้อาสาให้ความสนใจช่วยแนะแนวทางการเรียน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถาบันจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง สามารถดูแลจัดการตนเองได้และเป็นการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของผู้เรียนให้สูงขึ้น

3. สถานภาพทางเศรษฐกิจ-สังคม (Socio-Economic Status)

สถานภาพทางเศรษฐกิจ-สังคม ของบุคคลมักจะมีผลต่อการประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ในสังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่ มักจะมีค่านิยม ความร่ำรวยหรือความสำเร็จทางวัตถุ (Material Success) บุคคลที่มีฐานะดี มักจะมีตำแหน่งหน้าที่ทางสังคมในระดับสูง โดยพิจารณาจากลักษณะอาชีพ รายได้ และที่อยู่อาศัย บุคคลที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ-สังคมสูง จะได้รับการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นที่ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าสูงกว่าบุคคลอื่น ๆ ในขณะที่บุคคลซึ่งไม่สามารถสร้างฐานะให้ได้ดีได้ก็มักเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่ำ อย่างไรก็ตามหากค่านิยมส่วนบุคคลไม่ตรงกันกับค่านิยมของสังคม เช่น ความสำเร็จทางการเรียนที่มีความหมายต่อบุคคลมากกว่าความ

ร่ำรวย ฐานะทางเศรษฐกิจก็จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่คุณค่าในตนเองของบุคคล คูเปอร์สมิท (Coopersmit. 1981: 82-84) ได้ศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองไม่เด่นชัดนัก

4. กลุ่มเพื่อน (Peer)

ประสบการณ์การได้รับการยอมรับหรือการมีความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อตนเองและเจตคติต่อผู้อื่น เมื่อบุคคลมีความผูกพันทางสังคมหรือรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกที่มีความหมายของกลุ่ม จะทำให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นมีพฤติกรรมเอื้อสังคมมากขึ้น ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น และมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น รู้จักเอาใจใส่เราและมีความสุขเมื่อได้มีโอกาสช่วยผู้อื่นให้เรียนรู้ (Watson, et al. 1997) ในทางกลับกันการไม่ยอมรับจากกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านสังคม ซึ่งรวมไปถึงการแยกตัวจากสังคมและการแสดงความก้าวร้าว (Wentzel. 1998) ความรู้สึกผูกพันมั่นคงกับเพื่อนมีความสัมพันธ์สูงกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและการบูรณาการเอกลักษณ์แห่งตน (Ryan, et al. 1994)

3.1.7 การเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

เป็นที่ทราบกันว่า บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะเป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่ดีและเต็มไปด้วยความหวัง (Franken; & prpich.1996) และมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ดี ช่วยให้คุณสามารถชื่นชมกับความสำเร็จของตนและหลีกเลี่ยงความอับอายเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ ความหวังทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนมีพลังและมีทางเป็นไปได้ที่จะทำอะไรได้สำเร็จตามที่ตนต้องการ (Snyder, et al.1991) ความมีพลังในตนทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ มีความกล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรคและกล้าที่จะเข้าจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ความรู้สึกว่ายังมีทางเป็นไปได้ที่จะทำอะไรได้สำเร็จ ช่วยให้คุณรับรู้ว่ามีหลายแนวทางที่จะช่วยให้คุณบรรลุจุดมุ่งหมาย ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ จะมีลักษณะมองสิ่งต่าง ๆ ในแง่ร้ายและสิ้นหวัง (Franken; & prpich.1996) การที่จะเปลี่ยนลักษณะเหล่านั้นให้กลับไปในทางบวก เป็นเรื่องที่มีการถกเถียงอภิปรายกัน นักวิชาการบางราย เช่น ออสบอร์น (Osborne.1996) มีทัศนะว่า ถ้าบุคคลต้องการมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูง บุคคลจะต้องพยายามแสวงหาจุดเด่นที่สำคัญของตน จุดเด่นที่เห็นหลักนี้จะสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความสำเร็จ บุคคลจะต้องมีความต้องการเป็นเลิศในสิ่งที่ตนกระทำ บุคคลที่ขาดประสบการณ์ด้านความรักและการยอมรับจากทางบ้าน มักจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ วัยรุ่นที่ขาดประสบการณ์ด้านการมีคุณค่าในตนเองที่บ้านมักจะหันไปพึ่งเพื่อน และถ้าวัยรุ่นเพียงแต่ต้องการการยอมรับอาจจะเข้าไปผูกพันกับเพื่อนโดยไม่เลือกกลุ่ม และมีความเป็นไปได้ที่อาจจะคบเพื่อนในกลุ่มเสี่ยง

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความเชื่อมโยงกับการได้มา ซึ่งสิ่งที่บุคคลหวังในชีวิตถ้าบุคคลรับรู้ตนเองว่ามีความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่หวัง ก็มักจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้น สิ่งที่บุคคลหวังในชีวิตมักจะทำอนค่านิยมของสังคม บิดามารดา และเพื่อน การปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอาจเป็นไปได้หลายทาง เช่น การมองโลกในแง่ดี มีความหวัง รับรู้ตนเองมีความสามารถในทางใดมีจุดด้อยทางใดแล้วเลือกทางปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสม

จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson; & Johnson.1979) ได้เสนอวิธีการเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้เรียนโดยใช้วิธีสร้างเจตคติที่เหมาะสม และเปลี่ยนแปลงเจตคติในทางลบให้กลับมาเป็นเจตคติทางสร้างสรรค์ ส่วนบรูโน (Bruno.1982: 363) กล่าวว่าวิธีการสร้างเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองอาจทำได้ดังนี้

1. การเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยตรง
2. การสร้างความสำเร็จให้เกิดมากขึ้น
3. การลดความคาดหวังลง
4. ยุติการประเมินค่าตนเอง

การเปลี่ยนแปลงบุคคลจากการมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำไปสู่การมีความรู้สึกในตนเองสูงไม่ใช่เรื่องง่าย แต่นักวิจัยส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า บุคคลสามารถเปลี่ยนความรู้สึกนี้ได้การมุ่งความเป็นเลิศในการกระทำไม่ว่าจะเป็นการกระทำใดดูเหมือนจะเป็นแนวทางที่กล่าวกันว่าดีที่สุดในปัจจุบัน

สรุปการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ภาคภูมิใจในตนช่วยให้บุคคลคงพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายของชีวิต บุคคลสามารถคงพฤติกรรมไว้ได้เพราะเชื่อว่าสักวันหนึ่งการกระทำของตนจะต้องบรรลุผลสำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะต้องมีความวิริยะอุตสาหะ เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และมีความหวังอย่างเต็มเปี่ยมที่จะประสบความสำเร็จ

3.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.1 งานวิจัยต่างประเทศ

โกลเบอร์ก (มะลิ อุดมภาพ. 2538: 21; อ้างอิงจาก Leonard; & other. 1973) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความล้มเหลวกับความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้นักเรียนชายในวิทยาลัยอินเดียนา จำนวน 49 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความต้องการ

ผลสัมฤทธิ์สูงด้วย และเห็นว่าผลการเรียนสำคัญมากกว่ากลุ่มที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ กลุ่มที่ประสบความล้มเหลวจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำและจะมีทัศนคติในทางลบต่อวิทยาลัย

คอตตอน (มะลิ อุดมภาพ. 2538: 19; อ้างอิงจาก Cotton.1980) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คูเปอร์สมิธ (สมพิศ ไชยกิจ. 2536: 20; อ้างอิงจาก Coopersmith. 1981) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองพบว่า เด็กที่มาจากครอบครัวที่ฐานะทางเศรษฐกิจสูง มีแนวโน้มที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางหรือต่ำ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเด็กที่มาจากสังคมที่มีระดับแตกต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกัน (Gurney. 1988: 48-50) ทั้งนี้เนื่องมาจากการรับรู้ตนเองของบุคคลไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่อยู่ใกล้ชิด ดังนั้นเด็กที่มาจากสังคมระดับต่ำจะเปรียบเทียบตนเองกับเด็กในระดับเดียวกันหรือเด็กในระดับที่ต่ำกว่า จึงทำให้ผู้อยู่ในสังคมระดับต่ำสามารถมีความภาคภูมิใจในตนเองได้เท่ากับผู้ที่อยู่ในสังคมระดับปานกลางและระดับสูง (Albrencht. 1987: 167)

เซคาส และชวอลป์ (Pinyuchon. 1992; Citing Cecas; & Schwalbe. 1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบิดามารดาและความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่น โดยศึกษาจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตรวัยรุ่นตอนปลาย จำนวน 128 ครอบครัว พบว่าการรับรู้ต่อพฤติกรรมของบิดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของวัยรุ่นมากกว่าการรับรู้พฤติกรรมของมารดา และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุตรกับบิดามารดา มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของเพศชายมากกว่าเพศหญิง

ลีโอนาร์ดและคนอื่นๆ (มะลิ อุดมภาพ. 2538: 21; อ้างอิงจาก Leonard; & other. 1973) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง การสอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองและการเลือกอาชีพรอกับนักศึกษามหาวิทยาลัยโอไอโอ จำนวน 135 คน พบว่านักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะเลือกอาชีพรอกที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองมากกว่าเลือกอย่างไม่สอดคล้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการเลือกอาชีพรอกที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง

บาคเลย์และอีแวน (สุรศักดิ์ เทียบฤทธิ์. 2539: 22; อ้างอิงจาก Bagley; & Evan. 1975) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัว-เก็บตัว โดยใช้แบบสำรวจบุคลิกภาพของไอแซนค์ (Eysanck) พบว่า นักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวและเก็บตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน และนักเรียนที่มีลักษณะแสดงตัวมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงกว่านักเรียนที่มีลักษณะเก็บตัว

3.2.2 งานวิจัยในประเทศ

สมพิศ ชัยกิจ (2536: 99-100) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดนราธิวาส พบว่านักเรียนหญิงและนักเรียนชายมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างในด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน โดยนักเรียนหญิงมีความภาคภูมิใจในตนเองในด้านการได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนสูงกว่านักเรียนชาย นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวต่างกันมีความภาคภูมิใจในตนเองไม่แตกต่างกันและความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง

พจนารถ สารพัด (2546: 61-64) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนผู้กระทำผิดอยู่ในระดับปานกลาง

พาฝัน อารีมา (2547: 55-57) ได้ศึกษาการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนชายในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกาญจนาภิเษก โดยใช้กิจกรรมบูรณาการพบว่าเยาวชนชายในสถานฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกาญจนาภิเษกที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมบูรณาการมีการเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมสูงกว่าเยาวชนชายในสถานฝึกและอบรม บ้านกาญจนาภิเษกที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมบูรณาการ

อรุณี มิ่งประเสริฐ (2547: 79-91) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล บรรยากาศในโรงพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากงานวิจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลิกภาพแบบแสดงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกและมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง เพศจะมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและระดับชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเองและทัศนคติที่ดี ความคาดหวังของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว บรรยากาศในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในตนเอง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา
2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยในทั้งหมดจำนวน 250 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำนวน 230 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยได้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีความคาดหวังของวูม เอกสารที่เกี่ยวข้อง และปริญญานิพนธ์ ตลอดจนข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยได้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวทางของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith) เอกสารที่เกี่ยวข้อง และปริญญานิพนธ์ ตลอดจนข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน

ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

40 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส/อยู่ด้วยกัน

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1 – 5 ปี

6 – 10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ประจำต่อเดือน

น้อยกว่า 20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. หน่วยงาน

ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน

ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () ที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ หรือการ
ปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงมากที่สุด หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด
จริงมาก หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก
จริงปานกลาง หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง
จริงน้อย หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้าชอบอ่านบทความและวารสารที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย					
00	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการเข้าฟังการให้ความรู้ทางวิชาการของโรงพยาบาลในเรื่องการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ					
000	ข้าพเจ้ามีความชำนาญในด้านทักษะทางการพยาบาลเช่น การฉีดยา การใส่สายสวนปัสสาวะ					
0000	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

	ข้อความ	ระดับความเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
0	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถตัดสินใจในการให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็วกรณีเกิดภาวะฉุกเฉิน					
00	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าตนเป็นพยาบาล					
000	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลจนมีความชำนาญและเชี่ยวชาญสามารถสอนหรือเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงได้					

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ ; 88)

ระดับการแสดงผล	ข้อความที่เป็นบวก (คะแนน)	ข้อความที่เป็นลบ (คะแนน)
จริงมากที่สุด	5	1
จริงมาก	4	2
จริงปานกลาง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การจัดระดับ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนอิงกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best.1977:174) จะได้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.68 - 5.00	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง
2.34 - 3.67	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง
1.0 - 2.33	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับต่ำ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ มีวิธีสร้างดังนี้

แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

1. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 62 ข้อ และแบบสอบถามด้านการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 42 ข้อ เพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนอต่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบ และแก้ไขความถูกต้อง

3. หาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี และอาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาหาค่า IOC (Index of item objective congruence) แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เหลือข้อคำถามจำนวน 43 ข้อ และแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ ยังคงข้อคำถาม จำนวน 42 ข้อ

4. การหาค่าอำนาจจำแนก (Item Discrimination) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 100 คน ของโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาโดยนำผลที่ได้มาตรวจคะแนนและวิเคราะห์อำนาจจำแนกด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยนำข้อคำถามไป Try out กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน นำผลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมโดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามใดมีค่า มากกว่า 0.2 ถือว่าใช้ได้ สำหรับการพิจารณาแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีค่ามากกว่า 0.2 ซึ่งข้อคำถามทุกข้อสามารถนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) (ทองหล่อ วิชาวิน. 2522: 71) และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

6. นำแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ เหลือจำนวนข้อของแบบสอบถามที่นำไปใช้จริง แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 43 ข้อ และแบบสอบถามด้านการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 42 ข้อ นำไปเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท เพื่อขออนุญาตในการให้พยาบาลตอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพยาบาลทั้งหมด 250 คน และได้แบบสอบถามคืนจำนวน 235 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 230 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS (Statistical Package for Social Sciences for MS WINDOWS) ได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย \bar{X}
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างกันของคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ (t-test) คือ ระดับการศึกษา และประเภทของหน่วยงาน ส่วนสถิติ (F-test) คือ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ประจำต่อเดือน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.3 ในกรณีที่ผลการทดสอบระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Sheffe)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท การแปลผลความหมายของผลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
Df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงจำนวน(ความถี่) และค่าร้อยละ ของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนค่าร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน (N=230)

ตัวแปรต้น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
1. อายุ 21-30 ปี	141	61.30
2. อายุ 31-40 ปี	71	30.87
3. อายุ 40 ปีขึ้นไป	18	7.83
รวม	230	100.00
สถานภาพสมรส		
1. โสด	171	74.35
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน	57	24.78
3. หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	2	0.87
รวม	230	100.00
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	223	96.96
2. ปริญญาโท	7	3.04
รวม	230	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 1 ปี	12	5.22
2. 1 – 5 ปี	85	36.96
3. 6 –10 ปี	96	41.74
4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	37	16.09
รวม	230	100.00
รายได้ประจำต่อเดือน		
1. น้อยกว่า 20,000 บาท	14	6.09
2. 20,001-30,000 บาท	143	62.17
3. มากกว่า 30,000 บาท	73	31.74
รวม	230	100.00
หน่วยงาน		
1. ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน	147	63.91
2. ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก	83	36.09
รวม	230	100.00

ตาราง 1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

1. **อายุ** พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุ 21 – 30 ปี มีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 และส่วนน้อยเป็นผู้มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83

2. **สถานภาพสมรส** พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 74.35 และ ส่วนน้อยที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย /แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.87

3. **ระดับการศึกษา** พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 96.96 และเป็นผู้มีการศึกษาระดับการปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.04

4. **ประสบการณ์ในการทำงาน** พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.74 และส่วนน้อยเป็นผู้มีอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22

5. **รายได้ประจำต่อเดือน** พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 62.17 และส่วนน้อยเป็นผู้มีเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09

6. **หน่วยงาน** พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยในจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 63.91 และ เป็นพยาบาลฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.09

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1.	ด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย	3.45	0.571	ปานกลาง
2.	ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	3.29	0.544	ปานกลาง
3.	ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	3.85	0.703	สูง
4.	ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.681	สูง
รวม		3.61	0.524	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด และด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยและด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาล
วิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท

การรับรู้คุณค่าแห่งตน		\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้
1.	ด้านการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.57	0.582	ปานกลาง
2.	ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	3.81	0.700	สูง
3.	ด้านการรู้สึกรู้ว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพพยาบาล	3.57	0.647	ปานกลาง
รวม		3.67	0.576	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านการรู้สึกรู้ว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธี Pearson's correlation

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทรายด้านและโดยรวม

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	การรับรู้คุณค่าแห่งตน			
	ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	การรู้สึกรู้ว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	การรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวม
ด้านการศึกษาหาความรู้	0.6432	0.6072	0.5905	0.6884
ด้านการเข้าประชุม/การอบรมทางวิชาการ	0.4444	0.4031	0.5023	0.4906
ด้านการฝึกปฏิบัติงาน	0.7469	0.7576	0.6273	0.8113
ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพ	0.7154	0.7836	0.6562	0.8188
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวม	0.7867	0.7928	0.7222	0.8761

จากตาราง 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิทรายด้าน และโดยรวมจำแนกตามอายุ

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.4634	0.2317	0.7100	0.4927
	ภายในกลุ่ม	227	74.0728	0.3263		
	รวม	229	74.5362			
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.5249	0.2624	0.8869	0.4133
	ภายในกลุ่ม	227	67.1694	0.2959		
	รวม	229	67.6942			
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.8011	0.9006	1.8370	0.1617
	ภายในกลุ่ม	227	111.2822	0.4902		
	รวม	229	113.0833			
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.3632	0.1816	0.3894	0.6779
	ภายในกลุ่ม	227	105.8745	0.4664		
	รวม	229	106.2378			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.6691	0.3346	1.2224	0.2964
	ภายในกลุ่ม	227	62.1260	0.2737		
	รวม	229	62.7951			

จากตาราง 5 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช
 สุขุมวิทรายด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแล ผู้ป่วย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.0959	0.0479	0.1462	0.8641
	ภายในกลุ่ม	227	74.4403	0.3279		
	รวม	229	74.5362			
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทาง วิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัด ขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.3733	0.1867	0.6294	0.5338
	ภายในกลุ่ม	227	67.3209	0.2966		
	รวม	229	67.6942			
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแล ผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	ระหว่างกลุ่ม	2	0.3421	0.1711	0.3444	0.7090
	ภายในกลุ่ม	227	112.7411	0.4967		
	รวม	229	113.0833			
การสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.8214	0.4107	0.8844	0.4144
	ภายในกลุ่ม	227	105.4164	0.4644		
	รวม	229	106.2378			
รวม	ระหว่าง กลุ่ม	2	0.2330	0.1165	0.4227	0.6558
	ภายใน กลุ่ม	227	62.5621	0.2756		
	รวม	229	62.7951			

จากตาราง 6 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ
 พัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและ โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับการศึกษา				t	P-value
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย	3.43	0.57	3.96	0.49	-2.45	0.0150
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	3.28	0.55	3.59	0.33	-1.47	0.1430
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	3.84	0.71	4.21	0.22	-3.77	0.0035
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.78	0.69	4.09	0.43	-1.19	0.2349
รวม	3.59	0.52	3.98	0.32	-1.93	0.0553

จากตาราง 7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาในระดับปริญญาโทมีแรงจูงใจด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย และด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุดมีแรงจูงใจสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น และด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 8 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช
 สุขุมวิทรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแล ผู้ป่วย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.5083	0.1694	0.5173	0.6708
	ภายในกลุ่ม	226	74.0279	0.3276		
	รวม	229	74.5362			
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการใน การดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	3	0.8188	0.2729	0.9224	0.4307
	ภายในกลุ่ม	226	66.8754	0.2959		
	รวม	229	67.6942			
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	ระหว่างกลุ่ม	3	2.7327	0.9109	1.8655	0.1362
	ภายในกลุ่ม	226	110.3506	0.4883		
	รวม	229	113.0833			
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.0969	0.6990	1.5168	0.2109
	ภายในกลุ่ม	226	104.1409	0.4608		
	รวม	229	106.2378			
รวม	ระหว่าง	3	1.0648	0.3549	1.2995	0.2754
	กลุ่ม					
	ภายใน	226	61.7303	0.2731		
	กลุ่ม					
	รวม	229	62.7951			

จากตาราง 8 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ
 ในการพัฒนาตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช
 สุขุมวิทรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแล ผู้ป่วย	ระหว่างกลุ่ม	2	2.2111	1.1056	3.4699	0.0328
	ภายในกลุ่ม	227	72.3251	0.3186		
	รวม	229	74.5362			
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการใน การดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2	1.4135	0.7067	2.4205	0.0912
	ภายในกลุ่ม	227	66.2808	0.2920		
	รวม	229	67.6942			
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	ระหว่างกลุ่ม	2	3.8053	1.9026	3.9523	0.0205
	ภายในกลุ่ม	227	109.2780	0.4814		
	รวม	229	113.0833			
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.9430	0.9715	2.1145	0.1231
	ภายในกลุ่ม	227	104.2948	0.4594		
	รวม	229	106.2378			
รวม	ระหว่าง	2	2.2194	1.1097	4.1585	0.0168*
	กลุ่ม					
	ภายใน	227	60.5757	0.2669		
	กลุ่ม					
	รวม	229	62.7951			

จากตาราง 9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย และด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่ามีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 10,11 และ 12

ตาราง 10 การทดสอบรายคู่แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในด้านการศึกษาคหา
 ความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยรายด้านและจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

แรงจูงใจในการพัฒนา		น้อยกว่า 20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
ตนเองของ				
พยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	3.07	3.47	3.49
น้อยกว่า 20,000	3.07	-	- 0.40	- 0.42
20,001-30,000	3.47	-	-	- 0.02
มากกว่า 30,000	3.49	-	-	-

จากตาราง 10 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาคหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การทดสอบรายคู่แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านการฝึกปฏิบัติงาน
 พยาบาลในการดูแลผู้ป่วยรายด้านและจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

แรงจูงใจในการพัฒนา		น้อยกว่า 20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
ตนเองของ				
พยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	3.42	3.83	3.98
น้อยกว่า 20,000	3.42	-	- 0.41	- 0.55
20,001-30,000	3.83	-	-	- 0.15
มากกว่า 30,000	3.98	-	-	-

จากตาราง 11 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 12 การทดสอบรายคู่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมจำแนกตาม รายได้ประจำต่อเดือน

แรงจูงใจในการพัฒนา		น้อยกว่า 20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
ตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	3.24	3.61	3.67
น้อยกว่า 20,000	3.24	-	- 0.37	- 0.43
20,001-30,000	3.61	-	-	- 0.06
มากกว่า 30,000	3.67	-	-	-

จากตาราง 12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมสูงกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาล สมิติเวชสุขุมวิทรายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	หน่วยงาน				t	P-value
	แผนกผู้ป่วยใน		แผนกผู้ป่วยนอก			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย	3.48	0.62	3.40	0.48	1.03	0.3025
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการใน การดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	3.25	0.55	3.36	0.54	-1.48	0.1399
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	3.81	0.79	3.92	0.50	-1.30	0.1966
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.76	3.91	0.49	-2.38	0.0182*
รวม	3.58	0.59	3.66	0.38	-1.26	0.2105

จากตาราง 13 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในแผนกแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามอายุ

การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.9685	2.4843	7.7729	0.0005
	ภายในกลุ่ม	227	72.5508	0.3196		
	รวม	229	77.5193			
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.7713	0.8856	1.8185	0.1646
	ภายในกลุ่ม	227	110.5530	0.4870		
	รวม	229	112.3243			
การรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.5002	1.7501	4.3037	0.0146
	ภายในกลุ่ม	227	92.3116	0.4067		
	รวม	229	95.8119			
รวม	ระหว่าง	2	3.1455	1.5728	4.9079	0.0082
	กลุ่ม					
	ภายใน	227	72.7435	0.3205		
	กลุ่ม					
	รวม	229	75.8891			

จากตาราง 14 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนของวิชาชีพพยาบาลโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพและการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 15, 16 และ 17

ตาราง 15 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน รายด้านโดยจำแนกตามอายุ

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	21-30 ปี	31- 40ปี	40 ปีขึ้นไป
21-30 ปี	3.46	-	- 0.27	- 0.39
31- 40 ปี	3.73	-	-	- 0.12
40 ปีขึ้นไป	3.85	-	-	-

จากตาราง 15 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 16 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านการที่ตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ รายด้านโดยจำแนกตามอายุ

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	21-30 ปี	31- 40ปี	40 ปีขึ้นไป
21-30 ปี	3.47	-	-0.24	- 0.28
31- 40 ปี	3.71	-	-	- 0.04
40 ปีขึ้นไป	3.75	-	-	-

จากตาราง 16 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนด้านการรู้สึกว่าการที่ตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม รายด้านโดยจำแนกตามอายุ

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	21-30 ปี	31- 40 ปี	40 ปีขึ้นไป
ตน		3.58	3.79	3.90
21-30 ปี	3.58	-	- 0.21	- 0.32
31- 40 ปี	3.79	-	-	- 0.11
40 ปีขึ้นไป	3.90	-	-	-

จากตาราง 17 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวมสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.7423	0.3711	1.0973	0.3355
	ภายในกลุ่ม	227	76.7771	0.3382		
	รวม	229	77.5193			
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.1102	0.0551	0.1115	0.8946
	ภายในกลุ่ม	227	112.2141	0.4943		
	รวม	229	112.3243			
การรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.0757	0.5379	1.2888	0.2776
	ภายในกลุ่ม	227	94.7362	0.4173		
	รวม	229	95.8119			
รวม	ระหว่าง	2	0.4467	0.2234	0.6721	0.5117
	กลุ่ม					
	ภายใน	227	75.4423	0.3323		
	กลุ่ม					
	รวม	229	75.8891			

จากตาราง 18 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับการศึกษา				t	P-value
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.56	0.58	3.96	0.33	-1.79	0.0752
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	3.80	0.70	4.09	0.57	-1.10	0.2714
การรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	3.56	0.65	3.94	0.59	-1.54	0.1241
รวม	3.65	0.58	4.01	0.38	-1.59	0.1126

ตาราง 19 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.1325	2.7108	8.8294	0.0000
	ภายในกลุ่ม	226	69.3869	0.3070		
	รวม	229	77.5193			
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.9429	0.3143	0.6377	0.5914
	ภายในกลุ่ม	226	111.3814	0.4928		
	รวม	229	112.3243			
การรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.3843	0.7948	1.9225	0.1267
	ภายในกลุ่ม	226	93.4276	0.4134		
	รวม	229	95.8119			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.1938	1.0646	3.3097	0.0209
	ภายในกลุ่ม	226	72.6952	0.3217		
	รวม	229	75.8891			

จากตาราง 20 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการปฏิบัติงานพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่าด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 21 และ 22

ตาราง 21 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1- 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า10 ปี
		3.13	3.41	3.67	3.84
น้อยกว่า 1 ปี	3.13	-	-0.28	-0.54	-0.71
1- 5 ปี	3.41	-	-	-0.26	-0.43
6-10 ปี	3.67	-	-	-	-0.17
มากกว่า10 ปี	3.84	-	-	-	-

จากตาราง 21 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และมากกว่า10 ปี มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนด้านความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และระหว่าง 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1- 5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า10 ปี
		3.42	3.56	3.73	3.84
น้อยกว่า 1 ปี	3.42	-	-0.14	-0.31	-0.42
1- 5 ปี	3.56	-	-	-0.17	-0.28
6-10 ปี	3.73	-	-	-	-0.11
มากกว่า10 ปี	3.84	-	-	-	-

จากตาราง 22 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวม สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และระหว่าง 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 23 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.0673	2.0336	6.2849	0.0022
	ภายในกลุ่ม	227	73.4520	0.3236		
	รวม	229	77.5193			
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.0540	1.0270	2.1141	0.1231
	ภายในกลุ่ม	227	110.2703	0.4858		
	รวม	229	112.3243			
การรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.7825	0.8913	2.1516	0.1187
	ภายในกลุ่ม	227	94.0294	0.4142		
	รวม	229	95.8119			
รวม	ระหว่าง	2	2.6256	1.3128	4.0676	0.0184
	กลุ่ม					
	ภายใน	227	73.2634	0.3227		
	กลุ่มรวม	229	75.8891			

จากตาราง 23 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนแตกต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสามารถในการปฏิบัติงานพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่พบว่าด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 24 และ 25

ตาราง 24 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	น้อยกว่า 20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
		3.33	3.64	3.78
น้อยกว่า 20,000	3.33	-	-0.31	-0.45
20,001-30,000	3.64	-	-	-0.14
มากกว่า 30,000	3.78	-	-	-

จากตาราง 24 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทและมากกว่า 30,000 บาท มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนด้านความสามารถในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 25 การทดสอบรายคู่ การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมจำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน

การรับรู้คุณค่าแห่งตน	\bar{X}	น้อยกว่า 20,000	20,001-30,000	มากกว่า 30,000
		3.24	3.61	3.67
น้อยกว่า 20,000	3.24	-	-0.31	-0.45
20,001-30,000	3.61	-	-	-0.13
มากกว่า 30,000	3.67	-	-	-

จากตาราง 25 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาทและ มากกว่า 30,000 บาท มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวมสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท รายด้านและโดยรวม จำแนกตามหน่วยงาน

การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ	หน่วยงาน				t	P-value
	แผนกผู้ป่วยใน		แผนกผู้ป่วยนอก			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.53	0.62	3.65	0.51	-1.56	0.1192
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	3.72	0.78	3.96	0.50	-2.89	0.0042
การรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	3.51	0.69	3.66	0.56	-1.67	0.0968
รวม	3.60	0.64	3.78	0.42	-2.51	0.0129

จากตาราง 26 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน
5. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพกับตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

แหล่งข้อมูลที่ใช้

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท ที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน พ.ศ. 2554 จำนวนทั้งหมด 250 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 230 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท เพื่อขออนุญาตในการให้พยาบาลตอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากพยาบาลทั้งหมด 250 คน และได้แบบสอบถามคืนจำนวน 235 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 230 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย SPSS (Statistical Package for Social Sciences for MS WINDOWS) ได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย \bar{x}
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างกันของคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ (t-test) คือ ระดับการศึกษา และประเภทของหน่วยงาน ส่วนสถิติ (F-test) คือ อายุ สถานภาพประสพการณ์ในการทำงาน และรายได้ประจำต่อเดือน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด และด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยและด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

2. การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านการรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

5. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสพการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าอภิปรายได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด และด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยและด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง

ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่างานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความขยัน อดทนและคุณธรรมอันสูงในการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นประจำอาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน แต่มีความเบื่อหน่ายเพราะการทำงานจำเจซ้ำซาก พยาบาลที่สนใจในการเรียนและการพัฒนาตนเองมักจะรู้สึกไม่เบื่อหน่าย และพยาบาลมีความเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรป่วย-ดึก ทำให้เสียโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การใฝ่หาวิชาการจึงน้อยลง เพราะถ้าไปกับการทำงานประจำและการขึ้นเวร โดยเฉพาะการขึ้นเวรป่วย-ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมและกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2538: 97-104) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนานๆ ครั้ง ในเรื่องการอ่านหนังสือตำรา และเอกสารวิชาการเกี่ยวกับอาชีพ การให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัย ถึงแม้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่จะตั้งใจปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ อีกทั้ง เทวี เศรษฐภูมิภักดี (2536: 108) ยังกล่าวอีกว่า เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลง ทำให้พยาบาลเหล่านี้ต้องการที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

อธิบายตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูมว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลมาจากพยาบาลมีความต้องการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง และคาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทนตามที่ตนเองต้องการ พยาบาลมีความคาดหวังว่าเมื่อมีการพัฒนาตนเองแล้วจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พยาบาลก็จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แต่ถ้าผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะลดน้อยลง ผู้ที่จะพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับตนเองเป็นสำคัญ จะต้องรู้และมีความต้องการที่จะพัฒนา

เพื่อให้ตนเองและงานดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และถ้าบุคคลนั้นได้รับแรงกระตุ้นก็จะเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าตั้งศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองมาใช้อย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานนั้นๆแล้วจะช่วยให้กาปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาตนเอง (Self Development) เป็นความรับผิดชอบและความพึงพอใจของบุคลากรที่จะใฝ่หาความรู้ทุกวิถีทางด้วยตนเอง ซึ่งเจียม ศรีทอง (2542: 165) กล่าวว่า ผลของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จะเป็นผลดีต่อตนเอง คนอื่น และหน่วยงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเอง และส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ บันพิพัฒน์ (2541: 72-76) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ต้องการมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการพยาบาล และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียา คุปตาสา (2548: 91-92) ได้ศึกษาการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ พบว่าการรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด อยู่ในระดับสูง เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการใช้ความรู้เฉพาะทางในการให้การพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพ ในการดูแลและให้การพยาบาลนั้นก็เพื่อทำให้ผู้ป่วยอาการดีขึ้นหรือหายจากการเจ็บป่วย ซึ่งส่งผลให้พยาบาลมีแรงจูงใจที่อยากจะทำงาน อยากเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้นเพื่อการช่วยเหลือผู้ป่วย ดังที่วิเชียร ทวีลาภ (2529: 4-6) กล่าวว่า พยาบาลนอกจากจะมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว พยาบาลจำต้องมีความรับผิดชอบสูง และมีประสิทธิภาพในการให้การพยาบาล อีกทั้งพยาบาลจะต้องมีความรักความเข้าใจในลักษณะงานของวิชาชีพอย่างถูกต้อง จึงจะสามารถให้การพยาบาลด้วยความเต็มใจ จริงใจและศรัทธา ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดจิตสำนึกในวิชาชีพไปในตัว และจะทำงานได้โดยไม่รู้ลี้กเบื่อหน่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาลิสา พรหมทอง (2547: 107-120) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลรามาริบัติมี 6 ตัวแปร ได้แก่ ทักษะคติต่อวิชาชีพพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยและญาติ

ด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ประกอบด้วยบุคลากรทางด้านสุขภาพหลายสาขา ซึ่งการดำเนินงานจะต้องได้รับความร่วมมือจากแพทย์และบุคลากรอื่นๆในทีมสุขภาพ ที่ต้องทำงานประสานกันเป็นทีม มีความสอดคล้องและต่อเนื่องกันเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนงานพยาบาลก็ต้องมีการพูดคุย ส่งเสริมกันในระหว่างเวรเพื่อการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลจึงอยู่ในระดับสูง ดังที่ เพอร์ติโล (บัลดี อุณเลขกะ. 2533: 35; อ้างอิงจาก Purtilo. 1978) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลว่านอกจากพยาบาลจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคทางการพยาบาล การวินิจฉัยการพยาบาล ความสามารถในการบริหารการสอน และความสามารถทางการวิจัยแล้ว ความสามารถที่สำคัญอีกด้านหนึ่งได้แก่ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลได้หลายลักษณะในขณะปฏิบัติงานแต่ละวัน ได้แก่ ทีมสุขภาพ ผู้ป่วยและครอบครัว นักศึกษาพยาบาล ผู้บริหาร บุคคลในวงธุรกิจ เช่น พนักงานขายเครื่องมือทางการแพทย์ เป็นต้น ความสามารถในข้อนี้ต้องอาศัยทักษะ ความเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยให้พยาบาลประสบความสำเร็จได้ดี สอดคล้องกับ หัตยา มัทยาท (2541: 103 – 104) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยจากจิตใจที่เกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล

2. การรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิทโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านการรู้สึกรู้ว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า งานพยาบาลต้องอาศัยความขยัน อดทนและคุณธรรมอันสูงในการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นประจำอาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน แต่มีความเบื่อหน่ายเพราะการทำงานจำเจซ้ำซาก (วิเชียร ทวีลาภ . 2534: 154) สอดคล้องกับ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2538: 77-78) กล่าวว่าพยาบาลมีความตึงเครียดจากการทำงานหนักมากเกินไป ความวิตกกังวลต่องานสูง ทำงานกับผู้ป่วยติดต่อกันเป็นเวลายาวโดยไม่ได้พัก ทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายและเกิดภาวะกดดัน จะเห็นได้ว่าการทำงานกับผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤต หรือฉุกเฉิน จะยิ่งก่อให้เกิดภาวะกดดันเนื่องจากพบกับภาวะใกล้ตาย และต้องใช้ความว่องไวทั้งร่างกายและสติปัญญาในการทำงานส่งผลให้พยาบาลขาดความภาคภูมิใจในงาน (Self-esteem) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการตอบสนองของความต้องการส่วนบุคคล ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ทำให้ความรู้สึกต่อผลสำเร็จของงานลดน้อยลง

คูเปอร์สมิทท์ (Coopersmith. 1981: 317) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมและคงไว้ซึ่งอัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ของบุคคล (Boggs; & Arnold . 1989: 66) เป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคคลไปสู่การเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ (Fully Function Person) (Rogers. 1964: 189) บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถทำงานได้ดีไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมาก่อนหน้านั้น บุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำมีแนวโน้มที่จะทำงานได้ไม่ดี ถ้าหากว่าประสบความสำเร็จมาก่อน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร เอื้ออุปถัมภ์ (2546: 67-73) ได้ศึกษาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยรวมในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พจนารถ สารพัด (2546: 61-64) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเอง ของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีบุคลิกภาพต่างกัน พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนผู้กระทำผิดอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีปริมาณมากที่สุดและสำคัญที่สุดในโรงพยาบาล โรงพยาบาลมีหน้าที่ต้องให้การดูแลประชาชนที่เจ็บป่วยอย่างครอบคลุมและเบ็ดเสร็จในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัวยุค จนถึงชุมชน และปฏิบัติงานในการให้บริการการพยาบาลแก่ผู้รับบริการโดยตรง (ทัศน บุญทอง. 2537: 25) กล่าวว่าพยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการมากที่สุด ดังนั้น ผู้ที่เป็นพยาบาลจะมีความภาคภูมิใจในตนเองเนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญในการดูแลและให้คำแนะนำทำให้ผู้ที่เจ็บป่วยดีขึ้นหรือหายจากการเจ็บป่วย นั้นหนา น้ำฝน (2538: 2-3) กล่าวว่า การพยาบาลพัฒนามาจากอาชีพที่สังคมไม่ยอมรับในคุณค่า มาสู่ความเป็นวิชาชีพที่ทรงคุณค่ามีเกียรติภูมิสูงในสังคมได้ ต้องใช้ความอุตสาหะพยายาม ของบุคลากรทางการพยาบาลในการสั่งสมและพัฒนาคุณลักษณะเฉพาะของการพยาบาล ให้มีความเป็นวิชาชีพ ซึ่งต้องใช้เวลานาน จวบจนปัจจุบันการพยาบาลได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพก็เพราะการมีคุณลักษณะต่างๆตามเกณฑ์คุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพที่สังคมสากลให้การยอมรับ การประกอบวิชาชีพการพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจสำหรับบุคลากรที่ประกอบอาชีพเป็นพยาบาล

คูเปอร์สมิทท์ (Coopersmith. 1984: 5) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเป็นการตัดสินใจที่มีคุณค่าของตนเอง ซึ่งแสดงถึง เจตคติของบุคคลในแง่การยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และคุณค่าของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี มิ่งประเสริฐ (2547: 79-91) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังของครอบครัวต่อวิชาชีพพยาบาล

บรรยากาศในโรงพยาบาล สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าแห่งตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า แรงจูงใจเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามเต็มถึงขั้นสูงสุด เมื่อพยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพทำให้ประสบผลสำเร็จในงาน และเกิดความภาคภูมิใจในผลของงานที่ปฏิบัติ ดังที่ บรอกเนอร์ (Brockner. 1979: 1732-1741) กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จ การประกอบอาชีพ การสร้างผลงาน ช่วยส่งเสริมและปลุกฝังให้บุคคลมีแนวทางในการดำเนินชีวิตในทิศทางที่ดีขึ้น ดังที่ คาร์เวอร์ (Carvers. 1979: 1251-1281) รายงานว่าบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงมักจะเกิดแรงจูงใจในการที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้ได้ผลงานในระดับที่ได้มาตรฐาน ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำจะมีการตอบสนองในลักษณะการถอยหนี การหลบเลี่ยง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่แบรนเดน (Branden. 1981) พบว่าบุคคลที่มีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงจะมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของตนเองไว้สูง มีความต้องการทำงานที่ทำหายความสามารถ ข้อค้นพบเหล่านี้ทำให้เห็นได้ว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพของงาน ความมุ่งหวังในการทำงานอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของบุคคล ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นในบุคคล

ดังที่ พิรุณ รัตนวนิช (2543: 207-212) กล่าวว่า พยาบาลเป็นบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้คนทั้งผู้ร่วมงานและผู้รับบริการที่มีความหลากหลาย หากขาดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดีแม้จะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ย่อมยากที่จะได้ผลงานที่ดี ยิ่งเป็นงานบริการทางด้านสุขภาพอนามัย ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการที่หลากหลาย ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความทุกข์ ต้องการบำบัดรักษาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าไปในสถานบริการ หากผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจความเป็นไปของชีวิตย่อมก่อให้เกิดทัศนคติทางลบ ท้ายสุดขาดกำลังใจไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพได้ ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีต่อการดำรงชีวิต ย่อมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจได้ลุล่วง

ในการที่จะรักษาแรงจูงใจในวิชาชีพของพยาบาลให้คงอยู่ได้ ขึ้นอยู่กับพยาบาลพร้อมที่จะยอมรับและเปิดใจกว้างที่จะพัฒนาตนเองแล้วดึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองของพยาบาลมาใช้อย่างเต็มที่ ส่วนการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานพยาบาล เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959: 113-115) ได้ศึกษาว่าคนต้องการอะไรจากการทำงาน ปัจจัยที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานที่ทำ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานนั้นมี 2 ประเภท คือปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน การได้รับการ

ยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยค่าจ้าง คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศ สภาพการทำงาน สถานะของวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และ พันส์ หันนคินท์ (2542: 131) ยังกล่าวว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพยายามสร้างให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่น่าสังเกตคือ แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการทำงานนั้นเป็นสิ่งเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้การพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับสูงด้วย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัย พรรธน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540: 45) ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ได้ข้อสรุปว่าตัวแปรทางจิตทั้งสามตัว คือ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน การรับรู้ในผลงาน ร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ร้อยละ 50.28

4. พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ประจำต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของหน่วยงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่พัฒนาขึ้นส่งผลให้บุคคลมีความต้องการทางด้านวัตถุและต้องการตอบสนองความต้องการของตนเองเพิ่มขึ้น ปัจจัยที่สำคัญในการตอบสนองคือเงิน ซึ่งมาจากรายได้หรือค่าตอบแทนจากการทำงาน ดังนั้นพยาบาลส่วนมากจึงต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในส่วนหนึ่งก็คือ เงินเดือนเพิ่ม ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Theory) ที่เสนอแนวคิดว่า สิ่งจูงใจมีลักษณะเป็นลำดับขั้นของความต้องการ 5 ลำดับขั้นตอน คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน ถ้าความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้รับการตอบสนองเป็นที่พึงพอใจแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปก็จะตามมา ซึ่งในการดำเนินชีวิตของคนในปัจจุบัน เงินถือเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิต เพราะเงินสามารถนำไปแลกกับสิ่งที่ต้องการ เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งสอดคล้องกับเฮอริส เบิร์ก ที่มีความเห็นโดยทั่วไป เงินเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้การจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เงินสามารถตอบสนองความต้องการความมั่นคงความปลอดภัยได้ นอกจากนี้เงินยังสามารถตอบสนองความต้องการขั้นอื่นๆของมนุษย์ได้ในทางอ้อม เช่น ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและการยอมรับ และการมีเงินก็ช่วยให้สามารถแสวงหาการศึกษาเพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเองได้ และเงินสามารถจูงใจได้ตราบไคที่ความ

ต้องการเงินยังมีอยู่ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 396) ดังนั้น พยาบาลยังต้องการสิ่งจูงใจขั้นพื้นฐาน นั่นคือ การได้เงินเดือนเพิ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองดีแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปก็จะตามมาซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 327-332) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานว่าถึงแม้ มนุษย์จะยอมรับว่า " ชีวิตคือการทำงาน " มนุษย์ที่มีชีวิตอยู่จะต้องทำงาน ฉะนั้นการทำงานคือชีวิตแต่การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีความแรงจูงใจเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของ เคิร์ทเลวิน ที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดของ เลวิน (Lewin. 1951: 62) การจูงใจขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม ในตัวมนุษย์มีแรงจูงใจภายใน ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นแรงจูงใจภายนอก ดังนั้นในการทำงานต้องเข้าใจถึงแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกการจัดสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ดีแก่พนักงาน เช่น ตั้งเงินเดือนสูง และมีห้องทำงานปรับอากาศให้ ก็ยังไม่แน่ใจว่าพนักงานจะยินดีรับเงื่อนไขและตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้หรือไม่ สิ่งสำคัญอยู่ที่ใจ นั่นคือพนักงานมีแรงจูงใจมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับแรงจูงใจภายนอกหรือไม่ (แรงจูงใจภายใน เช่น ความอยากเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยากได้รับการยอมรับ อยากมีส่วนร่วมความพึงพอใจ รับผิดชอบงานที่สำคัญ และอยากพบกับความสำเร็จ เป็นต้น) ส่วนแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือนค่าจ้าง โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าคอมมิชชั่น และค่าต้อนรับ เป็นต้น

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญาศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ และคณะ (2544: 55-58) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าพยาบาลส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรก คือ เงินเดือน รองลงมาคือความสุขในการทำงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

5. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้คุณค่าแห่งตนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้น มีความสามารถในการใช้วิจารณญาณในการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีความสามารถในการปรับตัวที่ดี มีการสั่งสมความรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และการผูกพันกับงานในระยะเวลาที่ผ่านมา ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ ทศนา บุญทอง (2533: 190) กล่าวไว้ว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องการ

ทำงานที่ดีมีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามระดับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับอัตมโนทัศน์ (Stanwyck.n.d; citing Kozier; & Erb. 1988: 508) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา สถานการณ์ บทบาทในสังคมของบุคคล (Kendler. 1968: 467) รวมทั้งปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมก็มีผลต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของบุคคลเช่นเดียวกัน พรจันท์ และ กอบกุล (วิไลพรรณ สวัสดิ์พานิช. 2536: 17; อ้างอิงจาก พรจันท์ และกอบกุล. ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงอายุบุคคลที่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี การเห็นคุณค่าใน ตนเองจะพัฒนาสูงสุด บุคคลจะมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจและประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานจึงประเมินตนเองไปในทางที่มีคุณค่า

ผลการศึกษา¹ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซอริงตัน (Savery. 1989: 11-16; citing Cherring. 1983) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลในกลุ่มสูงอายุจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่อายุน้อยกว่าและสอดคล้องกับ จรูญ ไพลดำ (2544: 56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสายสัมพันธ์ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชุมชนสายสัมพันธ์

งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ และการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังที่ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 86) กล่าวว่า อายุและความต้องการต่างๆ ส่วนตัวของบุคคลผู้บริหารจะต้องนำมาใช้เป็นแนวทางในการจูงใจซึ่งมีข้อสรุปทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอายุของพนักงาน เช่น บุคคลที่มีอายุ 20 ปี โดยปกติมักมีความต้องการในเรื่อง การเห็นคุณค่าของตนเองแสวงหาโอกาส มีความทะเยอทะยานและก้าวร้าว เขาต้องการโอกาสการทำดี สำหรับบุคคลที่มีอายุ 30-45 ปี จะมีความต้องการประสบความสำเร็จ บางคนในกลุ่มอายุนี้อาจต้องการความมั่นคงทางจิตใจ สำหรับบุคคลที่มีอายุ 46-55 ปี จะชื่นชมกับประโยชน์พิเศษใหม่ๆ ที่ให้กับพวกเขา นอกจากค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ (New Fringe Benefits) บางคนในกลุ่มช่วงอายุนี้อาจจะมีความต้องการที่จะย้ายที่ทำงานไปยังสถานที่ใหม่ องค์การใหม่ ถ้าพวกเขา มีความเชื่อหรือความรู้สึกว่าโอกาสของที่นี่ใหม่ดีกว่าที่เก่าในเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ดังกล่าว(จุมพล หนีมพานิช. 2537: 86)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ประจำ ต่อเดือน และประเภทของหน่วยงานต่างกัน มีการรับรู้คุณค่าแห่งตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานควรต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างทั่วถึง มีระบบรองรับที่เหมาะสม วิธีที่จะพัฒนาตนเองคือ

- 1.1.1 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน
- 1.1.2 การศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ
- 1.1.3 การศึกษางานวิจัยทางการพยาบาล
- 1.1.4 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- 1.1.5 การเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง
- 1.1.6 การลาศึกษาต่อ
- 1.1.7 การได้รับการนิเทศจากผู้ชำนาญการ
- 1.1.8 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายแผนงานและการเข้าร่วมโครงการต่างๆ
- 1.1.9 การติดตามข้อมูลข่าวสาร การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน
- 1.1.10 การเข้าฟังการอภิปรายปัญหาทางการพยาบาล

ส่วนการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล สัมพันธ์กับนโยบายและการบริหารงาน การนิเทศ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพของวิชาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น แพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งหน่วยงานของรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ
- 2.2 ควรศึกษาการรับรู้คุณค่าแห่งตนกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น แพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งหน่วยงานของรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์
- 2.4 การศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลสมิติเวช ดังนั้นควรศึกษาโรงพยาบาลอื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลในวงกว้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ ทองสว่าง. (2546). **ปัจจัยทางชีวสังคม และจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** ปริญญา กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา ชิดประเสริฐ. (2547). **ปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพที่เข้มแข็ง การเห็นคุณค่าในตนเองและความเครียดของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิติ ตย์คานนท์. (2532). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เศรษฐสตูดิโอ จำกัด.
- จรัญศักดิ์ พีระศักดิ์โสภณ และคณะ. (2544). **สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง และ อนุสรณ์ อรรถศิริ. (2549). **รายงานการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพลังความสามารถแห่งตนเป้าหมายและความเป็นไปได้ที่จะกระทำกับแรงจูงใจในการเรียน.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชาลิส่า พรหมทอง. (2547). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงแก้ว กลีบทอง. (2549). **แรงจูงใจและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าคุณไพบูลย์ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ตรีพร ชุ่มศรี. (2545). **การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ต้นติมา ดั่งโยธา. (2540). **แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต.** วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนาศา บุญทอง. (2537, เมษายน- มิถุนายน). **การศึกษาสถานภาพการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลในประเทศไทย, วารสารพยาบาลศาสตร์. 12(2) : 24-34.**

- นภาพร เอื้ออุปลัมภ์.(2546). **ความรู้สึกรู้สึกคุณค่าในตนเองของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญาานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพคุณ ชอบดี. (2548). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิจัยการตลาด**.ปริญญาานิพนธ์. กศ.ม. (วิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภา นิธยานน.(2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต**.กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นภาพร อารีย์. (2548). **การปรับตัวและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลจบใหม่โรงพยาบาลรามธิบดี**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิโลบล สุขรองแพ่ง.(2542). **การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน**.วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทนา น้ำฝน. (2538). **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ**.คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ปวีณ์นุช คำเทศ. (2545). **การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน** . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์ กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ประณีต สวัสดิ์รักษา และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม .(2529). **การบริหารการพยาบาล** . คณะพยาบาลศาสตร์ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทราภรณ์ สุกาญจนภรณ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน ทักษะติดต่อวิชาชีพ ทักษะติดต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศในองค์กรกับการปฏิบัติงานพยาบาล ของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุ โรงพยาบาลศิริราช**. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนัส หันนคินทร์. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พาฝัน อารีมา. (2547). **การพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนชายในสถานฝึกและ
อบรมและเยาวชนชายบ้านกาญจนาภิเษกโดยใช้กิจกรรมบูรณาการ**. ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พจนารถ สารพัด. (2546). **การศึกษาเปรียบเทียบการเห็นคุณค่าในตนเอง ของเยาวชน
ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน**.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร. (2540). **ตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพประจำการตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน**. ปริญญาานิพนธ์ วศ.ม. (การวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). **50 ปี ชีวิตและงาน**. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2538). **การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก**.
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5
กรุงเทพฯ: พิงค์เกอร์ปรีนแอนด์ มีเดีย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2526). **จิตวิทยาการศึกษา**. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว กรุงเทพฯ:
คณะวิชาครุศาสตร์. วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- พิรุณ รัตนวนิช. (2543). **คุณภาพบริการด้านสาธารณสุขสำหรับพยาบาล**. วิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี ตรัง: สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- ฟ้าริดา อิบราฮิม. (2535). **สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล**. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณฑกานต์ สุ่นปาน. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในสุขภาพ
การศึกษาวิชาการพยาบาล ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมสถาบัน และการ
รับรู้ภาวะกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาลสถาบันการศึกษา
ของรัฐกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร์ กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2542). **ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนที่**

มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชียร ทวีลาภ. (2534). **นิเทศการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). **ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม.** ม.ป.พ.

รัศมี โพนเมืองหล้า. (2543) .**การศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กปัญญาเลิศที่มี**

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริงจากการจัดกิจกรรมกลุ่ม

สัมพันธ์. ปริญญาโท กศ.ม (การศึกษาพิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ระพีพันธ์ ฉายวิมล. (2545) . **จิตวิทยาการศึกษา .** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

ลักษณะ อินทร์กลับ และคณะ.(2542). **วารสารสภาการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: 14(3).

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2550). **จิตวิทยาการศึกษา .**พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุปรียา คุปตาสา. (2548). **การรับรู้ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึง**

พอใจในการทำงานของบริษัทผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. ปริญญาโท บธ.ม.

(สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). **หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ.** กรุงเทพฯ:

แพรวพิทยา.

สภาการพยาบาลนานาชาติ. (2551). **เอกสารวันพยาบาลสากล2551. คณะกรรมการฝ่ายวิเทศ**

สัมพันธ์สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย .(2538). **ปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล.** ม.ป.พ.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523). **การบริหารบุคคลแผนใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง. (2543). **การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.**

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รามคำแหง.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2532). **ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม .** กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.

หัทธยา มัทยาท. (2541). **ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ**

ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลภาคตะวันออก.

ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- อรุณี มิ่งประเสริฐ. (2547). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อารี พันธุ์มณี. (2542). **จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ต้นอ่อน.**
- อรพินทร์ ชูชม ; อัจฉรา สุขารมณ ; และวิลาสลักษณ์ ชวัลดี. (2542). **รายงานการวิจัยการพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน. (2541). **ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อุมาภรณ์ สุขารมณ. (2550). **การศึกษาและการสร้างโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่2ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าระดับความสามารถ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2534). **กระบวนการบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- Bandura,A. (1991). "Self- Regulation of Motivation through Anticipatory and Self. Reactive Mechanisms," In. R.A. Dienstbier(Ed). Perspectives on Motivation. P.69-164. Nebraska Symposium on Motivation. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Barry, P. (1989). **Psychosocial Nursing : Assessment and Intervention Care of the Physically Ill Person. PA : J.B. Lippincot Co.**
- Branden , N. (1981). **The Psychology of Self-Esteem. New York: Bantam Books.**
- Carpenito,L. (1983).**Nursing Diagnosis : Application to Clinical Practice. PA: J.B. Lippincott co.**
- Coopersmith,S. (1967). **The Antecedents of Self-Esteem. San Francisce : W.H. Freeman**
- Coopersmith,S. (1981). **The Antecedents of Self-Esteem. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.**
- Coopersmith,S. (1984). **SEI: Self- Esteem Inventories. 2 nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.**

- Davis, Hilarie Bryce. (1988). **Self Concept Profiles of Gifted Underachievers**. New York: The University of Rochester.
- Driever, M. (1976). " **Problem of Low Self-Esteem,**" In Roy,S. (Ed.) Introduction to Nursing : An Adaption Model . NJ: Prentice – Hall.
- Durschmidt, B.J. (1978). "Self-Actualization and the human Potential Group Process in a Community College,". **Dissertation Abstracts International**. 24 (3): 67.
- Haywood, H.C. ; & Switzky, H.N. (1986). **Intrinsic Motivation and Behavior Effectiveness in Retarded Persons**. In **International Review of Research in Mental Retardation**. N.R. Ellis & N.W. Bray. (Eds.). 14: 1- 46 . New York : Academic Press.
- Harter,S. (1990) "Cause, Correlates and the Functional Role of Global Self Worth:A Life- Span Perspective," In R.J. Sternberg and J. Kolligin. Jr. (Eds.) **Competence Considered**. P.67-97. New Haven, CT: Yale University Press.
- Heatherton, T.; & Polivy, J. (1991). "Development and Validation of A Scale Measuring State Self – Esteem," **Journal of Personality and Social Psychology**. 60: 895-910.
- Julie Cotton . (1995). **The Theory of Learners An Introduction** . British Library Cataloguing in Publication Data. (18-20).
- Johnson , D. and Johnson , R. (1979). **Educational Psychology**. Englewood Cliffs:NJ: Prentice- Hall.
- Lazarus,R. (1991). **Emotion and Adaptation**. New York: Oxford University Press.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: harpes and Row.
- Osborne,F.(1996). **Self: An Eclectic Approach**. Boston: Allyn and Bacon.
- Palladino,C. (1994). **Developing Self-Esteem**. A Positive Guide for Personal Success. CA: Crisp Books.
- Pont, Tony. (1995). **Investing in Training and Development**. London: Kogan Page.
- Rosenberg, M.(1979). **Conceiving the Self** . New York: Basic Books.
- Streere,Richard M.; & Lyman , Porter. W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. 2 nd ed. New York: McGraw- Hill.
- Stewart, Jim. (1996). **Managing Change Through Training and Development**. London: Kogan Page.

Sundeen, S, et al. (1994). **Nurse- Client Interaction**. Implementing the Nursing Process. St. Louis, MO: Mosby Books.

Swann, W. (1996). **Self – Traps**. The Elusive Quest for Higher Self- Esteem. New York: W.H. Freeman.

Vroom, Vietor H. (1970). **Management and Motivation**. Baltimore: Pengnin.







ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. อาจารย์ ดร. สกล วรเจริญศรี

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. อาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์

อาจารย์ประจำ

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ที่ ศธ 0519.12/1๐38๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

16 ตุลาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวหทัยกาญจน์ เขาวนุตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พัชราภรณ์ ศรีสวัสดิ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวหทัยกาญจน์ เขาวนุตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัทพ์ 089-5841-434



ที่ ศธ 0519.12/3๗13

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖๖ สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช

เนื่องด้วย นางสาวหทัยกาญจน์ เขาวมูตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่หอผู้ป่วยนอก และหอผู้ป่วยใน เพื่อทดลองให้พยาบาลวิชาชีพ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ ในระหว่างเดือนกันยายน - ธันวาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวหทัยกาญจน์ เขาวมูตร ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-584-1434



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
**การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่ง
ตนของพยาบาลวิชาชีพ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ
2. ขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน
3. แบบสอบถามฉบับนี้ถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของ ท่าน
4. แบบสอบถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ
5. เมื่อท่านตอบคำถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัย
6. ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวหทัยกาญจน์ เยาวบุตร

นิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยาการแนะแนว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () ซึ่งตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

40 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส/อยู่ด้วยกัน

หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 1 ปี

1-5 ปี

6-10 ปี

มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. รายได้ประจำต่อเดือน

น้อยกว่า 20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

6. หน่วยงาน

ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน

ฝ่ายการพยาบาลแผนกผู้ป่วยนอก

ตอนที่ 2. แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ หรือการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด เพียง 1 ช่อง ต่อ 1 ข้อความ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงมากที่สุด หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

จริงมาก หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมาก

จริงปานกลาง หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านปานกลาง

จริงน้อย หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อย

จริงน้อยที่สุด หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านน้อยที่สุด

	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย	ระดับความเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้ในการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
2	ข้าพเจ้าสนใจค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยทางการแพทย์					
3	ข้าพเจ้าชอบอ่านบทความและวารสารที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย					
4	ข้าพเจ้าชอบสังเกตและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยอยู่เป็นประจำ					
5	ข้าพเจ้าศึกษางานวิจัยใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					
6	ข้าพเจ้าสนใจศึกษาต่อในด้านวิชาชีพการพยาบาล					
7	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการทำ Case study ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
8	หลังจบการศึกษาข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ศึกษาหาความรู้ในด้านการดูแลผู้ป่วย					
9	ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้อ่านบทความที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย					
10	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีความจำเป็นต้องศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลเพิ่มเติม					

	การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย (ต่อ)	ระดับความเห็น				
		จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
11	ข้าพเจ้าไม่สนใจในการวินิจฉัยการพยาบาลที่ยากและซับซ้อน					
12	ข้าพเจ้าไม่เคยปรึกษาแพทย์เกี่ยวกับพยาธิสภาพของโรคที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย					
	การเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น	ระดับความเห็น				
		จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
13	ข้าพเจ้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดประชุมวิชาการในการดูแลผู้ป่วยทางอินเทอร์เน็ต/ข่าวประชาสัมพันธ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ					
14	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม/อบรมทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
15	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการเข้าฟังการให้ความรู้ทางวิชาการของโรงพยาบาล ในเรื่องการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ					
16	ข้าพเจ้าได้รับความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับโรคและการดูแลผู้ป่วยจากการเข้าฟังวิชาการของโรงพยาบาล					
17	ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆของหน่วยงานที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
18	ข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมประชุมวิชาการในเรื่องการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ					
19	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมและอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาทางการพยาบาล					
20	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรมทางวิชาการของหน่วยงานที่จัดขึ้น					
21	ข้าพเจ้าคิดว่าการจัดอบรมทางวิชาการส่วนมากเป็นความรู้ในทางการแพทย์มากกว่าทางการพยาบาล					

	การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ได้ผลดีที่สุด	ระดับความเห็น				
		จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
22	ข้าพเจ้าได้นำทักษะใหม่ๆทางการพยาบาลที่เป็นประโยชน์ มาใช้ในการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					
23	ขณะปฏิบัติงานพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องอาการ และอาการแสดงของผู้ป่วย					
24	การปฏิบัติงานในแต่ละเวรทำให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญ เพิ่มขึ้น					
25	ข้าพเจ้ามีความชำนาญในด้านทักษะทางการพยาบาลเช่น การฉีดยา การใส่สายสวนปัสสาวะ					
26	จากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าสามารถ คาดการณ์แบบแผนในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะโรคได้					
27	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลจนเชี่ยวชาญสามารถสอนและ แนะนำเพื่อนร่วมงานได้					
28	ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานพยาบาลบ่อยๆจะทำให้เกิด ความชำนาญ					
29	ข้าพเจ้าคิดว่าเมื่อมีประสบการณ์แล้วไม่ต้องฝึกปฏิบัติงาน พยาบาลเพิ่มเติม					
30	ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ฝึกปฏิบัติงานพยาบาลเพราะคิดว่าการฝึก จากสถาบันที่เรียนก็เพียงพอแล้ว					
31	ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานพยาบาลในแต่ละเวรไม่แตกต่าง กันเนื่องจากแบบแผนการพยาบาลเหมือนกัน					
32	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่จำเป็นต้องฝึกปฏิบัติงานพยาบาลอย่าง ต่อเนื่องเพราะความชำนาญงานจะทำให้เกิดความเคยชิน					

	การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเห็น				
		จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
33	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในขณะปฏิบัติงาน					
34	ข้าพเจ้าสามารถขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานได้					
35	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหาในขณะปฏิบัติงาน					
36	หลังจากเลิกงานข้าพเจ้าชอบให้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานเป็นครั้งคราว					
37	ข้าพเจ้าชอบให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าทำงาน คนเดียว					
38	เพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งในทีม การพยาบาล					
39	ข้าพเจ้าไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน					
40	เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
41	ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม					
42	ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจทุกครั้งที่ต้องปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานบางคน					
43	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบางครั้งเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3. แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าแห่งตน


	การยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้ทุกโรค					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถปฏิบัติงานพยาบาลที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถตัดสินใจในการให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็วกรณีเกิดภาวะฉุกเฉิน					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถให้ข้อมูลอาการของผู้ป่วยให้แก่แพทย์ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถช่วยแพทย์ทำหัตถการที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะมีความมั่นใจในทักษะทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย					
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะมีความมั่นใจที่จะอธิบายและให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองแก่ผู้ป่วย					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างชำนาญและถูกต้อง					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถบริหารจัดการในการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างครอบคลุม					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะสามารถบริหารเวลาได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
11	บางครั้งข้าพเจ้าคิดว่าตนเองยังขาดความสามารถในการเป็นพยาบาลที่ดี					
12	ข้าพเจ้าเกิดความลังเลในการตัดสินใจให้การพยาบาลเมื่อผู้ป่วยเกิดภาวะฉุกเฉิน					
13	ข้าพเจ้าเกิดความประหม่าเมื่อต้องช่วยแพทย์ทำหัตถการที่ยุ่งยากและซับซ้อน					

	การยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	ระดับความเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
14	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจที่ต้องปฏิบัติงานเกินขอบเขตความรู้ที่ได้ศึกษามา					
15	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจในการอธิบายและให้ความรู้แก่ผู้ป่วย					
16	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่สามารถบริหารจัดการในด้านการปฏิบัติงานพยาบาลให้ทันกับเวลา					

	ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน	ระดับความเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
17	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติเทียบเท่ากับอาชีพอื่น					
18	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าตนเป็นพยาบาล					
19	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ศึกษาต่อและทำงานในวิชาชีพพยาบาล					
20	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ดูแลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับอาการและพยาธิสภาพของโรค					
21	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ดูแลและให้การพยาบาลผู้ป่วยจนอาการดีขึ้น					
22	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีเมื่อผู้ป่วยยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานพยาบาล					
23	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ข้าพเจ้าชื่นชมในความเสียสละ					
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและสังคมยอมรับ					

	ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน (ต่อ)	ระดับความเห็น				
		จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
25	วิชาชีพพยาบาลทำให้มีสติและมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
26	ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในเครื่องแบบของพยาบาลเมื่อต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่ออันตราย					
27	ข้าพเจ้าคิดว่างานพยาบาลทำให้สามารถดูแลตนเองและดูแลผู้อื่นได้					
28	ข้าพเจ้าไม่กล้าบอกใครว่าข้าพเจ้าเป็นพยาบาล					
29	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ดีกว่าอาชีพพยาบาล					
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานพยาบาลทำให้ไม่มีเวลาหยุดพักที่แน่นอน					
31	การปฏิบัติงานพยาบาลต้องทำตามแบบแผนที่กำหนดไว้เท่านั้น					
32	ข้าพเจ้าคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
33	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลด้วยความจำใจ					

	การรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	ระดับความเห็น				
		จริง มากที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	จริง น้อยที่สุด
34	อาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ความสามารถจนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
35	อาชีพพยาบาลส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้ค้นคว้าหาเทคนิค ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย					
36	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามงานพยาบาลจนมีความชำนาญและ เชี่ยวชาญสามารถสอนหรือเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงได้					
37	ข้าพเจ้าได้นำความรู้ทางการพยาบาลไปช่วยเหลือ แนะนำ และดูแลผู้อื่นได้					
38	ข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเป็นวิทยากรให้ ความรู้ทางการพยาบาลแก่บุคคลทั่วไป					
39	อาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าได้ฝึกพัฒนาตนเองในด้าน ความอดทน					
40	ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าไม่มีความ มั่นคงเมื่ออายุงานมากขึ้น					
41	ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าไม่ได้พัฒนา ตนเองในด้านอื่นๆ					
42	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพพยาบาลไม่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ					



ภาคผนวก ค
คำอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ตารางค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามรายข้อ

ตาราง 24 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวม และรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในด้านการดูแลผู้ป่วย				
1	ข้าพเจ้าค้นคว้าหาความรู้ในการดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	3.40	0.73	ปานกลาง
2	ข้าพเจ้าสนใจค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยทางการแพทย์	3.21	0.79	ปานกลาง
3	ข้าพเจ้าชอบอ่านบทความและวารสารที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย	3.36	0.80	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้าชอบสังเกตและติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยอยู่เป็นประจำ	3.43	0.74	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้าศึกษางานวิจัยใหม่ๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.05	0.81	ปานกลาง
6	ข้าพเจ้าสนใจศึกษาต่อในด้านวิชาชีพการพยาบาล	3.17	1.00	ปานกลาง
7	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการทำ Case study ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.17	0.90	ปานกลาง
8	หลังจบการศึกษาข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ศึกษาค้นคว้าในด้านการดูแลผู้ป่วย	3.44	0.93	ปานกลาง
9	ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้อ่านบทความที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย	3.50	0.93	ปานกลาง
10	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีความจำเป็นต้องศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลเพิ่มเติม	3.96	1.04	สูง
11	ข้าพเจ้าไม่สนใจในการวินิจฉัยการพยาบาลที่ยากและซับซ้อน	3.70	0.99	สูง
12	ข้าพเจ้าไม่เคยปรึกษาแพทย์เกี่ยวกับพยากรณ์ของโรคที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย	4.01	1.07	สูง
รวม		3.45	0.57	ปานกลาง

ตาราง 25 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจด้านการเข้าประชุมและ
 รับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้นของพยาบาลวิชาชีพสังกัด
 โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านการเข้าประชุมและรับการอบรมทางวิชาการในการดูแลผู้ป่วยที่หน่วยงานจัดขึ้น				
13	ข้าพเจ้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดประชุมวิชาการในการดูแลผู้ป่วยทาง อินเทอร์เน็ต/ข่าวประชาสัมพันธ์ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	3.29	0.82	ปานกลาง
14	ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุม/อบรมทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.40	0.74	ปานกลาง
15	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับการเข้าฟังการให้ความรู้ทางวิชาการของ โรงพยาบาล ในเรื่องการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.73	ปานกลาง
16	ข้าพเจ้าได้รับความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับโรคและการดูแลผู้ป่วยจากการเข้าฟัง วิชาการของโรงพยาบาล	3.45	0.76	ปานกลาง
17	ข้าพเจ้าเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆของหน่วยงานที่จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ	3.56	0.78	ปานกลาง
18	ข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเข้าร่วมประชุมวิชาการในเรื่องการ ดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ	3.18	0.85	ปานกลาง
19	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเข้าร่วมประชุมและอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาทางการ พยาบาล	3.11	0.95	ปานกลาง
20	ข้าพเจ้าไม่มีเวลาเข้าร่วมอบรมทางวิชาการของหน่วยงานที่จัดขึ้น	3.11	1.06	ปานกลาง
21	ข้าพเจ้าคิดว่าการจัดอบรมทางวิชาการส่วนมากเป็นความรู้ในทาง การแพทย์มากกว่าทางการพยาบาล	3.04	1.05	ปานกลาง
รวม		3.29	0.54	ปานกลาง

ตาราง 26 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจด้านการฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุดของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
การฝึกปฏิบัติงานพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ได้ผลดีที่สุด				
22	ข้าพเจ้าได้นำทักษะใหม่ๆทางการพยาบาลที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.75	ปานกลาง
23	ขณะปฏิบัติงานพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องอาการและอาการแสดงของผู้ป่วย	3.92	0.96	สูง
24	การปฏิบัติงานในแต่ละเวรทำให้ข้าพเจ้ามีความชำนาญเพิ่มขึ้น	3.85	0.89	สูง
25	ข้าพเจ้ามีความชำนาญในด้านทักษะทางการพยาบาลเช่น การฉีดยา การใส่สายสวนปัสสาวะ	3.85	0.94	สูง
26	จากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้าสามารถคาดการณ์แบบแผนในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะโรคได้	3.70	0.85	สูง
27	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลจนเชี่ยวชาญสามารถสอนและแนะนำเพื่อนร่วมงานได้	3.53	0.86	ปานกลาง
28	ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานพยาบาลบ่อยๆจะทำให้เกิดความชำนาญ	4.05	1.02	สูง
29	ข้าพเจ้าคิดว่าเมื่อมีประสบการณ์แล้วไม่ต้องฝึกปฏิบัติงานพยาบาลเพิ่มเติม	3.92	1.05	สูง
30	ข้าพเจ้าไม่ค่อยได้ฝึกปฏิบัติงานพยาบาลเพราะคิดว่าการฝึกจากสถาบันที่เรียนก็เพียงพอแล้ว	4.13	1.06	สูง
31	ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานพยาบาลในแต่ละเวรไม่แตกต่างกันเนื่องจากแบบแผนการพยาบาลเหมือนกัน	3.90	1.07	สูง
32	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่จำเป็นต้องฝึกปฏิบัติงานพยาบาลอย่างต่อเนื่องเพราะความชำนาญงานจะทำให้เกิดความเคยชิน	3.92	1.03	สูง
รวม		3.85	0.70	สูง

ตาราง 27 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจด้านการสร้าง
สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวม
และรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน				
33	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.82	0.83	สูง
34	ข้าพเจ้าสามารถขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานได้	3.79	0.84	สูง
35	ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.78	0.85	สูง
36	หลังจากเลิกงานข้าพเจ้าชอบให้มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นครั้งคราว	3.32	0.88	ปานกลาง
37	ข้าพเจ้าชอบให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว	3.99	0.98	สูง
38	เพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งในทีมการพยาบาล	3.89	0.84	สูง
39	ข้าพเจ้าไม่กล้าขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	3.99	1.00	สูง
40	เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า	3.95	1.04	สูง
41	ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานเป็นทีม	4.04	1.05	สูง
42	ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลใจทุกครั้งที่ต้องปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานบางคน	3.57	1.09	ปานกลาง
43	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าบางครั้งเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.53	0.97	ปานกลาง
รวม		3.79	0.68	สูง

ตาราง 28 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนการยอมรับตนเองในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้คุณค่า
ความสามารถในการปฏิบัติงาน				
1	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้ทุกคน	3.40	0.79	ปานกลาง
2	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถปฏิบัติงานพยาบาลที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	3.77	0.82	สูง
3	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถตัดสินใจในการให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็วกรณีเกิด ภาวะฉุกเฉิน	3.65	0.78	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถให้ข้อมูลอาการของผู้ป่วยให้แก่แพทย์ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	3.56	0.82	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถช่วยแพทย์ทำหัตถการที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้	3.46	0.83	ปานกลาง
6	ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความมั่นใจในทักษะทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย	3.72	0.79	สูง
7	ข้าพเจ้ารู้สึกที่มีความมั่นใจที่จะอธิบายและให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเอง แก่ผู้ป่วย	3.76	0.78	สูง
8	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้อย่างชำนาญ และถูกต้อง	3.60	0.79	ปานกลาง
9	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถบริหารจัดการในการปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่าง ครอบคลุม	3.57	0.75	ปานกลาง
10	ข้าพเจ้ารู้สึกที่สามารถบริหารเวลาได้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.57	0.73	ปานกลาง
11	บางครั้งข้าพเจ้าคิดว่าตนเองยังขาดความสามารถในการเป็นพยาบาลที่ดี	3.38	0.92	ปานกลาง
12	ข้าพเจ้าเกิดความลังเลในการตัดสินใจให้การพยาบาลเมื่อผู้ป่วยเกิดภาวะ ฉุกเฉิน	3.51	0.90	ปานกลาง
13	ข้าพเจ้าเกิดความประหม่าเมื่อต้องช่วยแพทย์ทำหัตถการที่ยุ่งยากและซับซ้อน	3.49	0.90	ปานกลาง
14	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจที่ต้องปฏิบัติงานเกินขอบเขตความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.27	0.91	ปานกลาง
15	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจในการอธิบายและให้ความรู้แก่ผู้ป่วย	3.83	0.87	สูง
16	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกที่ไม่สามารถบริหารจัดการในด้านการปฏิบัติงาน พยาบาลให้ทันกับเวลา	3.62	0.88	ปานกลาง
รวม		3.57	0.58	ปานกลาง

ตาราง 29 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนการยอมรับชมตนเองในด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้คุณค่า
ความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน				
17	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติเทียบเท่ากับอาชีพอื่น	4.04	1.01	สูง
18	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าตนเป็นพยาบาล	4.04	0.99	สูง
19	ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้ศึกษาต่อและทำงานในวิชาชีพพยาบาล	3.96	0.92	สูง
20	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ดูแลผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับอาการและพยาธิสภาพของโรค	4.03	0.95	สูง
21	ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้ดูแลและให้การพยาบาลผู้ป่วยจนอาการดีขึ้น	4.11	0.99	สูง
22	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีเมื่อผู้ป่วยยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานพยาบาล	4.14	1.02	สูง
23	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ข้าพเจ้าชื่นชมในความเสียสละ	4.10	1.01	สูง
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและสังคมยอมรับ	4.04	1.01	สูง
25	วิชาชีพพยาบาลทำให้มีสติและมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.99	0.98	สูง
26	ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในเครื่องแบบของพยาบาล เมื่อต้องปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่ออันตราย	3.61	0.95	ปานกลาง
27	ข้าพเจ้าคิดว่างานพยาบาลทำให้สามารถดูแลตนเองและดูแลผู้อื่นได้	3.97	0.92	สูง
28	ข้าพเจ้าไม่กล้าบอกใครว่าข้าพเจ้าเป็นพยาบาล	4.21	1.12	สูง
29	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ดีกว่าอาชีพพยาบาล	3.56	1.08	ปานกลาง
30	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานพยาบาลทำให้ไม่มีเวลาหยุดพักที่แน่นอน	2.49	1.20	ปานกลาง
31	การปฏิบัติงานพยาบาลต้องทำตามแบบแผนที่กำหนดไว้เท่านั้น	3.44	0.95	ปานกลาง
32	ข้าพเจ้าคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงและเป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.07	0.98	ปานกลาง
33	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลด้วยความจำใจ	3.90	1.03	สูง
รวม		3.81	0.70	สูง

ตาราง 30 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้คุณค่าแห่งตนการยอมรับตนเองในด้านการที่ตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการรับรู้คุณค่า
การรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ				
34	อาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถจนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	3.40	0.85	ปานกลาง
35	อาชีพพยาบาลส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้ค้นคว้าหาเทคนิคใหม่ๆที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วย	3.59	0.82	ปานกลาง
36	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานพยาบาลจนมีความชำนาญและเชี่ยวชาญสามารถสอนหรือเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงได้	3.55	0.97	ปานกลาง
37	ข้าพเจ้าได้นำความรู้ทางการพยาบาลไปช่วยเหลือ แนะนำ และดูแลผู้อื่นได้	3.76	0.90	สูง
38	ข้าพเจ้าเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางการพยาบาลแก่บุคคลทั่วไป	2.97	1.07	ปานกลาง
39	อาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าได้ฝึกพัฒนาตนเองในด้านความอดทน	3.94	1.02	สูง
40	ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าไม่มีความมั่นคงเมื่ออายุงานมากขึ้น	3.47	1.14	ปานกลาง
41	ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาชีพพยาบาลทำให้ข้าพเจ้าไม่ได้พัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ	3.68	1.10	สูง
42	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพพยาบาลไม่ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	3.75	1.10	สูง
รวม		3.57	0.65	ปานกลาง



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวหทัยกาญจน์ เยาวบุตร
วัน เดือน ปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	488 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท 133 สุขุมวิท 49 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2544	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2555	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

