

การพัฒนาแบบแผนการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์
ของ
นวลจันทร์ มาตยภูธร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มีนาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ
ของ
นวลจันทร์ มาตยภูธร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มีนาคม 2546

นวลจันทร์ มาตยภูธร. (2545), การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ใน

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปรินต์ฉบับพิมพ์ กศ.ศ.

(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม

: รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย วีระวัฒนานนท์, รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช,

รองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ.

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบประสิทธิภาพรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีการ ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้นกำหนดกลุ่มตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากรายงานการวิจัย เอกสารและตำรา ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดย วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้ จากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลดีเด่น 15 คน และผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง 17 คน วิเคราะห์ผลการตรวจสอบ ความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตามความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ 19 คน วิเคราะห์การตรวจสอบความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล 152 คน และผู้บริหาร 80 คน ขั้นตอนที่ 3 ขั้นกำหนดกลุ่มมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากรายงานการวิจัย เอกสารและตำรา วิเคราะห์การตรวจสอบความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตามความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาล 152 คน และผู้บริหาร 80 คน วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานและ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยวิเคราะห์ระดับการ ยอมรับการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปปฏิบัติจริงตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล 754 คน

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ มีดังนี้

1. การส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

1.1 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิต อาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ 8 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ 6 มาตรการ

1.2 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิต อาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน 23 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ความผูกพันต่อ สถาบัน 3 มาตรการ

1.3 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน 15 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์แรงจูงใจในตน 3 มาตรการ

1.4 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ ด้านการพัฒนาตน 17 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์การพัฒนาตน 3 มาตรการ

1.5 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิต
อาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน 16 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์การประจักษ์คุณค่า
ในตน 1 มาตรการ

2. การส่งเสริมองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2.1 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิต
อาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล 17 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์การจูงใจภายนอก
บุคคล 11 มาตรการ

2.2 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้พลังชีวิต
อาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล 13 ตัวบ่งชี้ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์การจูงใจภายในบุคคล
3 มาตรการ

DEVELOPMENT OF VITALTY ENHANCING MODEL FOR INSTRUCTORS
IN NURSING COLLEGES, PRABOROMARACHNOK INSTITUTE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT
OF
NUALJAN MATAYAPUTORN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
March 2003

Nualjan Matayaputorn. (2002). *Development of Vitality Enhancing Model for Instructors in Nursing Colleges, Praboromarachnok Institute, Ministry of Public Health*. Dissertation, Ed.D. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Vinai Veeravatnanond, Assoc. Prof. Dr. Paisal Wangphanich, Assoc. Prof. Dr. Kulaya Tantiphlachiva.

The purpose of this study was to develop and survey efficiency of the vitality enhancing model for instructors in nursing colleges of Praboromarachnok Institute, Ministry of Public Health. To contextualize the study, four procedures were conducted namely : 1.Setting up the criteria groups of basic vitality components and supporting vitality components by analyzed and synthesized documentary study. 2.Setting up the criteria of basic vitality components and supporting vitality components by analyzed and synthesized the data base on 15 instructors and 17 administers. Analyzed the content validity from 19 experts. Analyzed the possible for used from 152 instructors and 80 administers. Analyzed the correlation between basic vitality components and supporting vitality components. 3.Setting up the measure enhancing groups by analyzed and synthesized documentary study. Analyzed the measure for measure enhancing vitality from 152 instructors and 80 administers. 4.Analyzed an effectiveness accepting basic vitality components, supporting vitality components and measure enhancing vitality from 754 instructors.

The finding were following :

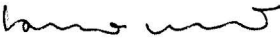
1. The criteria of basic vitality components that
 - 1.1 8 criteria and 6 measure of Professional Effectiveness dimensions.
 - 1.2 23 criteria and 3 measure of Organizational Commitment dimensions.
 - 1.3 15 criteria and 3 measure of Self – Motivation dimensions.
 - 1.4 17 criteria and 3 measure of Self – Development dimensions
 - 1.5 16 criteria and 1 measure of Self – Actualization dimensions.
2. The criteria of supporting vitality components that
 - 2.1 17 criteria and 11 measure of External person dimensions
 - 2.2 13 criteria and 3 measure of Internal person dimensions.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

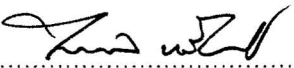
ของ
นางสาว นวลจันทร์ มาตยภูธร

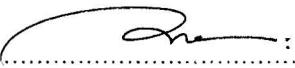
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุริยบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

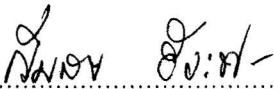

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)
วันที่ 7 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย วีระวัฒนานนท์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร. สมสุข ชีระพิจิตร)


..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ดร. จริยาวัตร คมพยัคฆ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยใจเสียอย่างต่อเนื่องและการให้คำแนะนำอย่างดียิ่ง รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน อย่างสม่ำเสมอจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช และ รองศาสตราจารย์ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ รวมถึงการได้รับการช่วยเหลือและการให้คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งจากคณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งและประทับใจยิ่ง ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านมาในโอกาสนี้

กราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือ ทั้งด้านการค้นหาข้อมูลในและต่างประเทศ ให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจ ให้ที่พัก ให้วัสดุอุปกรณ์ ให้เอกสาร ติดต่อประสานงาน ร่วมทำงานและอื่น ๆ เป็น อย่างดียิ่ง ได้แก่ อาจารย์วรรณวิภา ติตถะสิริ อาจารย์กาญจนา มีศิลปวิกัย อาจารย์วรภรณ์ ไทยมา อาจารย์เพียงจันทร์ จรุงจิตร อาจารย์ปรานี เทียมใจ อาจารย์นิภา เกียรติมานะโรจน์ อาจารย์สุภาวดี ตำนธำรงกุล อาจารย์วิจิตรา ไชยจันทร์ อาจารย์สุชาดา ธนะพงศ์พร อาจารย์จิตรลดา ศรีสารคาม อาจารย์ ศรีสมบัติ วานิช อาจารย์พัฒนธรรม ระเบียบศรี อาจารย์ช่อเพชร เป้าเงิน อาจารย์พงศ์พันธ์ ไชยวุฒิ อาจารย์ กัลยา งามวงษ์วาน ดร.อัญญวรรณ เมธีสถาพร อาจารย์พ่อเพ็ญ ไกรนรา อาจารย์เพ็ญจันทร์ ประมวลสุข คุณเรณู เขียวรักษิธา คุณจันทิมา – คุณพงษ์พันธ์ โกคิยะกุล คุณผกาดี บุญชาติ คุณปรารถนา สหิสสกุล และท่านอื่น ๆ ที่มีได้ปรากฏนามในที่นี้

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาการอุดมศึกษาและคณะกรรมการทุนการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ช่วยเหลือและอนุมัติทุนงบประมาณแผ่นดินประจำปี พ.ศ. 2545 ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เพื่ออุดหนุนการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณทุกท่านมาในโอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ พี่ชาย พี่สาว พี่สะใภ้ หลานชาย หลานสาว ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ รวมทั้งให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณและขอขอบใจทุกท่านมาในโอกาสนี้

กราบขอบพระคุณบุคคลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มเป้าหมายทุกท่าน ได้แก่ คณาจารย์ที่ได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่นทั้งที่เกษียณราชการแล้วยังรับราชการรวม 15 ท่าน และ ผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลในขณะที่มีอาจารย์พยาบาลได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่นทั้งที่เกษียณราชการแล้วยังรับราชการรวม 17 ท่าน กับทั้งผู้เชี่ยวชาญการตรวจเครื่องมือวิจัย 7 ท่าน รวมถึง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพลัง ชีวิตอาจารย์ 19 ท่าน ตลอดจนผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกท่าน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และคณาจารย์พยาบาลทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและความร่วมมืออย่างดียิ่ง มีผลให้ปริญญานิพนธ์นี้ ประสบผลสำเร็จ

กราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการอุดมศึกษาทุกท่าน คณาจารย์พิเศษทุกท่านและ คณาจารย์ท่านอื่นอีกหลายท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ที่ทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ให้ผู้วิจัยมีการพัฒนา ด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันนี้

นวลจันทร์ มาตยบุตร

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	ประชากร.....	5
	ตัวแปรที่ศึกษา	6
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	พลังชีวิตอาจารย์.....	10
	ความหมาย.....	10
	ความสำคัญ.....	11
	ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์.....	13
	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์.....	14
	การประเมินพลังชีวิตอาจารย์.....	21
	การจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก	23
	บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก.....	24
	บทบาทหน้าที่วิทยาลัยพยาบาล.....	24
	โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาล	25
	การจัดการศึกษาพยาบาล.....	26
	มาตรฐานการศึกษา	28
	บทบาทหน้าที่อาจารย์พยาบาล	29
	การพัฒนาอาจารย์.....	30
	ทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล	30
	การรับนักศึกษา.....	31
	ปัจจัยจูงใจในการส่งเสริมพลังชีวิต	32
	ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	33
	ประเภทของการจูงใจ	38
	ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์.....	39
	การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	42
	องค์ประกอบที่ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	43
	องค์กรกับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	45
	ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์.....	46

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	50
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	53
วิธีการศึกษาค้นคว้า	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์.....	75
ตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์.....	82
ตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	171
ตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริม และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์.....	124
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	144
สรุปขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า.....	144
สรุปผลการวิจัย.....	145
อภิปรายผล	146
ข้อเสนอแนะ.....	156
บรรณานุกรม.....	158
ภาคผนวก	171
ประวัติย่อผู้วิจัย	238

บัญชีตาราง

[illegible]

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
17	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล..... 109
18	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 110
19	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 111
20	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประจักษ์คุณค่าในตน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 112
21	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 113
22	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล 114
23	ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์กับองค์ประกอบเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์ 115
24	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและ อาจารย์พยาบาล..... 121
25	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ตามความคิดเห็น ของอาจารย์พยาบาล..... 124
26	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามความ คิดเห็นของอาจารย์พยาบาล 125
27	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ตามความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาล..... 126
28	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ตามความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาล..... 127
29	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประจักษ์คุณค่าในตน ตามความคิดเห็น ของอาจารย์พยาบาล..... 128
30	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ตามความคิดเห็น ของอาจารย์พยาบาล..... 129
31	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามความคิดเห็น ของอาจารย์พยาบาล..... 131
32	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล 132
33	รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับคะแนนความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาล..... 137

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบโครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์.....	8
2	ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์	21
3	โครงสร้างองค์กรกระทรวงสาธารณสุข	23
4	โครงสร้างวิทยาลัยพยาบาลตามแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 งบประมาณ 2537 - 2539	25
5	จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ระหว่างปี พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2543	32
6	ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการขั้นสูงและขั้นต่ำกับลำดับความต้องการของมาสโลว์.....	34
7	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก	35
8	เปรียบเทียบรูปแบบลำดับความต้องการกับรูปแบบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคคล ในการทำงาน	37
9	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์.....	51
10	โครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	52
11	โครงสร้างเนื้อหาการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์.....	70
12	สรุปผลการดำเนินงานวิจัย.....	134
13	สรุปรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข	143

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คณาจารย์เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเป็นทรัพยากรที่จะทำให้การประกอบภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเจริญก้าวหน้าและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2540 : 34) องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งของดัชนีบ่งชี้คุณภาพการจัดการอุดมศึกษาของทุกประเทศ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541 : ภาคผนวก 1 – 7) พฤติกรรมของคณาจารย์มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและความสำเร็จของการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาประเทศคุณภาพอาจารย์เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (อคุลย์ วิริยะเวชกุล. 2541 : 53) อาจารย์ที่มีคุณภาพจะช่วยพัฒนาสถาบันให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ รวมทั้งการมีองค์ความรู้ที่เป็นสากล มีความสามารถแข่งขันกับต่างชาติได้ ส่วนหนึ่งของชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาประกอบกับพฤติกรรมของคณาจารย์ที่เป็นแรงดึงดูดให้นักศึกษาเข้ามาเรียนในสถาบันการศึกษา จากรายงานการวิจัยของ ฮอลเวย์ (Holway. 1991 : Abstracts) บ่งชี้เหตุผลที่นักศึกษาในวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็กเลือกเรียนในวิทยาลัย นอกจากวิทยาลัยจะเป็นชุมชนวิชาการที่มีชื่อเสียงที่ดีด้านวิชาการแล้ว จะต้องมีการบริหารและคณะครูที่สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาแต่ละคนได้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพและความสามารถของอาจารย์มีความหมายต่อการอยู่รอดของสถาบัน

อาจารย์ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะมีพลังชีวิตของอาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะพลังชีวิตอาจารย์ (Faculty Vitality) เป็นปัจจัยในทางที่เป็นประโยชน์และจำเป็นของบุคคลที่ทำให้บุคคลและสถาบันมีผลงานได้ตามจุดมุ่งหมาย (Clark, Boyer & Cocoran. 1985 : 1 – 24) อาจารย์ที่มีพลังชีวิตจะมีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ มีความผูกพันกับนักศึกษา มีความเป็นเลิศในการสอน ทุ่มเท และจริงจังกับกิจกรรมบทบาทครู กระฉับกระเฉง ร่วมมือกับสมาชิกในคณะกรรมการต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้ความร่วมมือและสนับสนุน รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในสถาบันและอื่น ๆ (Pullman. 1997 : 10 – 11) องค์ประกอบสำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพวิชาชีพ (Professional Effectiveness) ความรู้สึกรักและผูกพัน (Attachment and Commitment) แรงจูงใจในตนเองที่เป็นประโยชน์ (Positive Self – Motivation) และประจักษ์คุณค่าในตนเอง (Self – Actualization) รวมทั้งการแสวงหาสิ่งท้าทาย (Seeking Challenge) (Nicolson. 1988) การพัฒนาตนเองใหม่เสมอ ความรักและพอใจในงานอาชีพ ประสิทธิภาพในการสอน ผลิตผล และแรงจูงใจ (กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538) พลังชีวิตอาจารย์เป็นสิ่งไม่อยู่นิ่งและเกี่ยวพันกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะอาชีพและลักษณะองค์การ

ปัจจัยที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์มี 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ กลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล เช่น ระบบการให้รางวัล เงื่อนไขการทำงาน แหล่งการให้การสนับสนุน และนักศึกษา (Baldwin & Krottseng. 1985 : 5 – 19) รวมทั้งบริบททางวิชาชีพ (Toombs. 1985 : 69 – 82) กลุ่มปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สติปัญญา

ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่องาน (Clark & Lewis. 1985 : 247 – 256) จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของ กรรณิการ์ สุวรรณโคต (2538) พบว่า ประกอบด้วย สภาพการทำงาน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ วัฒนธรรมทางวิชาการ รูปแบบการปกครองในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งและเงินเดือนของสถานศึกษาอื่น ซึ่ง คลาก (Clark. 1992 : 1648 – 1658) กล่าวว่า พลังชีวิตอาจารย์มีผลต่อความสามารถของแต่ละบุคคลในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีความคาดหวังเปลี่ยนแปลง เช่น เจตคติและความคิดเห็นของนักศึกษาไม่เป็นไปตามความคาดหวังของอาจารย์ การเปลี่ยนแปลงในวิชาชีพจากการให้มีการใช้คอมพิวเตอร์ในทุกสาขาวิชา ตลอดจนการใช้เกณฑ์ประเมินคุณภาพผลงานวิชาการอย่างเคร่งครัด

อาจารย์ที่มีพลังชีวิตตกตอยจะมีการชะงักงันของผลการทำงาน ทั้งลักษณะที่มีความรุนแรงน้อย เช่นการขาดจินตนาการใหม่ ๆ ผลงานวิชาการสู่สังคมลดต่ำลง มีความล้าสมัยมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันน้อยลง ทั้งลักษณะที่มีความรุนแรงมาก เช่น เมื่อหน่ายในการทำงาน ขาดงาน จนกระทั่ง ลาออกจากการเป็นสมาชิกของสถาบัน การตกตอยของพลังชีวิตอาจารย์นี้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพปัญหาของอาจารย์ ซึ่ง การ์ตเนอร์ (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 7 ; citing Gardner. 1963. *Self - Renewal*.) ตั้งสมมติฐานว่า องค์การในระยะเริ่มแรกและสังคมที่จัดตั้งใหม่ มักจะมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ง่าย แต่เมื่อองค์การและสังคมนี้ดำรงอยู่นาน จะเกิดปรากฏการณ์พลังชีวิตสถาบันลดลง เกิดความไม่ยืดหยุ่นขึ้น มีการสร้างสรรค์น้อยและขาดความสามารถในการเผชิญสิ่งที่ท้าทายที่ไม่คาดหวังมาก่อน

การเปลี่ยนแปลงเป็นธรรมชาติของสังคม ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปสังคม ทั้งทางด้านการเมือง การศึกษาและการสาธารณสุข การปฏิรูปสาธารณสุขเป็นไปอย่างต่อเนื่องและกำหนดเป็นนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ทำให้อาจารย์พยาบาลต้องปรับตัว นับตั้งแต่การพัฒนาบริการสุขภาพ การปรับขยายโครงสร้างการบริการ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2538 : 37 – 50) รวมทั้งนโยบายการให้ราชการออกนอกระบบและการประกันคุณภาพขององค์การ การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลต่อทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งทำหน้าที่หลักในการศึกษาพยาบาล มีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด 32 แห่ง ได้รับผลกระทบด้านการปรับบทบาท หน้าที่และทิศทางการของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพลังชีวิตอาจารย์ ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบที่สำคัญ อาจจำแนกได้ 3 ประการ คือ

ประการแรก การออกนอกกรอบของวิทยาลัยพยาบาล จากการที่รัฐมีนโยบายการให้หน่วยงานราชการออกนอกกรอบราชการทำให้สถาบันพระบรมราชชนก ได้มีคำสั่งให้วิทยาลัยในสังกัดในแต่ละภาคจัดประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตของวิทยาลัยและสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งอาจารย์พยาบาลไม่ทราบว่ อนาคตวิทยาลัยพยาบาลและคณาจารย์พยาบาลจะเป็นอย่างไร จะสังกัดหน่วยงานใด จะต้องออกจากระบบราชการตามนโยบายของรัฐหรือไม่ (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ขอนแก่น. 2542) ทำให้คณาจารย์พยาบาลเกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของการประกอบอาชีพ ประกอบกับวิทยาลัยพยาบาลและคณาจารย์พยาบาลยังไม่เคยหารายได้และทรัพยากรการลงทุนอย่างเต็มที่ด้วยตัวเองมาก่อน และลักษณะวิชาชีพพยาบาลมีข้อจำกัดด้านความเป็นอิสระของการหารายได้ ทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกไม่มั่นคงในการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งที่กระทรวงสาธารณสุขได้ มีการเร่งรัดการดำเนินงานการตั้งวิทยาลัยคู่แฝด (Twining Colleges) ในจังหวัดลำปาง และเครือข่ายวิทยาลัยในจังหวัดนนทบุรี (Non – Net) ให้เป็นรูปธรรม เพื่อเป็นบทเรียนในการพัฒนาวิทยาลัยอื่น ๆ ในด้านการปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กร (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543)

ประการที่ 2 นโยบายการลดจำนวนนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากเงื่อนไขการกู้เงินกับธนาคารโลกและนโยบายการปรับโครงสร้างหน่วยราชการที่จะลดขนาดลง การยุติการรับผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลเข้ารับราชการ ทำให้มีผลต่อการรับนักศึกษาใหม่ทั้งในแง่จำนวนและโอกาสการรับ เนื่องจากมีแนวโน้มว่าผู้สำเร็จการศึกษาและนักศึกษารุ่นปัจจุบันเท่านั้น ที่ได้รับการรับรองจากทางราชการให้มียานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา (สุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย. 2543 : 154 – 169) ประกอบกับคณะรัฐมนตรีมีมติว่า "...สนับสนุนให้กระทรวงสาธารณสุขส่งเสริมการผลิตบุคลากรสาธารณสุขต่าง ๆ ตามเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) โดยไม่ทำสัญญาผูกพันเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุข และตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นไป กระทรวงสาธารณสุขจะไม่ทำสัญญาการรับทุนอีก..." (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล. 2543) จากการวิจัยของ นางลักษณ์ เชษฐภักดีจิต (2543) พบว่านักเรียนหญิงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตภาคตะวันออก มีความตั้งใจเลือกวิชาพยาบาลต่ำ จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า มีแนวโน้มว่าจำนวนนักศึกษาใหม่ของวิทยาลัยพยาบาลลดลง ซึ่งหมายถึงปัญหาการรับนักศึกษาใหม่ของวิทยาลัย

ประการสุดท้าย การประกันคุณภาพการศึกษา คณะอาจารย์พยาบาลต้องเร่งรัดการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพตามแนวทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 – 51 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 19, 24 – 26) และการพัฒนาการจัดการศึกษาและการสร้างเครือข่ายวิชาการ ตามนโยบายและทิศทางการทำงานของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นต้นสังกัด เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2541 (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : 96) รวมทั้งจัดการศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยและองค์การวิชาชีพพยาบาล (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : 470 – 489) ตลอดจนคณาจารย์พยาบาลและวิทยาลัยต้องเผชิญกับการแข่งขันการจัดการศึกษา ตามเงื่อนไขการค้าเสรี (การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจการเงินไทยรองรับการเปิดเสรีทางการเงิน. 2537 : 9) และการเปิดเผยและตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไขในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 58, 59, 62, 70 (มนตรี รูปสุวรรณ และคนอื่น ๆ. 2542 : 139 – 154) รวมทั้งผลที่เกิดจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ เป็นสาเหตุให้คณาจารย์พยาบาลทำงานหนักมากขึ้น และ จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล พบว่า การเปลี่ยนนโยบายการจัดการเรียนการสอนทำให้อาจารย์มีภาระงานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เพิ่มขึ้น (สุพัชร โสใหญ่. ผู้ให้สัมภาษณ์. 2543)

จากปัจจัยสามประการดังกล่าว จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เผชิญภาวะวิกฤติในระบบงานและระบบสังคม รวมทั้งระบบการดำเนินชีวิต การกระทำตามบทบาทอาจารย์เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางวิชาชีพ ปัจจัยทางการทำงาน คณาจารย์พยาบาลจึงปฏิบัติงานอย่างมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น ช่วงปีของการเปลี่ยนแปลงนี้ (พ.ศ. 2540 – 2544) มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและบรรยากาศการสอนภาคปฏิบัติ รวมทั้งสภาพแวดล้อมองค์การและพฤติกรรมนักศึกษา ตลอดจนมีความกดดันและเครียดในระดับปานกลาง โดยก่อให้เกิดปัญหาด้านจิตใจ ด้านพฤติกรรมและโดยรวมทุกด้านระดับปานกลาง แต่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพทางกายน้อย (วัชร ไซยจันดี. 2541) อาจารย์พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง (อัสนี วันชัยและดวงใจ ดวงโกสม. 2542) ; (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541) อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง

(บัวบาน ยะนา. 2541); (ทัศนีย์ นนทสร และคนอื่น ๆ. 2541 : 34 – 36) ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในเขตภาคใต้ คิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า การพัฒนาอาจารย์ทุกด้านมีการปฏิบัติจริงต่ำกว่าความคาดหวัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ณฐยา สุภีปรี. 2540) และอาจารย์พยาบาลในเขตภาคเหนือมีความต้องการขึ้นประจักษ์คุณค่าในตนเองมาก (บัวบาน ยะนา. 2541) การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า อาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่สอน ด้านวิชาชีพและด้านการศึกษา เช่น การเรียนการสอน วิธีการสอน รวมทั้งสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ด้านการให้คำปรึกษา วิธีการวิจัย การเขียนบทความ ตำรา และอื่น ๆ ตลอดจนต้องการพัฒนาคุณสมบัติความเป็นครู เพื่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทอาจารย์ระดับอุดมศึกษา โดยต้องการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อการฝึกอบรมระยะยาว การลงมือปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การประชุม สัมมนา ตามลำดับ (กาญจนา สันติพัฒนาชัย. 2541 : 19 – 29)

จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 5 ท่าน เกี่ยวกับลักษณะพลังชีวิตของอาจารย์ พบว่า อาจารย์พยาบาลอายุเฉลี่ย 30 - 49 ปี เป็นกลุ่มที่กำลังศึกษาต่อและมีพลังชีวิตด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน พึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงานวิชาการที่รับผิดชอบ มีผลงานวิชาการ งานวิจัย บทความ และมีการพัฒนาตนเองสูง แต่มีความผูกพันต่อวิทยาลัยและมีความพึงพอใจในงานที่มีไขงานวิชาการน้อยกว่ากลุ่มอาจารย์อาวุโส และพบว่า ภาระงานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เพิ่มขึ้น การเดินทางไปแหล่งฝึกภาคปฏิบัติที่ไกล ภาระส่วนบุคคลและภาระครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพลังชีวิต รวมถึงการสูญเสียอาจารย์พยาบาลให้แก่มหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมีสิ่งจูงใจมากกว่า (ดารารพร คงจา, วิภา เพ็งเสื้อม, สมประสงค์ โอวาทกา, สุพัชรี โสใหญ่, สุภา อยู่ยี่น. สัมภาษณ์. 2543 : เมษายน)

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ พัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล จากพื้นฐานสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนี้ โดยคาดหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาแนวทางการพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ตรงประเด็นและเป็นข้อมูลสำคัญที่จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลให้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงขึ้น เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาทางการพยาบาลให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามความคาดหวัง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. พัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. ตรวจสอบความเป็นไปได้รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยจะเป็นข้อความรู้พื้นฐานที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านพัฒนาอาจารย์พยาบาล ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อให้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงขึ้น ซึ่งหมายถึงผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งยังเป็นแนวทางหนึ่งในการรักษาและส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ในองค์การการอุดมศึกษาทางการพยาบาล อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินงานสำเร็จตามความคาดหวัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการศึกษา จำแนกเป็น 6 กลุ่มดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลดีเด่น
2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้

3.1 เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.2 มีประสบการณ์ด้านการศึกษาพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่งหรือที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล มากกว่า 25 ปีโดยปฏิบัติงานอยู่ในสถานการศึกษาหรือไม่ก็ได้

3.3 ประสบความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้

3.3.1 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับ 8 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า

3.3.2 ได้รับรางวัลเกียรติคุณทางวิชาชีพจากหน่วยงานที่สังกัดหรือองค์กรที่สังคมยอมรับ

3.3.3 เป็นผู้บริหารในสถานการศึกษาทางการพยาบาล ตั้งแต่ระดับคณะบดีขึ้นไป

4. อาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 6 กลุ่ม จากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 192 คน

5. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 105 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

6. อาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 1,133 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำแนกตามลักษณะประชากรมี 6 กลุ่มดังนี้

1. อาจารย์พยาบาลดีเด่น จำนวน 15 คน
2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 17 คน ที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 19 คน
4. อาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 6 กลุ่ม ในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 152 คน

5. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น
6. อาจารย์พยาบาลในปี พ.ศ. 2545 จำนวน 754 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1. พลังชีวิตอาจารย์
 - 1.1 องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์
 - 1.2 องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์
2. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

วิทยาลัยพยาบาล

หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบุคลากรทางการพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมดจำนวน 32 แห่ง

อาจารย์พยาบาล

หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาล มีใบประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 มีประสบการณ์ในการศึกษาหรือการสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติทางการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

อาจารย์พยาบาลดีเด่น

หมายถึง อาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล ที่ได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ซุมพล) จุฑารักษ์

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการตามโครงสร้างภายในของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

หมายถึง ตัวบ่งชี้และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตามองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล ตามความหมาย ดังนี้

1. พลังชีวิตอาจารย์ หมายถึง แรงขับภายในของบุคคลที่เป็นประโยชน์ แล้วทำให้เกิดการแสดงออกที่บ่งชี้ให้เห็น ถึงความรัก ความศรัทธา ความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตน ด้วยการมุ่งมั่นทำงานอย่างสม่ำเสมอและเกิดประสิทธิภาพ สิ่งหรือเหตุที่เกี่ยวข้องกับระดับพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่แสดงพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ประสิทธิภาพวิชาชีพ หมายถึง การมีผลผลิตทั้งที่เป็นผลงานด้านการเรียน การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผลงานเอกสารวิชาการ สื่อการสอน งานวิจัย และงานบริการชุมชน ตาม บทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล

1.1.2 ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง การปฏิบัติตามค่านิยมและ เป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล การเสียสละและรักษาประโยชน์ของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งเป็นการปฏิบัติตน ที่เน้นให้เห็นถึงความรักและผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลและสมาชิกคนอื่น ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล

1.1.3 แรงจูงใจในตน หมายถึง เจตนาหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ด้วยความศรัทธาต่อวิชาชีพในการสร้างผลงานในหน้าที่ที่ตนจะทำได้ รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และ พัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอและเกิดผลชัดเจน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากเหตุภายในและภายนอกบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่องาน เจตนาและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกที่มีต่อ นักศึกษาและวิทยาลัยพยาบาลรวมทั้งวิชาชีพ

1.1.4 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นความพยายามที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม ทั้งที่เป็นการเรียนรู้ในขณะทำงาน นอกเวลาทำงาน การศึกษาขั้นสูง การอบรมระยะสั้น การประชุมสัมมนา และอื่น ๆ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถในงานประจำและที่นอกเหนืองานประจำ

1.1.5 การประจักษ์คุณค่าในตน หมายถึง การกล้าแสดงออกในความสามารถ ของตน พร้อมรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ ความสามารถและความรับผิดชอบในงาน ความสามารถในการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นรวมทั้งวิทยาลัย พยาบาลและวิชาชีพ

1.2. องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งล่อที่มีผลต่อการ ส่งเสริมระดับพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1.2.1 การจูงใจภายนอกบุคคล หมายถึง กลไกและวิธีการทางการบริหารของ วิทยาลัยพยาบาลที่มีผลต่อการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ได้แก่

1) สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเป็นปกติของการทำงาน บทบาทอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ ภาระงาน บรรยาการการทำงาน มาตรฐานการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนับสนุนทรัพยากร

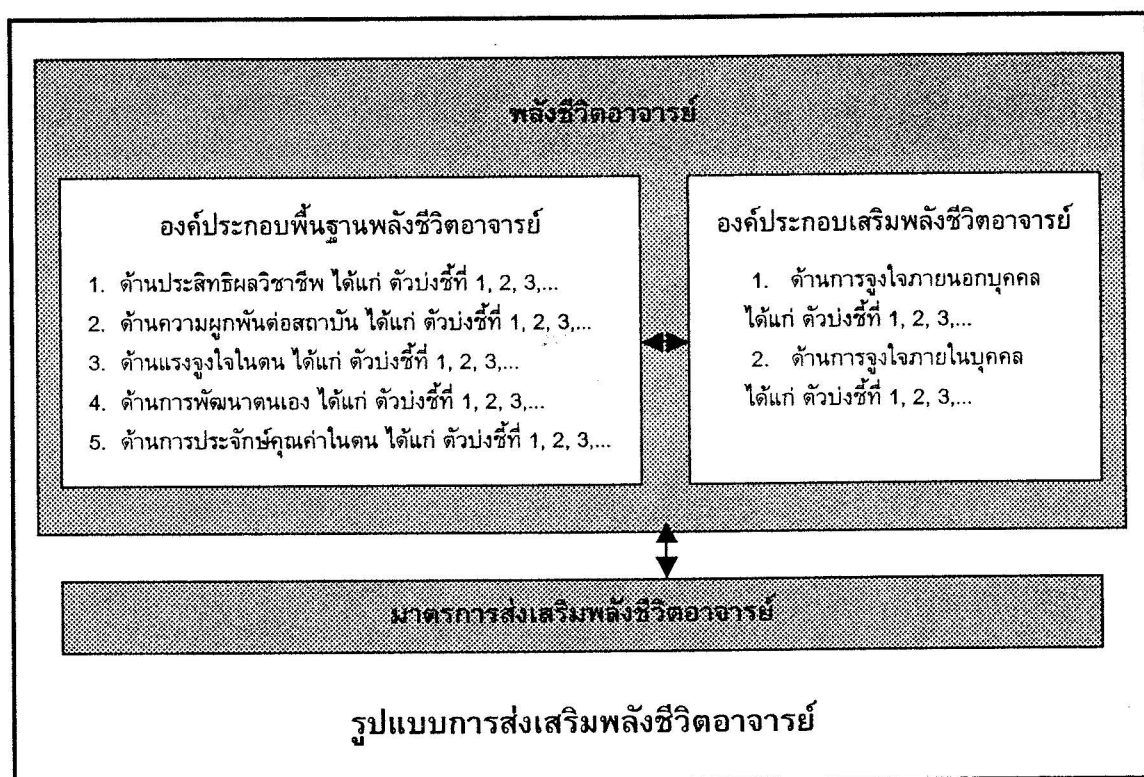
2) พฤติกรรมบริหาร หมายถึง พฤติกรรมในกระบวนการทางสังคม ใน วิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ นโยบาย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวก ระบบ รางวัล การติดตามประเมินผล รูปแบบผู้นำ

3) บริบทสังคม หมายถึง สภาวะทางสังคมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อ การทำงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ บทบาทองค์กรวิชาชีพ ภาวะเศรษฐกิจในชุมชน ระบบและเงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาอื่น

1.2.2 การจูงใจภายในบุคคล หมายถึง ความต้องการของอาจารย์พยาบาล นอกเหนืองานในบทบาทอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล ที่มีผลต่อการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของ อาจารย์พยาบาล ได้แก่

- 1) ปัจจัยเฉพาะบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความรู้ความสามารถ
ภาวะสุขภาพ บุคลิกภาพ
- 2) ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ
ครอบครัว ความสัมพันธ์กับชุมชน
2. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ หมายถึง วิธีการและเงื่อนไขของวิทยาลัย
พยาบาลใช้เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้
อาจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์สูงขึ้น

กรอบโครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ มีดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบโครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางการวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พลังชีวิตอาจารย์
 - 1.1 ความหมาย
 - 1.2 ความสำคัญ
 - 1.3 ลักษณะของพลังชีวิตอาจารย์
 - 1.4 องค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์
 - 1.4.1 ประสิทธิผลวิชาชีพ
 - 1.4.2 ความผูกพันต่อสถาบัน
 - 1.4.3 แรงจูงใจในตน
 - 1.4.4 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4.5 การประจักษ์คุณค่าในตน
2. การประเมินพลังชีวิตอาจารย์
3. การจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก
 - 3.1 บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก
 - 3.2 บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล
 - 3.3 โครงสร้างองค์กรวิทยาลัยพยาบาล
 - 3.4 การจัดการศึกษาพยาบาล
 - 3.4.1 การจัดการศึกษาพยาบาลภาคทฤษฎี
 - 3.4.2 การจัดการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติ
 - 3.5 มาตรฐานการศึกษา
 - 3.6 บทบาทหน้าที่อาจารย์พยาบาล
 - 3.7 การพัฒนาอาจารย์พยาบาล
 - 3.8 ทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล
 - 3.9 การรับนักศึกษา
4. ปัจจัยจูงใจในการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ✓
 - 4.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
 - 4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
 - 4.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ชเบิร์ก
 - 4.2 ประเภทของการจูงใจ
 - 4.3 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์

5. การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

5.1 องค์ประกอบที่ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

5.2 องค์การกับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

5.3 ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

5.3.1 พฤติกรรมของผู้บริหาร

5.3.2 แนวทางบริหารงานเพื่อการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

พลังชีวิตอาจารย์

พลังชีวิตเป็นความสามารถของบุคคล สถาบันและสังคม เพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนในสภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ พลังชีวิตองค์กรและสังคมที่เกิดใหม่มีความยืดหยุ่น มีความคล่องตัว มีความคิดสร้างสรรค์ ขณะที่พลังชีวิตองค์กรและสังคมที่มีอายุยาวนานมีความยืดหยุ่นน้อย ความสามารถเผชิญกับสิ่งท้าทายมีน้อย โดยเฉพาะสิ่งท้าทายที่คาดหวังกึ่งทิศทางไม่ได้ (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 6 – 7 ; citing Gardner. 1963. *Self – Renewal*.) พลังชีวิตจึงเป็นลักษณะทางจิตสังคมที่เป็นผลจากลักษณะทางจิตวิทยาปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมีอยู่ภายในตัวบุคคลและปรากฏออกให้เห็น พลังชีวิตอาจแยกประเภทตามรายละเอียดของแต่ละบทบาทหน้าที่ทางสังคม เช่น พลังชีวิตอาจารย์ พลังชีวิตอาจารย์สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ พลังชีวิตอาจารย์ดนตรี เป็นต้น

ความหมาย

การให้ความหมายพลังชีวิตอาจารย์เป็นสิ่งที่นักวิชาการยังไม่ตกลงกันอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม การศึกษาความหมายของพลังชีวิตอาจารย์ พบว่า มีความหมายจากหลากหลายแง่มุม ซึ่งสรุปได้ดังนี้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพลังชีวิตอาจารย์ไว้ในแง่มุมต่าง ๆ เช่น คลาร์ก บอยเออร์ และ คอโคแรน (Clark, Boyeeder & Corcoran. 1985 : 1 – 24) ได้ให้ความหมายของพลังชีวิตอาจารย์หรือพลังชีวิตสถาบันในลักษณะกว้าง ๆ ว่า หมายถึง คุณภาพในทางที่เป็นประโยชน์และจำเป็นของบุคคล ที่ทำให้บุคคลและสถาบันมีผลงานได้ตามจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้มีนิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ เช่น การศึกษาวิจัยพลังชีวิตอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมินิโซตา กล่าวถึงพลังชีวิตอาจารย์ว่า อาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์ จะมีผลงานในการสอนและการวิจัย กับทั้งกิจกรรมบริการอย่างต่อเนื่อง โดยที่อาจารย์ที่ทำโครงการต่าง ๆ ได้ สร้างความรู้ใหม่และความรู้ที่สำคัญ งานที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่กระตุ้นและน่าสนใจ น่าสนใจ สามารถทำให้เกิดสมดุลระหว่างการดำเนินงานที่เป็นนวัตกรรมและรูปแบบดั้งเดิม ทั้งในแง่การสอนและการวิจัย (Clark & Corcoran. 1985 : 112 – 138) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ตามบทบาทที่มหาวิทยาลัยมินิโซตา กำหนด คือ การสอนและการวิจัย รวมทั้งการบริการวิชาการ ขณะที่ นิโคลสัน (Nicolson. 1988) ศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ของวิทยาลัยในรัฐอัลเบอร์ต้าและได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าความหมายของพลังชีวิตอาจารย์ว่าเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะของอาจารย์ ในการประสานเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของบุคคลและสถาบันเข้ากันได้ดีสนิท ส่วน พูลแมน (Pullman. 1997 : 10 – 11) ศึกษาวิจัยพลังชีวิตอาจารย์ของวิทยาลัยไบเบิลในประเทศแคนาดา ได้นิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่า พลังชีวิตอาจารย์เป็นอะไรที่ยังไม่ชัดเจน แต่สามารถบอกว่า

อาจารย์ที่มีพลังชีวิตจะมีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ ผูกพันกับนักศึกษาของตนและเป็นเลิศในการสอน ทุ่มเทและจริงจังกับกิจกรรมบทบาทครู มีความกระฉับกระเฉง และร่วมมือกับสมาชิกต่าง ๆ ในคณะกรรมการ สถานศึกษา ร่วมกับการให้ความร่วมมือและสนับสนุน รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในสถาบัน และอื่น ๆ กรรณิการ์ สุวรรณโคต (2538) ได้สรุปความหมายของพลังชีวิตอาจารย์ว่า เป็นลักษณะและความสามารถของ อาจารย์ที่จำเป็นที่ทำให้บังเกิดมีและคงไว้ซึ่งความต่อเนื่องในการใช้ศักยภาพสูงสุดของตนเองในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองได้ในแต่ละระยะของอาชีพนักวิชาการและชีวิตการทำงาน จากการนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่า พลังชีวิตอาจารย์ หมายถึง แรงขับภายในของอาจารย์ที่เป็นคุณประโยชน์และมีความสำคัญ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทอาจารย์ ตามพันธกิจที่อาจารย์ปฏิบัติกิจของสถาบันการศึกษาที่ตน สังกัดอยู่ให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ความสำคัญ

พลังชีวิตอาจารย์มีความสำคัญต่ออาจารย์ สถาบันการศึกษา ชุมชนและชาติ ดังนี้

ความสำคัญต่ออาจารย์ พลังชีวิตอาจารย์เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้อาจารย์ได้พบกับสิ่งต่าง ๆ สรุปประเด็นสำคัญ ๆ กล่าวคือ อาจารย์สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความสามารถของอาจารย์ประสบผล สำเร็จ ซึ่ง แบลดวิน และ โครทแซง (Baldwin & Krottseng. 1985. : 5 - 19) ให้ความคิดเห็นว่า ผู้ที่ต้องการ ประกอบอาชีพนักวิชาการต่อไป ต้องเพิ่มพลังชีวิตในระดับวิชาชีพและเพิ่มค่านิยมในสถาบัน ส่วน การ์ดเนอร์ (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 7; citing Gardner. 1963. *Self – Renewal.*) ให้ความคิดเห็นว่า พลังชีวิต เป็นความสามารถของบุคคล เพื่อการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ซาราสัน (Clark. 1992 :1648 – 1658 ; citing Sarason. 1977. *Work, Aging and Social Chang : Professinals and the One Life – One Career Imperative.*) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “การบังคับหนึ่งชีวิต – หนึ่งอาชีพ” สรุปได้ว่า เนื่องจากลักษณะ “หนึ่งชีวิต – หนึ่งอาชีพ” เป็นการพัฒนางานของแต่ละบุคคลที่มีการตัดสินใจทำงานบนเส้นทางอาชีพเดียว มีการติดตามงานและจดจำสาระเงื่อนไขการทำงาน เพื่อให้เกิดการกระทำตรงตามหน้าที่ ซึ่งเมื่อบุคคลไม่มีการเปลี่ยนอาชีพ บุคคลจะได้รับรางวัล คือ การลงทุนฝึกฝนความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพนั้นเป็นระยะ เวลายาวนาน มีการกล่อมเกลாதงสังคมอาชีพ มีการเลียนแบบอาชีพ มีแบบชีวิต โดยเฉพาะผลงานและ จินตนาการทางวิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ ในช่วงอายุงานหลังจาก 10 ปี แรก ได้จากความรู้ผิดชอบต่อการถ่ายทอดความรู้

การมีพลังชีวิตจะช่วยให้อาจารย์มองเห็นคุณค่าในตนเองตามศักยภาพและความสามารถที่แท้จริง ของตนเอง เนื่องจาก อาจารย์ที่มีพลังชีวิตเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งผลให้อาจารย์สามารถเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ ทั้งการเปลี่ยนแปลงในแต่ละระยะของอาชีพนักวิชาการและชีวิตการทำงาน โดย คลาก (Clark. 1992 : 1648 - 1658) ให้ความคิดเห็นว่า ความล้าสมัยเป็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ตัวหนึ่ง เนื่อง จากการศึกษาค้นคว้าในงานอาชีพทำให้อาจารย์มีการสร้างสรรค์จินตนาการใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติ หน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ โดยเฉพาะงานวิทยาศาสตร์ ซึ่งจินตนาการทางวิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ มีความ สัมพันธ์กับสิ่งที่ทำได้จากกระแสดการศึกษารูปแบบเป็นทางการในระยะ 10 ปีแรก (Clark. 1992 : 1648 - 1658 ; citing Zuckerman & Merton. 1972. “Age, Aging and Age Structure in Science,,” in *Aging and Social.* p 292 – 326) อาจารย์ที่มีพลังชีวิตสูงจะได้รับการยอมรับจากคณาจารย์ในสถาบันเดียวกันว่าเป็น “ดาวปฏิบัติการ” (Star Performance ; Chan & Burton. 1995 : 216 - 234)

ความสำคัญต่อสถาบันการศึกษา เดส จาร์ แลส (Des Jarlais. 1995 : Abstracts) ให้ความเห็นว่าพลังชีวิตอาจารย์มีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาด้านเนื้อหาสาระ การยอมรับ และการมีกำลังเคลื่อนที่ พลังชีวิตอาจารย์จึงมีความสำคัญต่อสถาบันการศึกษาในแง่ทำให้สถาบันการศึกษาสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เพราะพลังชีวิตอาจารย์เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะของอาจารย์ในการประสานเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของบุคคลและสถาบันเข้ากันได้สนิท (Nicolson. 1988) พลังชีวิตอาจารย์เปลี่ยนแปลงไปตามพันธกิจของสถาบัน (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 22 - 23 ; Clark & Lewis. 1985 : 247 – 256) อาจารย์รู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน มีความสามารถในการควบคุมงาน มีภาระงานที่สมดุลระหว่างงานวิจัย การสอนและปารบริการ สมดุลระหว่างความต้องการการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล (Walker. 2001b) ถ้าอาจารย์มีพลังชีวิต ย่อมหมายถึงอาจารย์สามารถปรับตัวสร้างผลงานให้กับสถาบันได้ สถาบันการศึกษาสามารถอยู่รอดและดำเนินกิจการได้อย่างต่อเนื่อง แต่ในระยะเริ่มแรกขององค์กรและสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ มักจะมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ง่าย แต่เมื่อองค์กรและสังคมนี้ดำรงอยู่นาน จะเกิดปรากฏการณ์พลังชีวิตของสถาบันลดลง เกิดความไม่ยืดหยุ่นขึ้น มีการสร้างสรรค์น้อยลงและขาดความสามารถในการเผชิญสิ่งที่ท้าทายที่ไม่คาดหวังมาก่อน (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 7 ; citing Gardner. 1963. *Self – Renewal*. p16) จากการวิจัยของกรรณิการ์ สุวรรณโคต พบว่า อาจารย์ที่อยู่ต่างสถาบันการศึกษามีระดับพลังชีวิตแตกต่างกัน สถาบันอุดมศึกษาสามารถพัฒนาการดำเนินงานให้มีมาตรฐานมีองค์ความรู้ที่เป็นสากล มีผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ (กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538 : 1 – 11)

สถาบันที่มีพลังชีวิต ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความพอใจในชีวิตสูง ส่งเสริมสุขภาพอาจารย์ อาจารย์รู้สึกอบอุ่น ไม่เจ็บป่วยเนื่องจากโรคหัวใจ มะเร็งและโรคที่รุนแรงอื่น ๆ รวมทั้งมีความเป็นกันเองกับสมาชิกในครอบครัวของอาจารย์ ซึ่งส่งผลให้อาจารย์สามารถทุ่มเทจิตวิญญาณให้กับการทำงานในสถานศึกษา (Walker.. 2001 a.) สถานศึกษามีความเป็นเลิศทางวิชาการ (Lu. 1992 : Abstracts) เนื่องจากความเป็นเลิศขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร (Baldwin & Krotseng. 1985 : 6) เพราะพลังชีวิตสถาบันเป็นผลมาจากอาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์สูง มีความสามารถเชิงวิชาชีพสูง กล้าที่จะทำงานที่เสี่ยงและสร้างสรรค์งานเพิ่มพูนความรู้และทักษะ รวมทั้งชื่นชมกับงานอาชีพที่ได้กระทำอยู่ (Walker. 2001a.)

ความสำคัญต่อชุมชนและชาติ เนื่องจากอาจารย์และสถาบันการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและชาติ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของอาจารย์และสถาบันย่อมมีผลต่อชุมชนและชาติ สรุปได้ว่า พลังชีวิตอาจารย์มีประเด็นความสำคัญต่อชุมชนและชาติ กล่าวคือ ชุมชนและชาติมีระดับความสามารถในการแข่งขันกับต่างชาติ (Baldwin. 1985 : Editor's Notes)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า พลังชีวิตอาจารย์มีความสำคัญต่ออาจารย์ ทั้งในด้านการเห็นคุณค่าในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติส่วนตัวที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ ซึ่งจะทำให้สถาบันการศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนและชาติมีที่พึ่งทางวิชาการ มีแหล่งดึงดูดที่สามารถแข่งขันกับต่างชาติได้

ลักษณะพลังชีวิตอาจารย์

พลังชีวิตอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญ แต่มีใช้สิ่งจำเป็นจนขาดไม่ได้และมีใช้ลักษณะนำที่ทำให้สถาบันมีชื่อเสียง (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 22 - 23) เพราะพลังชีวิตอาจารย์และความมีชื่อเสียงชั้นนำเป็นปรากฏการณ์ที่แตกต่างกัน (Clark & Lewis. 1985 : 248) แต่พลังชีวิตอาจารย์มีความสำคัญในแง่จิตวิทยาที่ระบุถึงความมีชีวิตที่ดี ชีวิตที่มีคุณภาพ (Walker. 2001b.) พลังชีวิตอาจารย์เป็นสิ่งไม่อยู่นิ่ง มีระดับสูงขึ้น – ต่ำลง (Clark. 1992 : 1648 – 1658 ; citing Sarason. 1977. *Work, Aging and Social Change : Professionals and the One Life – One Career Imperative*. p 257) ตามปัจจัยที่มากกระทบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง การ “ชะงักงัน” ของพลังชีวิตจะไม่มีความสม่ำเสมอ จะเกิดขึ้นกับบางจุดของชีวิต การชะงักงันในระยะกลางของอาชีพ มีความสัมพันธ์กับลักษณะ “หนึ่งชีวิต-หนึ่งอาชีพ” โดยเฉพาะบุคคลในงานอุดมศึกษา (Clark. 1992 : 1648 – 1658 ; citing Zuckman and Merton. 1972. “Age, Aging and Age Structure in Science,” in *Aging and Social*. p 292 – 326) ซึ่งภาวะ “ชะงักงัน” เป็นลักษณะสำคัญของ พลังชีวิต และเป็นข้อบ่งชี้ของความสามารถเริ่มต้นใหม่ของแต่ละบุคคล รวมทั้งความเป็นผู้ใหญ่ในสาขาอาชีพ โดยปัญหาพลังชีวิตอาจารย์มีสมมติฐานเกี่ยวกับ ความสามารถของแต่ละบุคคลในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความคาดหวังเปลี่ยนแปลง อาจารย์ที่มีปัญหาพลังชีวิตอาจารย์มีผลการปฏิบัติงานลดลง (Clark. 1992 : 1648 – 1658) เช่น นักศึกษามีความคิดเห็นไม่เป็นไปตามที่อาจารย์คาดไว้ การเผยแพร่ผลงานของอาจารย์สู่สังคมต่ำกว่าที่คาดไว้ และอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีความเชื่อว่า อายุนักวิทยาศาสตร์มีผลต่อผลงาน และความเชื่อนี้ขยายครอบคลุมความมีอายุของศาสตราจารย์ โดยมีสมมติฐานว่า อายุของศาสตราจารย์มีทิศทางผกผันกับผลงาน (Clark. 1992 : 1648 – 1658 ; citing Zuckerman & Merton. 1972. “Age, Aging and Age Structure in Science,” in *Aging and Social*. p 292 – 326)

พลังชีวิตอาจารย์เปลี่ยนแปลงไปตามพันธกิจของสถาบันการศึกษาและพลังชีวิตอาจารย์จะความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพลังชีวิตสถาบัน (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 22 – 23 ; Clark & Lewis. 1985 : 248 ; Clark, Corcoran & Lewis. 1985 : 248 ; Walker. 2001a) การนิยามและกำหนดน้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ของพลังชีวิตอาจารย์สัมพันธ์กับพันธกิจของสถาบันการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยวิจัยให้น้ำหนักองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ ด้านผลงานการวิจัยมากกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ส่วนมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนจะให้น้ำหนักองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ด้านการสอนมากกว่าองค์ประกอบพลังชีวิตด้านอื่น (Walker. 2001b.) และสถาบันการศึกษาที่อาจารย์มีความเบื่อหน่ายในการทำงาน อาจารย์มีภาระงานมาก สถาบันไม่สามารถควบคุมงานได้ รางวัลมีไม่พอเพียง การสื่อสารบกพร่อง ขาดความเป็นกันเอง อาจารย์สับสนในค่านิยมหรือสับสนในความผูกพัน (Walker. 2001a)

พลังชีวิตอาจารย์เป็นตัวนำอาจารย์แต่ละคนมีชีวิตการทำงานแตกต่างกัน (Chan & Burton. 1995 : 219 – 234) ทั้งที่เป็นงานในองค์การและงานชีวิตที่ต้องทำ ตลอดระยะพัฒนาการอาชีพและระยะพัฒนาการชีวิต (Clark. 1992 : 1648 – 1658) ซึ่งสติปัญญาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพลังชีวิตอาจารย์ (Clark & Lewis. 1985 : 248) อีกทั้งทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการจูงใจสามารถอธิบายพลังชีวิตอาจารย์ได้ตรงประเด็น (Walker. 2001c)

ลักษณะเชิงนามธรรมของพลังชีวิตอาจารย์ที่แฝงอยู่ในตัวอาจารย์ สามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็น เช่น ความกระตือรือร้น การรู้สึกสนุกกับงาน การกล้าเสี่ยง การไปให้ถึงเป้าหมาย (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 22 – 23 ; citing Gardner. 1963. *Self – Renewal* : 62) การกระหายและอยากรู้ การไม่กลัวล้มเหลว สร้างสรรค์ (Pullman. 1997 : 10 – 11 ; Clark & Lewis. 1985 : 247) กระฉับกระเฉง ความผูกพันกับนักศึกษาของตน การเป็นเลิศในการสอน การทุ่มเทและจริงจังกับกิจกรรมในบทบาทครู การร่วมมือกับสมาชิกต่าง ๆ ในคณะกรรมการสถานศึกษา การร่วมกับการให้ความร่วมมือและสนับสนุน รวมทั้งการกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในสถาบัน (Pullman. 1997 : 10 – 11) เป็นต้น

ลักษณะเชิงรูปธรรมของพลังชีวิตอาจารย์ เป็นผลการทำงานของอาจารย์ที่สามารถนับได้ เช่น จำนวนผลงานทางวิชาการ จำนวนผลงานที่ได้รับการพัฒนา ตัวอย่างเช่น ตำรา บทความ รายงานการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ เป็นต้น ซึ่งผลผลิตของการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของผลที่เกิดจากการมีพลังชีวิต (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 22 – 23 ; Clark & Lewis. 1985 : 247 ; Altshuler & Richter. 1985 : 49 – 61)

สรุปได้ว่า พลังชีวิตอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญที่มีแฝงในตัวอาจารย์และมีการเปลี่ยนแปลงตามสิ่งที่มากระทบสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ปรากฏให้เห็นและผลของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาจารย์

องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์

มโนทัศน์เกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ สามารถอธิบายปรากฏการณ์อันซับซ้อนในงานการศึกษาและงานอาชีพ เช่นเดียวกับมโนทัศน์พลังชีวิต คือ มีความกว้าง มีความยืดหยุ่น มีโครงสร้างและมีลักษณะร่วมกับลักษณะสำคัญอื่น ๆ ซึ่งยากต่อการแยกมโนทัศน์เรื่องอื่นที่มีความสัมพันธ์กับมโนทัศน์พลังชีวิต แต่สามารถตอบคำถามที่เกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ 2 คำถาม คือ 1) ปรากฏการณ์อะไรที่มีความไวต่อพลังชีวิตอาจารย์ และ 2) ปรากฏการณ์หรือความคิดเชิงรูปธรรมอะไรบ้างที่สามารถระบุความเฉพาะเจาะจงของพลังชีวิตหรือสามารถวัดสิ่งที่ได้รับจากความคิดรวบยอดเกี่ยวกับพลังชีวิต (Clark. 1992 : 1648 – 1658) คลาก บอยเออร์ และ คอโคแรน (Clark, Boyer & Corcoran. 1985 : 22 – 23) ให้ความเห็นว่า พลังชีวิตมีหลากหลายมิติ อยู่ในในกลุ่มคำว่า กระตือรือร้น พลังงาน จิตใจ ที่เชื่อมโยงถึง กลุ่มของค่านิยมที่เป็นจิตวิญญาณขององค์กร โดยค่านิยมเหล่านี้ทำให้นักพลเกิดกำลังด้านการผลิตและสร้างสรรค์ผลงาน

นิโคลสัน (Nicolson. 1988) ได้ศึกษามโนทัศน์พลังชีวิตอาจารย์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพลังชีวิตอาจารย์และประสิทธิภาพองค์กร และสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์และปัจจัยที่ส่งผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ กับทั้งสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ในวิทยาลัยของรัฐอัลเบอร์ตาจำนวน 10 แห่ง และวิเคราะห์องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Factor Analysis) 33 ข้อคำถาม พบว่า องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์มีจำนวนมากและมีความสัมพันธ์กัน โดยที่พลังชีวิตอาจารย์มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ รวม 27 ข้อคำถาม คือ

1. ประสิทธิภาพวิชาชีพ เป็นเจตคติและพฤติกรรมที่เน้นให้เห็นถึงผลสำเร็จของการกระทำตามบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพครู ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา 3 ข้อคำถาม และการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงหรือความคาดหวังในการทำงาน 4 ข้อคำถาม รวม 7 ข้อคำถาม

2. แรงจูงใจในตนเองเป็นประโยชน์ เป็นการกระทำทางกายและจิตใจที่มีเจตคติทางที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมาย ได้แก่ แรงขับทางกาย การกระหาย ความกระตือรือร้น อดทนและการเติบโต ที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคลและสถาบัน ประกอบด้วย 8 ข้อคำถาม

3. ความรู้สึกรักและผูกพัน เป็นเจตคติและพฤติกรรมที่เน้นให้เห็นถึงความรักและผูกพันต่อเป้าหมายวิทยาลัยและสมาชิกคนอื่น ๆ ของวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม

4. การแสวงหาสิ่งท้าทาย เป็นเจตคติและพฤติกรรมที่เน้นความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ท้าทาย มีวัฒนธรรมองค์กรที่เสี่ยงต่อความล้มเหลว ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและผจญภัย โดยเน้นที่การยอมรับภาระงานอย่างตรงไปตรงมา ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม

5. การประจักษ์คุณค่าในตน เป็นความเข้าใจและกระทำบทบาทอาจารย์อย่างเต็มที่ เน้นที่ความต้องการความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม

พูลแมน (Pullman. 1997) ได้ศึกษาโมเดลพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้แนวคิดที่นิโคลสันค้นพบเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถาม และสอบถามความคิดเห็นอาจารย์ของวิทยาลัยไบเบิลจำนวน 19 แห่งในประเทศแคนาดา และวิเคราะห์องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ โดยวิธีแวนแมกซ์ 33 ข้อคำถาม พบว่าพลังชีวิตอาจารย์มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ รวม 30 ข้อคำถาม ได้แก่

1. ประสิทธิภาพวิชาชีพ ประกอบด้วย 9 ข้อคำถาม
2. ความรู้สึกรักและผูกพันต่อสถาบัน ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม
3. การประจักษ์คุณค่าในตน ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม
4. ความรู้สึกรักและผูกพันต่อนักศึกษา ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม
5. แรงจูงใจที่เป็นประโยชน์ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม

จากประเด็นองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์นี้ มีประเด็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประสิทธิภาพวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพในการสอน ผลงานวิชาการทั้งที่เป็นผลการสอน การวิจัย และบริการชุมชน รวมทั้งผลงานตามบทบาทหน้าที่ (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997 ; Chan & Burton. 1995 : 219 – 234 ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538 ; Sheridan. 1990 : Abstracts ; McLaughlin. 1999 : Abstracts) ความผูกพันต่อนักศึกษาที่ตนสอน หมายถึง ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อนักศึกษา ความผูกพันต่อนักศึกษาที่ตนสอน (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997 ; Bland & Bergquist. 1988 ; Chan & Burton. 1995 : 219 – 234 ; McLaughlin. 1999 : Abstracts ; Mcdermott. 1988 : Abstracts ; Sgro. 1990 : Abstracts) แรงจูงใจในตน หมายถึง แรงจูงใจในตน หมายถึง แรงจูงใจในทิศทางการเป็นประโยชน์ แรงจูงใจ ความรู้สึกรักและพึงพอใจในงาน ความรักและพอใจในอาชีพ (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997 ; Bland & Bergquist. 1988 ; McLaughlin. 1999 : Abstracts ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538) การพัฒนาตน หมายถึง การแสวงหาสิ่งท้าทาย การพัฒนาตนใหม่เสมอ การพัฒนาทักษะ (Nicolson. 1988 ; McLaughlin. 1999 : Abstracts ; Machaffey. 1991 : Abstracts ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538) การประจักษ์คุณค่าในตน หมายถึง ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตน การเห็นคุณค่าในตน การที่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถใช้ในงานอย่างเต็มที่ (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997 ; Altshuler & Richter. 1985 : 49 - 61 ; McLaughlin. 1999 : Abstracts)

ประสิทธิผลวิชาชีพ

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น (อุทัย ไชยานนท์. 2540 : 120) รวมถึงความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2540 : 30) วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ (อุทัย ไชยานนท์. 2540 : 179) และประสิทธิผลของงาน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความรู้ความชำนาญ ซึ่งความสำเร็จอันเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกับสภาพงานและสภาพการณ์ในขณะนั้น และประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในองค์กร (นิตยา เงินประเสริฐ. 2542 : 4) ดังนั้น ประสิทธิผลวิชาชีพอาจารย์ จึงเป็นผลสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ ทั้งผลงานรูปธรรมและผลงานนามธรรม

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์มหาวิทยาลัยมินิโซตา พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมินิโซตาที่มีพลังชีวิตสูงมีผลงานสูงกว่าอาจารย์ทั่วไป ด้านงานวิจัย งานเขียน งานบริการในคณะหรือสถาบัน มีการสอนที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย มีกิจกรรมวิชาการละวิชาชีพนอกสถาบัน (Baldwin. 1990 : 160 - 180) การศึกษาระยะยาวเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเดอรัม พบว่า การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเดอรัม ทำให้มีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการสอน การวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชน (Chan & Burton. 1995 : 219 - 234) การศึกษาโครงสร้างเชิงเส้นของ ประทุมฤกษ์กลาง (2538) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ โอติ (Odi. 1998 : Abstracts) ศึกษาพบว่า นักเรียนที่โดดเด่นด้านวิชาการ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน มีความผูกพันในงานวิชาการและทำงานหนัก มีแรงจูงใจที่จะศึกษาให้สำเร็จและศึกษาต่อชั้นสูงขึ้น และลักษณะโดดเด่นทางด้านวิชาการเป็นผลจากการติดต่อโดยตรงกับอาจารย์มหาวิทยาลัยและผู้ชี้แนะจากมหาวิทยาลัย และ บายส์ (Buys. 1990 : Abstracts) ศึกษาพบว่า การพัฒนาการให้คำปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยเคนตักกี ภาคตะวันตกของสหรัฐอเมริกา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ ชุมชนวิชาการมีพลังชีวิต ผู้ให้คำปรึกษาและนักศึกษามีสัมพันธภาพต่อกัน บทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและนักศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีพลังชีวิต ขณะที่ จอห์นสัน (Johnson. 1990 : Abstracts) พบว่า การทบทวนเงื่อนไขการทำงานภายหลังการจ้างถาวรทำให้มีการปฏิบัติงานดีขึ้นเล็กน้อย และ โม (Moe. 1988 : Abstracts) พบว่า การจ้างศิษย์เก่าทำให้เกิดผลเสียในระยะยาว คือ งานด้านวิชาการไม่กว้าง คณาจารย์และคณะมีการเคลื่อนไหวน้อย นักวิชาการผลิตผลงานน้อยและพลังชีวิตสถาบันลดต่ำลง

สรุป ประสิทธิผลวิชาชีพอาจารย์เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ในแต่ละสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของแต่ละสถาบัน และประสิทธิผลวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของพลังชีวิตอาจารย์

ความผูกพันต่อสถาบัน

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับความเข้มแข็งของบุคคลรับเอาแบบอย่างขององค์กรและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในงาน อุทิศและทุ่มเทให้กับงาน พยายามประยุกต์ความคาดหวังที่มีในงาน และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมในงานสูง (Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1998 : 73 ; McShane & Glinow. 2000 : 208, 617) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรเกี่ยวกับความเชื่อและการรับเอางานขององค์กรมาเป็นงาน

ของตน และเป็นองค์ประกอบที่เข้มแข็งที่สุด ที่ทำให้บุคคลไม่ทำงานหรือลาออกจากงาน (Garrison & Bly. 1997 :146 – 147) และความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร เป็นกระบวนการโดยบุคคลผู้มีเจตคติต่อองค์กร มีความตั้งใจสูง ร่วมมือและแสวงหาวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประสิทธิผลองค์กร ซึ่งสามารถลดและป้องกันการทำงานและการเปลี่ยนงาน (Luthans. 1998 :150 ; Steers & Porter. 1991 : 288 – 289) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็น ความรู้สึกและความคิดที่ดีต่อภาพรวมและส่วนประกอบต่าง ๆ ของ องค์กรที่ บุคคลสังกัดอยู่

บุคคลที่ผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะแรก คือ เชื่อและศรัทธาอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ลักษณะที่สองคือ ตั้งใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และลักษณะที่สามคือ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Luthans. 1998 : 148 ;Rothwell. 1996 : 130 ; Luthans. 1995 : 130 ; citing Mowday ; Steers. 1991 : 79 ; Steers & Porter. 1991 : 290 ; citing Neale & Northcogory. 1990) ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสังเกตได้จากการกระทำของบุคคลในองค์กร ด้านความเชื่อถือและศรัทธา โดยสังเกตจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความตั้งใจและทุ่มเทกับงาน รวมทั้งความต้องการเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

การที่อาจารย์ในวิทยาลัยชุมชนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนงานของสถาบันทำให้อาจารย์เข้าใจพันธกิจของสถาบันชัดเจน มีความผูกพันต่อสถาบัน และแสดงให้เห็นพลังชีวิตอาจารย์ (Mcdermott. 1998 : Abstracts) อัศนีย์ วันชัย และ ดวงใจ ดวงโกศล (2542) ศึกษาพบว่า มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน สำราญ บุญรักษา (2539) พบว่าพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิต ผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในงานระดับสูง โดยความพึงพอใจในงานทุกด้านสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) พบว่า ความพึงพอใจในงานทั่วไปสามารถทำนายความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเพิ่มขึ้น

ความผูกพันต่อสถาบัน เป็นความรู้สึกรักและความคิด รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อภาพรวมและส่วนประกอบของสถานศึกษาที่อาจารย์สังกัดอยู่ เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ผู้ร่วมงาน นักศึกษา สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและอื่น ๆ โดยประเมินได้จากกลุ่มพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ ยอมรับเป้าหมายและการศึกษา ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันการศึกษาต่อไป ซึ่งความผูกพันต่อสถาบันการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของพลังชีวิตอาจารย์

แรงจูงใจในตน

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลที่ให้พลังเป็นแรงขับ (Drive) และเป้าหมาย รวมทั้งระบบต่าง ๆ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุจุดหมาย (Steers. 1991 : 118 ; Geen. 1995 : 2 – 5) ส่วนแรงจูงใจ (Motives) เป็นแรงหรือภาวะหรือปัจจัยหรือสิ่งเร้าทุกอย่างที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ (อารี พันธุ์ณี. 2534 : 179 ; พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 113 ; มาลี จุฑา. 2542 : 138 ; สุวิทย์

หิรัญยกานท์, สิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ และ ชนินทร์ อินทราภรณ์. 2540 159 – 160) และแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงภายในบุคคล มีระดับความเข้มแตกต่างกัน มีทิศทางและเป็นสิ่งที่มีอยู่เรื่อย ๆ มีผลต่อการทำงาน (สมยศ นาวิการ. 2540 : 290 – 291 ; Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1998 : 64) ซึ่ง พรณี ชูทัย เจนจิต (2538 455 – 458) ให้ความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจตามความคิดของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ ว่า กลุ่มพฤติกรรมนิยมคิดว่า แรงจูงใจเกิดจากแรงขับหรือความต้องการทางด้านร่างกาย และกลุ่มพุทธินิยมคิดว่า แรงจูงใจเป็นแรงภายในที่เกี่ยวข้องกับความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำตนเองในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการความพอใจในชีวิต โดยมีความอยากรู้อยากเห็นเป็นสิ่งกระตุ้น และแรงจูงใจเป็นสิ่งเสริมสร้างให้บุคคลมีกำลังใจ มีพลังในการปฏิบัติงาน ช่วยควบคุมการทำงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (เนาวรัตน์ วิไลชนม์. 2533 90 – 91) ดังนั้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในตนเอง เป็นความต้องการ เป็นแรงขับ ความต้องการและเป้าหมายของบุคคลที่สามารถผลักดันหรือชี้นำทิศทางการกระทำของบุคคลให้ไปถึงเป้าหมายได้ แรงจูงใจในตนเองที่เป็นประโยชน์จึงสามารถกำหนดให้บุคคลกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ได้

สโกร (Sgro. 1990 : Abstracts) ศึกษาพบว่า อาจารย์ชายอายุ 50 – 60 ปี ในมหาวิทยาลัยเน้นทั้งการสอน การวิจัยและการบริการชุมชน มีความพึงพอใจในงานที่มีผลโดยตรงต่อความผูกพันสถาบัน และการรับรู้พลังชีวิตอาจารย์ของหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อการจัดลำดับอาจารย์ ส่วน บัวบาน ยะนา (2541) พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง จริยาพันธ์ ฤทธิพันธ์ (2541) ศึกษาพบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2537 มีความตั้งใจไม่ประกอบอาชีพพยาบาลในระบบราชการ เมื่อสิ้นสุดสัญญาด้วยการใช้ทุนร้อยละ 30.6 และอีกร้อยละ 16.5 ต้องการศึกษาต่อเพื่อเปลี่ยนงาน โดยต้องการศึกษาสาขาที่ไม่ใช่พยาบาล และพบว่า เจตคติต่อการประกอบอาชีพในระบบราชการไม่สัมพันธ์กับความตั้งใจในการประกอบอาชีพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจของตนเองของอาจารย์ เป็นความรู้สึกส่วนตนที่เกิดจากปัจจัยภายในและภายนอกอาจารย์ ทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและทุ่มเทการกระทำตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ ในสถาบันการศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ นอกจากนี้ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ โดยส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในงานเป็นความพึงพอใจในบริบทของงาน ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคง ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงานและการนิเทศ อีกส่วนหนึ่งเป็นความพึงพอใจด้านความรู้สึก ได้แก่ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงานทั่วไป (Hackman & Oldham. 1975 : 159 – 170) และ ความพึงพอใจและขวัญเป็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ตัวหนึ่ง (Clark. 1992 : 1648 – 1658) ดังนั้น แรงจูงใจในตนเองในทิศทางที่เป็นประโยชน์ของอาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของพลังชีวิตอาจารย์

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพูนความรู้และความคิด รวมทั้งทักษะและความชำนาญ ตลอดจนพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นการพัฒนาลักษณะที่เป็นคุณด้านความรู้สึกว่า ตนมีเป้าหมาย ด้านความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตัว ด้านความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง และด้านความรู้สึกมีเสน่ห์ในตน (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 127 – 128 ; 145 – 146) และเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง อาจารย์พยาบาลต้องพัฒนาตนเองด้านความรู้

ความสามารถทั้งด้านวิชาการและทักษะปฏิบัติ ด้านวิชาชีพครูและวิชาชีพพยาบาล (เสริมศรี เวชชะ. 2542 : 84 – 87) และต้องพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อเป็นตัวแทนแก่นักศึกษาพยาบาลและ พัฒนาการศึกษายาบาล (วัฒนา กุลนาถศิริ. 2540 : 6 – 9) ส่วน ชัคเคอร์แมน และ เมอร์ตัน (Clark. 1992 : 1648 – 1658 ; citing Zuckerman & Merton. 1972. “Age, Aging and Age Structure in Science,” in *Aging and Social*. p 292 – 326) ให้ความคิดเห็นว่า ในระยะ 10 ปีแรกของการทำงาน จินตนาการทาง วิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ สัมพันธ์กับสิ่งที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และในช่วงอายุงานหลัง 10 ปีแรก ผลงานจินตนาการทางวิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ ได้จากความรับผิดชอบต่อการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น การพัฒนาตนเอง มีลักษณะเป็นพลวัตและเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงความคิด การกระทำ ให้สามารถคิด และกระทำสิ่งต่าง ๆ เท่าทันและหรือนำเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้

การประชุมระดับชาติของสมาคมการอุดมศึกษาสหรัฐอเมริกาและสมาคมประกันคุณภาพครู 3 ครั้ง ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์และการจัดให้มีการประชุมเพื่อพัฒนาการอุดมศึกษา มีผลต่อพลังชีวิต อาจารย์ และทำให้อาจารย์มีชีวิตใหม่ (Jackson. 1991 : 95 – 105) โซเรล (Sorrell. 1991 : Abstracts) ศึกษาพบว่า โครงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาจารย์หรือส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โครงการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถผลักดันลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ออกมากับเงื่อนไขบทบาทอาจารย์ ชาน และ เบอร์ตัน (Chan & Burton. 1995 : 219 – 234) ศึกษาพบว่า การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเดอร์พอล ทำให้อาจารย์ กระหายและแข่งขันกันด้านการพัฒนาตน

การพัฒนาตนของอาจารย์พยาบาลเป็นความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นทั้งการเรียนรู้ในระบบ นอกกรอบและตามอัธยาศัย โดยการแสวงหาสิ่งท้าทายและการพัฒนาตนให้ใหม่เสมอของอาจารย์ เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของ พลังชีวิตอาจารย์

การประจักษ์คุณค่าในตน

การประจักษ์คุณค่าในตนเองเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ของความต้องการพื้นฐานของ มนุษย์ตามแนวมาสโลว์ และเป็นเครื่องหมายที่ปรากฏขึ้นภายในบุคคล เมื่อบุคคลรับรู้ ว่า ตนมีความสามารถ กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามที่ตนจะเป็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่ง โกลด์สไตน์ (Goldstein) ใช้คำว่า Self – Fullfillment (Maslow. 1970 : 46 – 47 ; 149 – 180) และ พรหมณี ชูทัย เจนจิต (2538 : 459 – 469 citing Abraham H. Maslow. 1943. “A Theory of Human Motivation,” *Psychological Review*. p 340 – 396) เรียกความต้องการขั้นนี้ว่า ความต้องการที่จะตระหนักในความสามารถของตนเอง ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการ ขั้นต่ำกว่าทั้ง 4 ขั้น ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ โดยบุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้ เป็นผู้ที่รู้จักตนเอง ตรงตามสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เข้าใจถึงความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตน โดย ไม่มีการบิดเบือน พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง พิจารณาตนเองอย่างเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งส่วนที่เป็นข้อบกพร่องของตนเอง เป็นความต้องการที่แต่ละคนต้องการจะเป็นเต็มที่ สงวน ช้างฉัตร (2542 : 9) เห็นว่าบุคคล ที่อยู่ในขั้นการประจักษ์คุณค่าในตนเอง ต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจในความสามารถของตนเองอย่าง ที่ตนสามารถจะเป็นได้อย่างเต็มที่ และเป็นการบรรลุศักยภาพแห่งตน เป็นการที่บุคคลได้ทำตามความสามารถที่ บุคคลสามารถจะเป็นไปได้ตามที่เขาจะเป็น เป็นความสามารถที่เป็นไปตามธรรมชาติของเขาอย่างแท้จริง

โดยไม่มีการป้องกันหรือปิดเบียน (สุวิทย์ หิรัญยกานต์, สิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ และ ชรินทร์ชัย อินทราภรณ์. 2540 : 86) บุคคลที่มีความต้องการตระหนักแท้ในตน เป็นบุคคลที่พยายามสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ตนเอง และสังคม อย่างพร้อมมูลและเต็มความสามารถ หรือทำงานตามที่ใจตนชอบ หรือประกอบอาชีพตามที่ตนรัก เป็นผู้ที่ยึดมั่นในตนเอง จะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้ประเมินผลการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของตนเองว่า ตนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่และอย่างเต็มที่ตนจะเป็นได้อย่างเต็มที่ โดยใช้ความเป็นจริงเป็นเกณฑ์การประเมิน บุคคลที่มีการประจักษ์คุณค่าในตนเองมีลักษณะสำคัญคือ รู้จักและสามารถยอมรับข้อดีข้อบกพร่องของตัวเองตามความเป็นจริงไม่ปิดเบียน

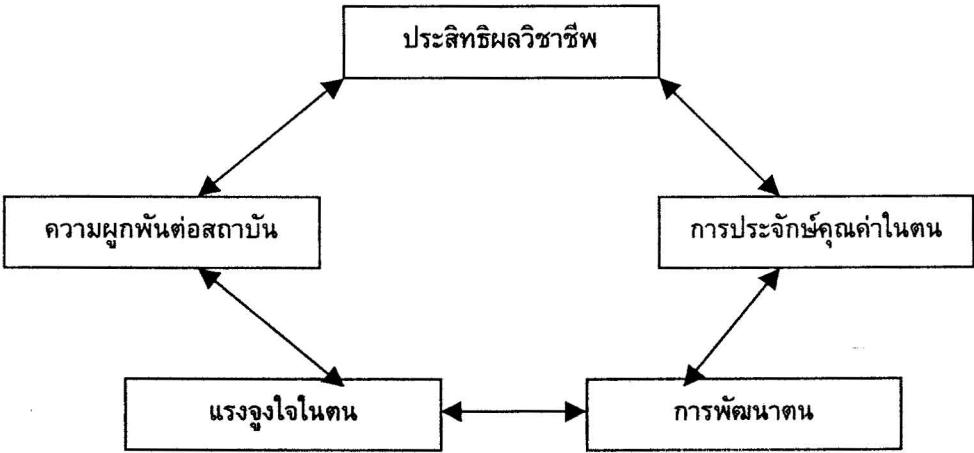
การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเดอร์พอล ทำให้อาจารย์มีความภาคภูมิใจในสถาบันและภาคภูมิใจในตนเอง (Chan & Burton. 1995 : 219 – 234) บัวบาน ยะนา (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ชั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคเหนือ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีการประจักษ์คุณค่าในตนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้าน

การประจักษ์คุณค่าในตนของอาจารย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวอาจารย์เมื่ออาจารย์ทราบว่าอาจารย์เป็นตัวของตัวเองอย่างเต็มที่ ด้านความสามารถกระทำกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ในสถาบัน การศึกษาที่ตนสังกัด ซึ่งจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเองอย่างแท้จริง และจะมีแรงผลักดันในการกระทำกิจกรรมในอาชีพอาจารย์ต่อไปอย่างไม่ลดละ โดยที่การประจักษ์คุณค่าในตนเองของอาจารย์น่าจะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของพลังชีวิตอาจารย์

พลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วยกลุ่มลักษณะสำคัญ ๆ 5 ประการ ได้แก่ ประสิทธิภาพวิชาชีพ ความผูกพันต่อสถาบัน การจูงใจในตน การพัฒนาตนเอง การประจักษ์คุณค่าในตน นอกจากนี้จะพบว่า เอกสารและรายงานบางฉบับกล่าวถึงพลังชีวิตอาจารย์ในแง่ ค่านิยม เจตคติ และ พฤติกรรมการทำงาน (McLaughlin. 1999 : Abstracts) ขวัญ (Chan & Burton. 1995 : 219 – 234) ความรับผิดชอบในการสอน รางวัลการสอน การสร้างชุมชน (Machaffey. 1991 : Abstracts) ระดับการปฏิบัติงานด้านวิจัย สอน และ บริการวิชาการ (Sgro. 1990 : Abstracts) ความผูกพันต่ออาชีพ ความสามารถในด้านยืดหยุ่น (Kaul. 1991 : Abstracts)

จากการศึกษาข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยลักษณะความเป็นอาจารย์ในวิชาชีพพยาบาลที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อให้นักศึกษาสามารถให้บริการทางการพยาบาลแก่ผู้รับบริการได้จริง ซึ่งหมายถึง ขณะที่นักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติ นักศึกษาจะต้องได้รับการนิเทศจากอาจารย์พยาบาลอย่างใกล้ชิด เพื่อที่นักศึกษาจะสามารถ ให้ความรู้และพัฒนาความสามารถผู้รับบริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการของนักศึกษา ทั้งในแง่ กฎหมายวิชาชีพพยาบาลและกฎหมายบ้านเมือง อาจารย์พยาบาลจึงต้องสามารถดำรงตนได้ในขณะที่มีภาระงานการสอนนักศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ รวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา และภาระงานอื่น ๆ ของสถาบันการศึกษา ตลอดจนมีการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ เช่น นักศึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการทางสุขภาพและอื่น ๆ รวมถึงการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่

เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดองค์ประกอบหลักของพลังชีวิตอาจารย์ ดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์

จากภาพประกอบ 2 พลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ความผูกพันต่อสถาบัน แรงจูงใจในตน การพัฒนาตนเอง การประจักษ์คุณค่าในตน โดยแต่ละองค์ประกอบมีปฏิสัมพันธ์เป็นวงจร คือ ประสิทธิผลวิชาชีพสัมพันธ์กับการพัฒนาตน การพัฒนาตนสัมพันธ์กับการประจักษ์คุณค่าในตน และการประจักษ์คุณค่าในตนสัมพันธ์กับประสิทธิผลวิชาชีพ

การประเมินพลังชีวิตอาจารย์

พลังชีวิตอาจารย์เป็นสิ่งที่มิได้ลักษณะเป็นนามธรรมประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐานทางจิตวิทยาหลายด้าน เช่น แรงจูงใจ ความผูกพัน ประสิทธิภาพ และอื่น ๆ จึงไม่สามารถวัดและประเมินพลังชีวิตอาจารย์ได้โดยตรง จำเป็นต้องใช้ตัวบ่งชี้เป็นการประเมินผลลัพธ์ของลักษณะที่เกิดขึ้นในตัวอาจารย์แทน ซึ่งเป็นการวัดและประเมินทางจิตวิทยาที่ถือว่าการประเมินทางอ้อม การวัดปริมาณของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น การจูงใจ มีวิธีการสำคัญ 3 วิธี คือ วัดจากอัตราการเคลื่อนไหว วัดจากอัตราการกระทำ และวัดจากการเอาชนะอุปสรรค (อาร์ พันธ์มณี. 2534 183) อีกทั้ง พลังชีวิตอาจารย์สัมพันธ์กับพันธกิจของสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยวิจัยให้น้ำหนักขององค์ประกอบต่าง ๆ ของพลังชีวิตอาจารย์ด้านผลงานการวิจัยมากกว่าด้านอื่น มหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนจะให้น้ำหนักองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ด้านการสอนมากกว่าด้านอื่น (Walker. 2001b.)

นักวิชาการได้ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อการวัดและประเมินพลังชีวิตอาจารย์ เช่นการสังเกต การสัมภาษณ์ การทดสอบ ตัวอย่าง การศึกษามโนทัศน์พลังชีวิตอาจารย์โดยใช้แบบสอบถาม ของวิทยาลัยในรัฐอัลเบอร์ตา (Nicolson. 1988) และวิทยาลัยไบเบิลประเทศแคนาดา (Pullman. 1997) และเพื่อให้การประเมินพลังชีวิตอาจารย์แต่ละครั้งตรงประเด็นมากขึ้น อาจใช้วิธีการวัดและประเมินมากกว่าหนึ่งวิธี เช่น การศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ในโครงการเรียนรู้ที่วิทยาลัยชุมชนไมอามีแดดดี ใช้การสัมภาษณ์ร่วมกับสังเกต

(Miami – Dade Community College) (Inclin. 1990 : Abstracts) การศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคมิดแลนด์ ในจังหวัดโคลัมเบีย มลรัฐแคลิฟอร์เนียตอนใต้ ใช้วิธีการสำรวจร่วมกับการสัมภาษณ์ (Machaffey. 1991 : Abstracts) การศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ของมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ใช้วิธีการตอบแบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์ (Sorrell. 1991: Abstracts) นอกจากนี้ยังมีวิธีการประเมินพลังชีวิตอาจารย์โดยใช้บุคคล เช่น กลุ่มอาจารย์ในสถาบันเดียวกัน

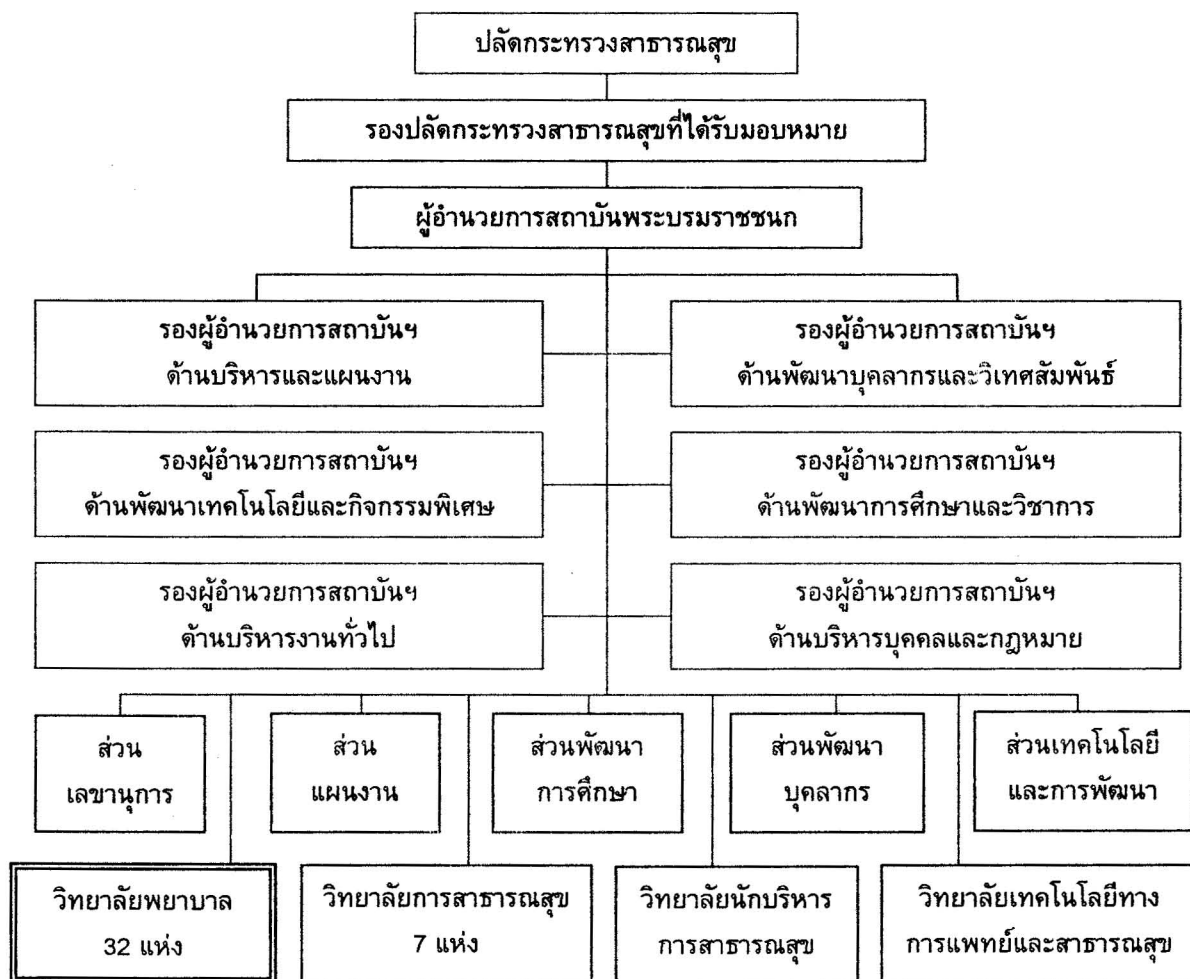
กรณีการ สุวรรณโคต (2538) ได้ประเมินพลังชีวิตอาจารย์สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ สังกัดมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้สร้างและทดลองใช้ในบริบทการอุดมศึกษาไทย โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ เริ่มจากรวบรวมคำที่เกี่ยวกับลักษณะ พลังชีวิตอาจารย์จากเอกสารต่าง ๆ ได้ 64 ลักษณะ และให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา 1 คน แปลคำภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย พร้อมกับให้ผู้เชี่ยวชาญอีก 1 คน แปลคำภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ รวมทั้งนำคำทั้ง 64 ลักษณะ สร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและได้สร้างแบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ ตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กับทั้งหาอำนาจจำแนกด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภทแบบมีลำดับขั้น (Stepwise Method) โดยใช้วิธี Roa จากตัวอย่างกลุ่มรู้จักกลุ่มละ 61 คน แบบวัดพลังชีวิตอาจารย์สามารถแยกกลุ่มออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และประมาณความเป็นสมาชิกกลุ่มถูกต้องร้อยละ 99.18 และมีค่าความเชื่อมั่นจากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ทั้งฉบับได้ .977 อีกทั้งสำรวจพลังชีวิตอาจารย์ประจำปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งสายวิชาการ (สาย ก) ตามเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แบบวัดพลังชีวิตอาจารย์จำนวน 61 ข้อคำถาม ประกอบด้วย

1. ด้านการพัฒนาตนเองใหม่เสมอ 23 ข้อคำถาม
2. ด้านรักและพอใจในงานอาชีพ 9 ข้อคำถาม
3. ด้านประสิทธิภาพในการสอน 10 ข้อคำถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการสอน 7 ข้อคำถาม และความเป็นครู 3 ข้อคำถาม
4. ด้านผลิตภาพ 13 ข้อคำถาม ประกอบด้วย ผลิตผล 9 ข้อคำถาม และผลิตผลด้านการสอน 4 ข้อคำถาม
5. ด้านแรงจูงใจ 6 ข้อคำถาม ประกอบด้วย แรงจูงใจ 4 ข้อคำถาม และ แรงจูงใจทางวิชาชีพ 2 ข้อคำถาม

แบบวัดพลังชีวิตอาจารย์ฉบับนี้ประยุกต์ใช้มาตรวัดประมาณค่าของไลเกิร์ต 7 ระดับ กับการวัดพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเองใหม่เสมอ ด้านรักและพอใจในงานอาชีพ ด้านประสิทธิภาพในการสอน ด้านแรงจูงใจ และด้านการผลิตผลงานวิชาการ โดยกำหนดค่าคะแนน 1 – 7 คะแนน ได้แก่ ไม่เป็นจริงเลย ไม่เป็นจริง ค่อนข้างไม่เป็นจริง ตัดสินไม่ได้ ค่อนข้างเป็นจริงและเป็นจริงที่สุด ขณะที่ด้านการผลิตผลงานวิชาการได้แบ่งการวัดเป็น 2 แบบ คือ ด้านการผลิตผลงานได้กำหนดระดับคะแนนตามระดับการเป็นกรรมการจัดประชุมงานวิชาการในช่วง 3 ปี และปริมาณผลงานทางวิชาการในช่วง 3 ปี ส่วนด้านคุณภาพผลงานวิชาการเป็นการวัดโดยประยุกต์ใช้มาตรวัดประมาณค่าของไลเกิร์ต 5 ระดับ โดยมีค่าคะแนน 3 – 7 คะแนน

การจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก

การจัดการศึกษาพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข เริ่มดำเนินการแห่งแรกในปี พ.ศ.2540 ปัจจุบันมีสถานศึกษาทางการพยาบาล 32 แห่ง มีสถานภาพเป็นวิทยาลัยพยาบาล เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมุ่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลและการสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข โครงสร้างองค์กรของกระทรวงสาธารณสุข แสดงในภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างองค์กรกระทรวงสาธารณสุข

ที่มา : สถาบันพระบรมราชชนก. (2540). จากวันนั้นถึงวันนี้ กึ่งศตวรรษ การศึกษาและการพัฒนากำลังคน กระทรวงสาธารณสุข :138

จากตำแหน่งของวิทยาลัยพยาบาลในโครงสร้างองค์กรของกระทรวงสาธารณสุขทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลต้องเกี่ยวโยงกับการทำงานของสถาบันพระบรมราชชนก

บทบาทหน้าที่ของสถาบันพระบรมราชชนก

สถาบันพระบรมราชชนก สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานระดับสูงกว่ากอง แต่ต่ำกว่ากรม พัฒนามาจากการรวมหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข และแยกออกจากโครงสร้างราชการปกติของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขไม่ได้มีหน้าที่ผลิตบุคลากรโดยตรง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 : 132 – 134)

1. เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและความต้องการด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข
 2. จัดทำแผนผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและประสานงานกับหน่วยงานอื่น
 3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 4. พัฒนามาตรฐานการศึกษาและวิชาการด้านการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุข
 5. ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
- นอกจากนี้สถาบันพระบรมราชชนกได้ปฏิบัติงานตามนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข วันที่ 3 สิงหาคม 2542 คือ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : ภาคผนวก 1 – 2)

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพแนวทางที่ 3 ด้วยการพัฒนาสถาบันการศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพในการผลิตและพัฒนาบทบาทด้านการพัฒนาบุคลากร เพิ่มขึ้น
2. มาตรการข้อที่ 5 สถาบันพระบรมราชชนกทำหน้าที่ดำเนินการ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข ตลอดจนการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข
3. มาตรการข้อที่ 6 พัฒนาความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพระดับนานาชาติ

บทบาทหน้าที่วิทยาลัยพยาบาล

สถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยในสังกัดมี 6 ด้าน ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 : 141)

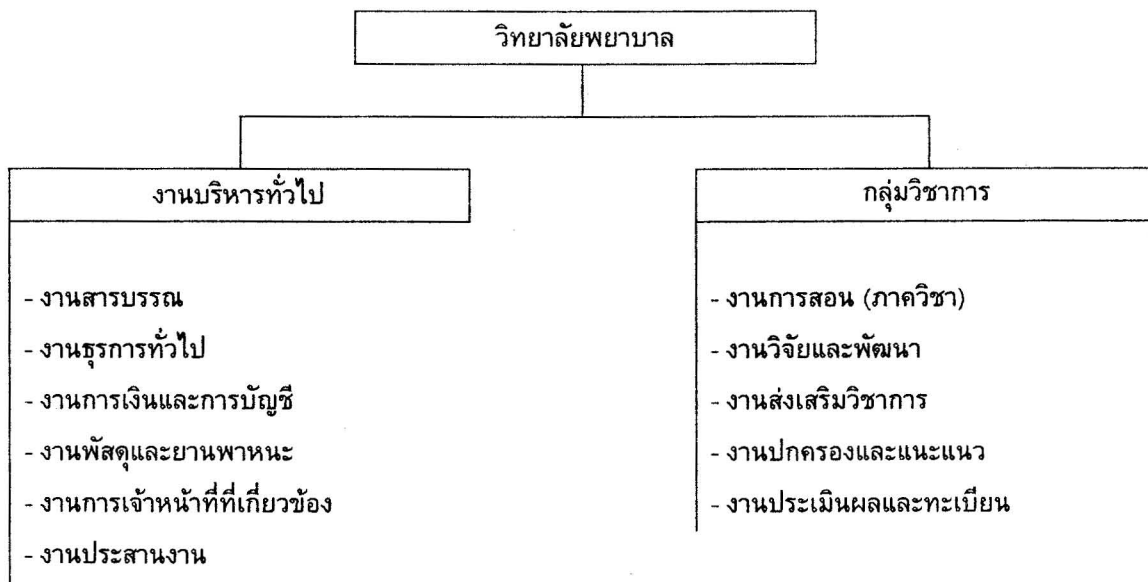
1. ผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุข
2. พัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข
3. วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุข
4. จัดบริการสาธารณสุขสาขาที่เหมาะสมตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรับผิดชอบ
 - 4.1 จัดบริการสาธารณสุขในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมแก่ประชาชนทั่วไป
 - 4.2 เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัยและฝึกภาคปฏิบัติของอาจารย์และนักศึกษา
5. บริการวิชาการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขแก่สังคม
6. ส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและประชาธิปไตย

นอกจากนี้ แต่ละวิทยาลัยสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ โดยบทบาทหน้าที่ที่กำหนดขึ้นต้องสอดคล้องกับบทบาทที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดไว้ เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง, 2541 : 3) ได้กำหนดพันธกิจของวิทยาลัย ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ ทั้งคุณธรรม จริยธรรมและทักษะในการประกอบอาชีพ
2. ค้นคว้าวิจัยทางด้านการพยาบาลและสุขภาพ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นแหล่งความรู้แก่บุคลากรทางการพยาบาล
3. บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อส่งเสริมทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน
5. สาธารณสุขสาธิต โดยให้บริการจัดอบรมและหรือสาธิตทางด้านสาธารณสุข เพื่อประโยชน์สำคัญสำหรับทีมสาธารณสุขและประชาชน
6. พัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เจตคติและทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ

โครงสร้างองค์การวิทยาลัยพยาบาล

สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดโครงสร้างวิทยาลัยพยาบาลตามแผนกรอบอัตรา กำลัง 3 ปี รอบที่ 3 สำหรับปีงบประมาณ 2537 - 2539 แสดงในภาพประกอบ 4 ดังนี้



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างวิทยาลัยพยาบาลตามแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบที่ 3 งบประมาณ 2537 - 2539
ที่มา : สถาบันพระบรมราชชนก. (2542). คู่มือการบริหารการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของ

กระทรวงสาธารณสุข : 34

ปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาลได้กำหนดโครงสร้างองค์กรภายในวิทยาลัย ตามแนวทางการบริหารงานของแต่ละวิทยาลัย เช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบเชียงใหม่แบ่งโครงสร้างองค์กรภายใน เป็น 3 ฝ่าย มีรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายงานทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการดำเนินงานของฝ่าย วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคามแบ่งโครงสร้างองค์กรภายในเป็น 4 กลุ่มงาน มีรองผู้อำนวยการแต่ละกลุ่มงานทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการดำเนินงานของกลุ่มงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม. แบ่งโครงสร้างองค์กรภายในเป็น 6 ฝ่าย มีรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายงานทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการดำเนินงานของฝ่าย เป็นต้น

จากโครงสร้างองค์กรเป็นผลให้บุคลากรประจำการของวิทยาลัยพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาลโดยมีสัดส่วนบุคลากรประเภทต่าง ๆ คือ อาจารย์พยาบาล : อาจารย์ที่มีใช้พยาบาล : ข้าราชการอื่น คิดเป็น 87.42 : 2.89 : 9.69 (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543)

การจัดการศึกษาพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระยะเวลาศึกษา 4 ปี เป็นหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรีสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ศึกษาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ ระยะเวลาศึกษา 2 ปี เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ศึกษาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต
3. หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ต่อเนื่อง ระยะเวลาศึกษา 2 ปี เป็นหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรี รับผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์
4. หลักสูตรเฉพาะทางที่เป็นการศึกษาระยะสั้น เช่น วิกฤตคลินิก การพยาบาลออร์โธปิดิกส์ การพยาบาลระบบประสาท การพยาบาลแม่และเด็ก เป็นต้น

การจัดการเรียนการสอนแต่ละหลักสูตรของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 32 แห่ง จัดภาคเรียนแบบ 2 ภาคเรียนปกติ 1 ภาคฤดูร้อน และใช้หลักสูตรต้นแบบจากสถาบันพระบรมราชชนก เป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เน้นชุมชนเพื่อคุณภาพชีวิต ที่ได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัย วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ.2538 มีโครงสร้างหลักสูตร ดังนี้ (วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม. 2542)

1. หมวดพื้นฐานทั่วไป 38 หน่วยกิต คิดเป็นร้อยละ 26.39 มี 4 กลุ่มวิชา ได้แก่
 - 1.1 กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ 9 หน่วยกิต
 - 1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ 10 หน่วยกิต
 - 1.3 กลุ่มวิชาภาษาศาสตร์ 11 หน่วยกิต
 - 1.4 กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ 9 หน่วยกิต
2. หมวดพื้นฐานวิชาชีพ 27 หน่วยกิต คิดเป็นร้อยละ 18.75
3. หมวดวิชาชีพการพยาบาล 73 หน่วยกิต คิดเป็นร้อยละ 50.69
4. หมวดวิชาเลือกเสรี 7 หน่วยกิต คิดเป็นร้อยละ 4.17

การจัดการศึกษาพยาบาลภาคทฤษฎี

การศึกษาภาคทฤษฎีเป็นการศึกษาความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ทั่วไปและวิชาเฉพาะวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งได้จัดการเรียนการสอนความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาต่าง ๆ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นและท้องถิ่นใกล้เคียงเป็นอาจารย์สอนนักศึกษาในด้านความรู้ทั่วไป ซึ่งเป็นด้านที่วิทยาลัยขาดอาจารย์ผู้สอน ส่วนวิชาเฉพาะทางการพยาบาลถูกกำหนดให้สอนโดยอาจารย์พยาบาลประจำการในวิทยาลัย และสอนในหัวข้อที่ตนเชี่ยวชาญและสนใจ โดยใช้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การใช้ปัญหาเป็นหลัก การสาธิต การบรรยาย การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น

การจัดการศึกษาพยาบาลภาคปฏิบัติ

การจัดการศึกษาภาคปฏิบัติ เป็นหัวใจของการจัดการศึกษาพยาบาล เป็นการจัดประสบการณ์ที่เน้นการให้นักศึกษานำความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับผู้รับบริการจริง ในสถานการณ์ที่เป็นจริง มิใช่การทดลอง นักศึกษาได้กระทำจริง ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาจริง ภายใต้การนิเทศก์ของอาจารย์พยาบาลและหรือพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่แทนอาจารย์พยาบาล ทั้งด้านการช่วยเหลือให้ชีวิต ด้านช่วยให้สุขภาพชีวิตผู้รับบริการดีขึ้น รวมทั้งด้านช่วยป้องกันมิให้สุขภาพบกพร่องและด้านส่งเสริมให้สุขภาพแข็งแรงขึ้น ตลอดจนเป็นงานที่เสี่ยงต่อการรับเชื้อขณะให้บริการการพยาบาล การศึกษาภาคปฏิบัติจึงมีลักษณะเฉพาะ คือ

1. ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง ทั้งในสถานบริการสุขภาพและในชุมชน
2. ฝึกการบริการการพยาบาล 24 ชั่วโมง โดยฝึกภาคปฏิบัติในช่วงเวลาที่พยาบาลปฏิบัติงาน เช่น การฝึกภาคปฏิบัติในโรงพยาบาล นักศึกษาต้องหมุนเวียนฝึกภาคปฏิบัติช่วงเวลา 00.00 น. – 08.00 น., เวลา 08.00 น. – 16.00 น., เวลา 16.00 น. – 00.00 น. การฝึกภาคปฏิบัติในบางหน่วยของโรงพยาบาลอำเภอ นักศึกษาต้องหมุนเวียนฝึกภาคปฏิบัติช่วงเวลา 08.00 น. – 16.00 น., เวลา 16.00 – 00.00 น.

นักศึกษาจำเป็นต้องได้รับการสอนและดูแลอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์พยาบาล เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา และวิชาการพยาบาลเป็นวิชาที่ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ดังนั้นถ้าเกิดความผิดพลาดของการให้บริการพยาบาล ย่อมเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตหรือผู้รับบริการได้รับความพิการตลอดชีวิตหรือได้รับความเสียหายต่าง ๆ ที่ไม่ควรเกิดขึ้น แต่เนื่องจากทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งอยู่ในชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาแตกต่างกัน วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่ง จึงแสวงหาวิธีการและดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้คุณภาพตามหลักสูตรกำหนด เช่น

1. วิทยาลัยแสวงหาและพัฒนาแหล่งให้การศึกษภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากทำเลที่ตั้งของวิทยาลัยบางแห่งอยู่ห่างไกลจากแหล่งฝึกภาคปฏิบัติที่สมบูรณ์ แม้ว่าหน่วยงานระดับสูงในกระทรวงสาธารณสุขได้มีการตอบรับและมีคำสั่งอย่างเป็นทางการ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความร่วมมือกับการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติ
2. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาลในแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเป็นครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ช่วยเหลืออาจารย์พยาบาลของแต่ละวิทยาลัย ด้านการสอนและดูแลนักศึกษาขณะฝึกภาคปฏิบัติ

3. กำหนดน้ำหนักความสำคัญของภาระงานด้านการนิเทศนักศึกษาภาคปฏิบัติ เช่น วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคามได้กำหนดให้ชั่วโมงสอนภาคทฤษฎีและชั่วโมงการนิเทศนักศึกษาภาคปฏิบัติมีน้ำหนักภาระงานเท่ากัน แม้ว่ามีจำนวนนักศึกษาในชั่วโมงสอนภาคทฤษฎีมากกว่าชั่วโมงการนิเทศภาคปฏิบัติ และการจัดการศึกษาพยาบาลมีเกณฑ์พิจารณาน้ำหนักหน่วยกิตภาคทฤษฎีต่างจากน้ำหนักหน่วยกิตภาคปฏิบัติ คือ การจัดชั่วโมงสอนภาคทฤษฎี 16 ชั่วโมงใน 1 ภาคเรียน มีค่า 1 หน่วยกิต ขณะที่การจัด ชั่วโมงฝึกประสบการณ์ภาคปฏิบัติ 64 - 96 ชั่วโมงใน 1 ภาคเรียน มีค่า 1 หน่วยกิต

มาตรฐานการศึกษา

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลต่าง ๆ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต้องจัดให้สอดคล้องกับเกณฑ์การจัดการศึกษาพยาบาลของทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการพยาบาล รวมทั้งสถาบันพระบรมราชชนก (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : 470 – 498) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นหลัก ดังนี้

1. ลักษณะวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. คุณสมบัติผู้บริหารและอาจารย์ สัดส่วนอาจารย์ต่างระดับการศึกษา
3. ภาระงานอาจารย์ สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา
4. การส่งเสริมและการพัฒนาอาจารย์และนักศึกษา
5. อาคารสถานที่ อุปกรณ์การศึกษาและจำนวนหนังสือประเภทต่าง ๆ
6. ลักษณะโรงพยาบาลหรือสถานที่สำหรับการศึกษาภาคปฏิบัติ จำนวนผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการในสถานที่สำหรับการศึกษาภาคปฏิบัติ
7. โครงสร้างหลักสูตรและการจัดการศึกษาแต่ละภาคการศึกษา

อันเนื่องจากมาตรฐานการศึกษา ทำให้วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงหลักสูตรทางการพยาบาลทุกหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การพัฒนาสัดส่วนครู รวมถึงการจัดระบบโครงสร้างสถาบันให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการพยาบาล

นอกจากนี้ วิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งได้ใช้เกณฑ์และดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับเกณฑ์และดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการศึกษากลาง โดยที่ทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการพยาบาล รวมทั้งสถาบันพระบรมราชชนก ได้จัดให้มีคณะกรรมการของตนทำหน้าที่ตรวจสอบการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลว่า สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดเพียงใด เพื่อพิจารณารับรองสภาพการเป็นสถาบันการศึกษาของแต่ละวิทยาลัย โดยมีระยะเวลาการรับรองแตกต่างกัน เช่น 2 ปี 3 ปี 5 ปี เป็นต้น

สภาการพยาบาลเป็นองค์กรทางกฎหมายมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาพยาบาล ในด้านการให้ความเห็นชอบการศึกษาวิชาชีพทางการพยาบาล การรับรองหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพทางการพยาบาล การรับรองวิทยฐานะสถาบันที่ทำการสอนวิชาชีพทางการพยาบาล การรับรองปริญญาบัตรวิชาชีพทางการพยาบาลเพื่อการออกไปประกอบวิชาชีพพยาบาล

เกณฑ์การพิจารณารับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลในส่วนของอาจารย์พยาบาล นอกจากอาจารย์จะต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตามที่กำหนดแล้ว อาจารย์ต้องขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันสาขาการพยาบาลและหรือการผดุงครรภ์ชั้น 1 โดยใบอนุญาตทุกประเภท มีอายุ 5 ปี ตั้งแต่วันออกใบอนุญาต และให้ผู้ถือใบอนุญาตที่มีขึ้นก่อนก่อตั้งสภาพยาบาลเป็นสมาชิก

สามัญ ดังนั้น อาจารย์พยาบาลทุกคนต้องขอรับขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุก 5 ปี ซึ่งต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของสภาการพยาบาลทั้งด้านความรู้ความสามารถการประกอบอาชีพและความประพฤติ (คณะอนุกรรมการร่างข้อบังคับและระเบียบสภาการพยาบาล. 2542 : 18 – 29)

นอกจากสภาการพยาบาล องค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพกับการจัดการศึกษาการพยาบาล คือ ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญโดยสรุป คือ ควบคุม ดูแลและการรับรอง การตั้งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตลอดจนการรับรองหลักสูตรและการดูแลมาตรฐานการจัดการอุดมศึกษา ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณารับรองสถาบันการศึกษาพยาบาล (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : 478 – 489)

บทบาทหน้าที่อาจารย์พยาบาล

จากโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งการจัดการศึกษาพยาบาล จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล มีภาระหน้าที่มากกว่า 2 อย่าง ได้แก่

หน้าที่หลัก คือ การสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติหรือสอนเฉพาะภาคทฤษฎี รวมทั้งการพัฒนา นักศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างน้อยตามเงื่อนไขของหลักสูตร

หน้าที่รองอันดับแรก คือ การผลิตและพัฒนางานวิชาการ เช่น การวิจัย การจัดทำเอกสารวิชาการ บทความ เอกสารประกอบการสอน การผลิตสื่อการสอน งานฝึกอบรม

หน้าที่รองอันดับสอง คือ การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันดีของชาติ การพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อมและประชาธิปไตย เช่น การจัดโครงการเนื่องในวันสำคัญต่าง ๆ

นอกจากหน้าที่ทั้ง 3 ดังกล่าวแล้ว อาจารย์พยาบาลต้องทำหน้าที่ต่าง ๆ คือ อาจารย์เวรประจำ พักดูแลนักศึกษาและอาคารสถานที่นอกเวลาราชการอาจารย์ที่ปรึกษาแก่นักศึกษากิจกรรมการหรืออนุกรรมการ หรือคณะกรรมการดำเนินงานโครงการที่จัดโดยหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เช่น วิทยาลัย หน่วยงานต้นสังกัด องค์กรวิชาชีพ หน้าที่ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ 1 - 2 งาน เช่น หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าแผนก บุคลากรงานแนะแนว บุคลากรงานวัดและประเมินผล

วิทยาลัยแต่ละแห่งมีการจัดมาตรฐานภาระงานของคณาจารย์แต่ละวิทยาลัย โดยอิงเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการพยาบาล รวมทั้งสถาบันพระบรมราชชนก ตัวอย่าง วิทยาลัยพยาบาล สิริมหาสารคามได้จัดมาตรฐานภาระงานของอาจารย์เมื่อปี พ.ศ. 2540 เช่น ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาหัวหน้างานและอาจารย์ประจำการ มีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่า 3 , 6 , 10 , 15 และ 20 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ตามลำดับ โดย 1 ชั่วโมงการสอนภาคทฤษฎีมีน้ำหนักภาระงานเท่ากับ 1 ชั่วโมงภาคปฏิบัติ ทัศนีย์ นนทสร และคนอื่น ๆ (2541 : 34 – 46) ได้วิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง พบว่า ปี พ.ศ. 2539 อาจารย์แต่ละคน มีภาระงานสอน งานบริหารและบริหารกิจการ งานวิจัย งานฝึกอบรม งานบริการวิชาการ ภาระงานโดยรวม เฉลี่ยสัปดาห์ละ 43.98, 14.14, 7.71, 2.5, 0.52, 69.35 ชั่วโมง ตามลำดับ

การพัฒนาอาจารย์

แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543) มีดังนี้

1. อาจารย์พัฒนาตนเองตามความพร้อมและความสนใจของตนเอง
2. วิทยาลัยพยาบาลเสนอแผนการพัฒนาอาจารย์ระยะ 5 ปี ต่อ สถาบันพระบรมราชชนก
3. วิทยาลัยพยาบาลเสนอแผนการพัฒนาอาจารย์ โดยการขออนุมัติจากคณะกรรมการ
4. สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

ทิศทางการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล

การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลให้สามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และสอดคล้องสภาพแวดล้อมภายนอก มี 2 ส่วน คือ

1. การพัฒนาโดยวิทยาลัยพยาบาล ผู้บริหารวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัย ทั้งด้านความรู้ความสามารถและเจตคติของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงสภาพแวดล้อมและคุณภาพดำเนินการจัดการศึกษาและการให้บริการต่าง ๆ เช่น ด้านกลยุทธ์การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านเงื่อนไขการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี

2. การพัฒนาโดยสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพยาบาล ด้านนโยบายและความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคาร สถานที่ รวมทั้งด้านความรู้ความสามารถและเจตคติของบุคลากรทุกระดับ โดย นายแพทย์ไพโรจน์ นิงสานนท์ ให้ทัศนะต่อทิศทางของสถาบันพระบรมราชชนก เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2540 ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2540 :114 – 115)

2.1 ปรับกลวิธีบริหารจัดการการผลิตบุคลากรจากเดิมที่มีการควบคุมการดำเนินงานวิทยาลัยให้มีการกระจายอำนาจให้วิทยาลัยสามารถบริหารจัดการเป็นเอกเทศได้

2.2 จัดให้มีระบบการตรวจสอบและทดสอบทั้งส่วนกลางและพื้นที่ ในด้านแนวคิดพฤติกรรมและการดำเนินงาน ทั้งผู้บริหาร ครูและผลผลิต

2.3 จัดให้วางมาตรฐานในการพัฒนาคนว่า ความต้องการในปัจจุบันต้องการคนประเภทใดในด้านจำนวนและคุณภาพให้เหมาะสมกับปัญหาและพื้นที่

2.4 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากให้มีความรู้ ความชำนาญยังต้องให้มีเจตคติที่ดีในการทำงาน มีคุณธรรม มีระเบียบวินัยและเห็นแก่ส่วนรวมให้มากขึ้น

2.5 มีการพัฒนาเทคโนโลยีและวิทยาการของการเรียนการสอนและการพัฒนากำลังคนให้ทันสมัยและเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา โดยสถาบันพระบรมราชชนกหันมาทำหน้าที่สนับสนุนและกำกับดูแล

ในวันศุกร์ที่ 6 พฤศจิกายน 2541 นายแพทย์สุรจิต ศรีประพันธ์ รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประกาศนโยบายและทิศทางการทำงานของสถาบันพระบรมราชชนก ดังนี้ (สถาบันพระบรมราชชนก. 2542 : 96)

1. การบริหารงานต้องเน้นประสิทธิภาพ
2. การผลิตคนใหม่ลดลง ต้องหันมาเน้นการพัฒนาคนเก่าอย่างจริงจัง

3. การทำงานการสอนสร้างคน ต้องเน้นกลยุทธ์การทำงานแบบเป็นคณะ

4. การสร้างและการพัฒนาต้องมีทั้งทักษะไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาปัญญา คือ ไม่ใช่ออกแบบแต่ต้องทำเป็นถ่ายแบบ และที่สำคัญ คือ ต้องสร้างจริยธรรม ให้มีความรักที่ถูกต้อง คือ รักสังคม รักองค์กร รักประชาชน รักคนอื่นมากกว่าตนเอง

5. สถานศึกษาต้องสร้างโอกาสการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุดต้องสมบูรณ์ การพัฒนาให้ทุกวิทยาลัยมีความพร้อมทุกด้านไม่ได้ จึงให้ดำเนินการทำงานรูปเครือข่าย โดยเน้นการเรียนรู้จากที่ทำงาน

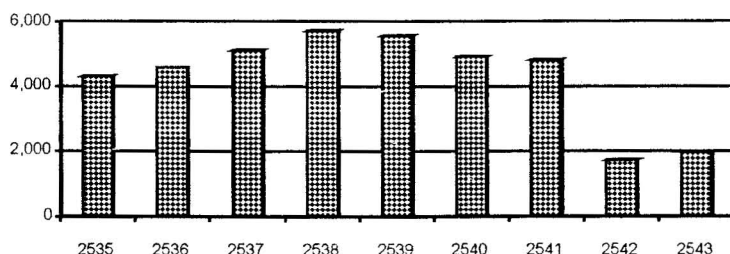
6. ขอให้ยึดความซื่อสัตย์ สุจริต เคร่งครัดในสัจจะ หน้าที่ ตั้งใจทำความดี ฝึกกำลังทำความดี ความถูกต้องให้ปรากฏ

จากนโยบายและทิศทางการทำงานดังกล่าว ส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลที่ตั้งอยู่ในแต่ละภูมิภาคประสานความร่วมมือกันเกิดเครือข่ายวิชาการ และวิทยาลัยที่อยู่ในจังหวัดเดียวกันได้ร่วมกันจัดทำโครงการเพื่อปฏิรูปการจัดการศึกษาพยาบาลและดำเนินการเพื่อการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาล รวมทั้งสถาบันพระบรมราชชนกได้เร่งดำเนินการพัฒนาการศึกษาพยาบาล ตามโครงการตั้งวิทยาลัยคู่แฝด (Twining Colleges) ในจังหวัดลำปาง และเครือข่ายวิทยาลัยในจังหวัดนนทบุรี (Non – Net) เพื่อให้บทเรียนแก่วิทยาลัยอื่น (สถาบันพระบรมราชชนก. 2543)

นอกจากนี้ ในระหว่างปี พ.ศ. 2541 – 2542 สถาบันพระบรมราชชนก ได้มีคำสั่งให้วิทยาลัยในแต่ละเครือข่ายภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลางจัดประชุมสัมมนาโครงการ “สู่นาคตใหม่ที่ดีกว่า” ของแต่ละเครือข่าย เพื่อระดมความคิดเห็น เสนอทิศทาง บทบาทของสถาบันพระบรมราชชนก (วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ขอนแก่น. 2542) เนื่องจากสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยต่าง ๆ ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเป็นหน่วยงานด้านการผลิตบุคลากรโดยตรง อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีได้มีหน้าที่ด้านการผลิตบุคลากรโดยตรง ดังนั้นเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการและระบบบริการสุขภาพ สถาบันพระบรมราชชนกจึงได้เตรียมความพร้อมเพื่อการอยู่รอดของสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยในสังกัด

การรับนักศึกษา

การรับนักศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ดำเนินการตามแนวทางของสถาบันพระบรมราชชนกและหน่วยงานระดับสูงที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านวิธีการรับนักศึกษา จำนวนนักศึกษาประเภทนักศึกษา เช่น มติคณะรัฐมนตรีวันที่ 23 พฤษภาคม 2538 “...ให้ กรมตำรวจ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำแผนการรับนักเรียนที่มีข้อผูกพันเข้ารับราชการ โดยกำหนดเป้าหมายลดการผลิตลงตั้งแต่ ปี 2540 จนถึงสิ้นแผนฯ 8 โดยให้เหลือจำนวนนักเรียนที่ผลิตตามความจำเป็นโดยแท้จริง แต่ไม่เกินร้อยละ 25 ของจำนวนที่ผลิตในปัจจุบัน (แผนฯ 7)...” ส่งผลให้สถาบันพระบรมราชชนกได้ปรับลดเป้าหมายการผลิตสาขาพยาบาลเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 (ส่วนแผนงาน สถาบันพระบรมราชชนก. 2543ก) โดยสถิติข้อมูลการรับนักศึกษาเข้าใหม่ในหลักสูตรวิชาการพยาบาล ในปี พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2543 มีตามลำดับดังนี้ 4,329 ; 4,586 ; 5,131 ; 5,735 ; 5,578 ; 4,926 ; 4,839 ; 1,725 ; 1,983 (ส่วนแผนงาน สถาบันพระบรมราชชนก. 2539 ; 2542 ; 2543ข.) ดังแสดงในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ระหว่างปี พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ.2543

นอกจากนี้ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2543 "...สนับสนุนให้กระทรวงสาธารณสุข การผลิตบุคลากรสาธารณสุขต่าง ๆ ตามเป้าหมายตามแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) โดยไม่ทำสัญญาผูกพันเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุข และตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 เป็นต้นไป กระทรวงสาธารณสุขจะไม่ทำสัญญาการรับทุนอีก..." (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2543) ทำให้วิทยาลัยพยาบาลและสถาบันพระบรมราชชนกต้องแสวงหาแนวทางและกลยุทธ์เพื่อการรับนักศึกษาใหม่ โดยเฉพาะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

ปัจจัยจูงใจในการส่งเสริมพลังชีวิต

ลูธานส์ (Luthans. 1998 : 161 – 162) ให้ความเห็นว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เริ่มด้วยความบกพร่องทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาหรือความต้องการกระทำพฤติกรรมหรือแรงขับไปสู่จุดมุ่งหมายในเป้าหมายหรือสิ่งล่อใจ การจูงใจประกอบด้วย ความต้องการ แรงขับ และเครื่องล่อใจ โดยที่ความต้องการพัฒนามาจากความไม่สมดุลทางด้านสรีรวิทยาหรือด้านจิตวิทยา ส่วนแรงขับเป็นชุดของความต้องการที่ยกระดับขึ้น ประกอบด้วยความบกพร่องและทิศทาง มีกิจกรรมพื้นฐานและเตรียมพลังงาน ความกระหาย ที่จะไปให้ถึงสิ่งล่อใจ และสิ่งล่อใจเป็นอะไรก็ตามที่สามารถยกระดับความต้องการและลดแรงขับ โดยอยู่ในตำแหน่งสิ้นสุดของวงจรการจูงใจ สิ่งจูงใจเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจ (ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. 2539 : 365 ; อ้างอิงจาก Bovee & Others. 1993 : 10. *Management.*) หรือหมายถึง อิทธิพลซึ่งชักจูงบุคคลให้กระทำเป็นอิทธิพลที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ (ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. 2539 : 365 อ้างอิงจาก Wehrich & Koontz. 1993 : 465. *Management : a Global Perspective.*) ซึ่งอิทธิพลนี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างในตัวเอง (ลัทธิกาล ศรีวะรมย์. 2539 : 365) ปัจจัยจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น สิ่งล่อหรือสิ่งสนับสนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ตนต้องการและสนใจ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยจูงใจของบุคคลมีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามความเข้มของปัจจัยจูงใจในการที่จะกระทำสิ่งนั้น

ปัจจัยจูงใจในการส่งเสริมพลังชีวิตของอาจารย์ เป็นทั้งสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น สิ่งล่อหรือสิ่งสนับสนุนให้อาจารย์สามารถกระทำหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ของแต่ละสถาบันได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ในการสร้างพลังชีวิตของบุคคลมีปัจจัยเกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในตนและปัจจัยภายนอกตน ซึ่งสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลและบริบทของการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีที่เน้นถึงความต้องการจำเป็นของบุคคลซึ่งเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory of Motivation) กล่าวถึงปัจจัยภายนอกเชิงบริหาร ซึ่งทฤษฎีทั้ง 2 ประการนี้จะเป็พื้นฐานแนวคิดการพัฒนาารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ในการวิจัยครั้งนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 35 – 58 ; พรรณี ชูหัย เจนจิต. 2538 :460 – 479 ; citing Abraham H. Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation," *Psychological Review*.) มีสาระสำคัญว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความต้องการนั้นจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์มีพฤติกรรม และมนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่ำกว่าเดิมที่ ขั้นความต้องการจากต่ำไปสูง 7 ขั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการสิ่งยังชีพ เช่น อากาศ สารอาหาร เครื่องนุ่งห่ม สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการพักผ่อน นอนหลับและอื่น ๆ เพื่อการรักษาความเป็นปกติของกระแสเลือด

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคง ความคงที่ การพึ่งพา การปกป้อง ความเป็นอิสระจากความกลัว วิตกกังวลและความยุ่งเหยิง กับทั้งต้องการโครงสร้าง คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อจำกัดและอื่น ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (The Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลทั่วไป

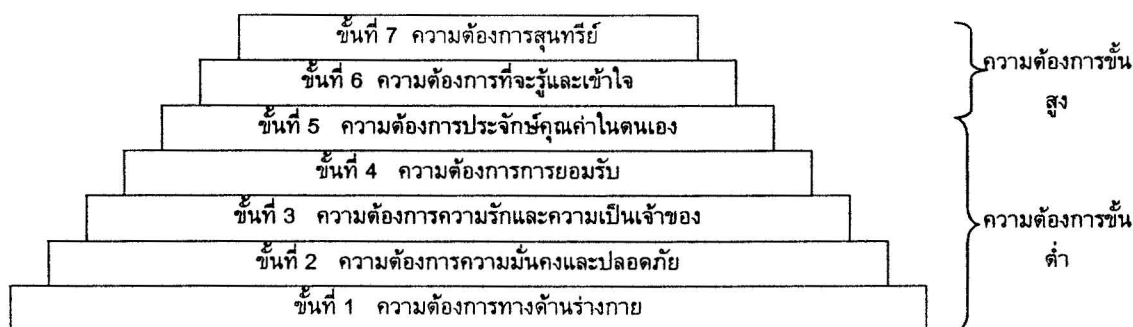
ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับส่วนตนและการยอมรับที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยการยอมรับส่วนตนเกี่ยวกับด้านความตรง ความสำเร็จ ความพอเพียง การค้นพบ การแข่งขัน ความเชื่อมั่น เสรีภาพ ส่วนการยอมรับที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการเป็นตัวแทนของบุคคลอื่น สถานภาพในสังคม ชื่อเสียง ความสามารถโน้มน้าวบุคคลอื่นได้ การได้รับการ ยอมรับจากบุคคลอื่นการมีความสำคัญ การมีความสง่างามและสำนึกในคุณค่าบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ จะรู้สึกเชื่อมั่นในตน มีคุณค่า มีความตรง มีความสามารถและเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์คุณค่าในตนเอง (The Needs for Self – Actualization) เป็นความต้องการใช้ความสามารถ ศักยภาพอย่างเต็มที่ เป็นตัวของตัวเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ บุคคลที่ได้รับการตอบสนองขั้นนี้ เป็นผู้ มีการตัดสินใจดี ยอมรับธรรมชาติของตนและผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติ มีชีวิตเรียบง่าย สนใจปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ปัญหาเป็นศูนย์กลาง สามารถสัมผัสสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีคุณภาพ ต้องการความเป็นส่วนตัว มีความเป็นตัวของตัวเอง มีเอกลักษณ์ของตนเอง แยกแยะสิ่งดีสิ่งไม่ดีได้ มีอารมณ์ขัน มีการสร้างสรรค์และอื่น ๆ

ขั้นที่ 6 ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (The Desires to Know and to Understand) เป็นความต้องการแบบ ๆ เกี่ยวกับความกระหายใคร่รู้ ก่อนที่จะสามารถอธิบายสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

ขั้นที่ 7 ความต้องการสุนทรีย์ (The Aesthetic Needs) เป็นขั้นความต้องการเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นน้อยที่สุด เป็นความต้องการความงดงาม ความไม่น่าเกลียดน่ากลัว ความงามที่เป็นธรรมชาติ เป็นความรู้ เป็นความจริง เป็นส่วนที่มีความเป็นธรรมชาติรวมอยู่ด้วย

นอกจากนี้ มาสโลว์ยังได้กล่าวถึงความต้องการทั้ง 7 ขั้น ในแง่ความต้องการขั้นต่ำและความต้องการขั้นสูง ดังภาพประกอบ 6



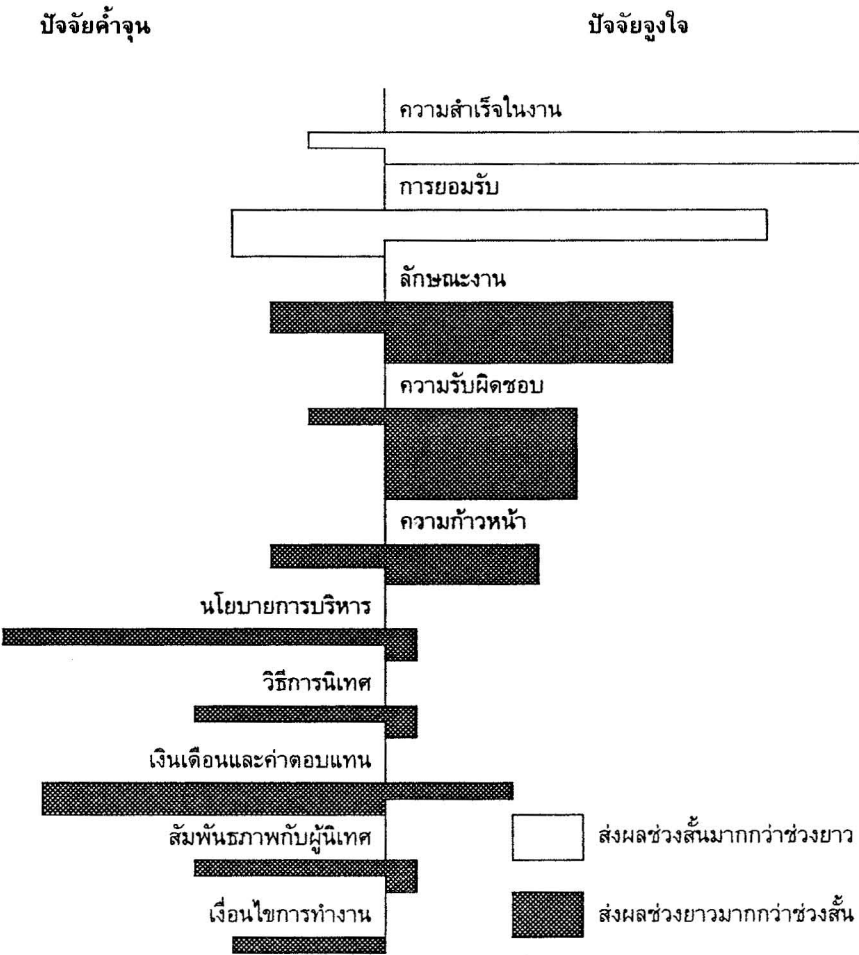
ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการขั้นสูงและขั้นต่ำ กับลำดับความต้องการของมาสโลว์

จากภาพประกอบ 6 ความต้องการขั้นที่ 1 ถึง 4 เป็นความต้องการขั้นต่ำ ส่วนความต้องการขั้นที่ 6 และ 7 เป็นความต้องการขั้นสูง และความต้องการขั้นที่ 5 ใกล้ชิดกับความต้องการขั้นสูงมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ

การจูงใจบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีมาสโลว์นี้ เป็นแนวทางการจูงใจที่ไม่สภาพแวดล้อมของบุคคล ขณะที่มีความต้องการ โดยความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 เป็นความต้องการเบื้องต้นที่มีความสำคัญต่อการเลี้ยงชีพรอด ส่วนความต้องการขั้นที่ 3, 4 และ 5 เป็นความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 59 – 106 ; 143 – 170) มีสาระสำคัญว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยที่ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้บุคคลทำงาน ซึ่งเป็นการจูงใจอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นตัวป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เป็นการจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยแต่ละปัจจัยมีความเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แตกต่างกัน ดังเสนอในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา : ปรับปรุงจาก Herzberg, Mausner & Snyderman. (1959). *To Work* : 81

จากภาพประกอบ 7 ปัจจัยแต่ละปัจจัยมีลักษณะประจำตัวที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน โดยมีระดับและระยะของการดำรงความเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนแตกต่างกัน ซึ่งจำแนกความเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุน (Quible. 1996 : 202 – 208) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้บุคคลทำงาน เนื่องจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติในทางที่เป็นประโยชน์ในการทำงานและเป็นการจูงใจแท้จริง ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน คือ โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ เป็นการประกาศยอมรับความสำเร็จในการทำงานและความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการได้รับแรงเสริม
3. ลักษณะงาน เป็นธรรมชาติของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจขณะปฏิบัติงาน
4. ความรับผิดชอบ เป็นโอกาสที่จะได้รับและรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถตัดสินใจในการทำงานช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพันและถูกควบคุมจากภายนอกลดลง

5. ความก้าวหน้า เป็นการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ซับซ้อนขึ้นหรือมีตำแหน่งภาระงานสูงขึ้น

6. การเติบโต เป็นโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในงาน รวมทั้งการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ

ปัจจัยคำจูน เป็นตัวป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจน้อยมาก ได้แก่

1. เงินหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. เงื่อนไขการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นหรือภาพของบุคคลในสายตาบุคคลอื่น
5. การนิเทศงาน การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ
6. นโยบายและการบริหารงาน เป็นสิ่งชี้ให้เห็นความสามารถจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ

ของการทำงาน

7. สภาพสังคมที่แวดล้อมบุคคลและองค์กร
8. สภาพความเป็นอยู่ส่วนบุคคล
9. ความรู้สึกหรือการคาดคะเนว่าได้ทำงานในตำแหน่งนี้นานเพียงใด

ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แท้จริง จึงเป็นสิ่งที่มิภายในบุคคลที่เน้นการตอบสนองความต้องการได้โดยตนเอง และมีบางประเด็นที่ต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลในและนอกองค์กร ส่วนปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่ดึงดูดบุคคลเข้าทำงาน อาจช่วยรักษามูลค่าไว้ในงาน แต่ไม่คำจูนความพยายามในระยะยาว และไม่สามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะสร้างความเป็นเลิศ (สมยศ นาวิการ. 2540 : 313)

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก เพื่อการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของ ทฤษฎีทั้งสอง ดังภาพประกอบ 8 ซึ่งการศึกษาแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรจะกล่าวถึง ความต้องการ 5 ขั้น ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการขั้นที่ 6 และ 7 เป็นความต้องการขั้นสูงที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นน้อยมาก

รูปแบบลำดับขั้นความต้องการ

ขั้นที่ 5	ความต้องการประจักษ์คุณค่าในตนเอง
ขั้นที่ 4	ความต้องการการยอมรับ
ขั้นที่ 3	ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
ขั้นที่ 2	ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย
ขั้นที่ 1	ความต้องการทางด้านร่างกาย

รูปแบบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ	ลักษณะงาน
	ความสำเร็จในงาน
	โอกาสเติบโต ความรับผิดชอบ
	ความก้าวหน้า
	การยอมรับ
ปัจจัยค้ำจุน	สถานภาพ
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
	ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น
	การนิเทศ
	นโยบายและการบริหาร
	ความมั่นคงในการทำงาน
	เงื่อนไขการทำงาน
	เงินเดือน
	ความเป็นอยู่ส่วนบุคคล

ภาพประกอบ 8 เปรียบเทียบรูปแบบลำดับขั้นความต้องการ กับรูปแบบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
ของบุคคลในการทำงาน

ที่มา : ปรับปรุงจาก Quible. (1996). *Administrative Office Management an Introduction* : 208

จากภาพประกอบ 8 รูปแบบลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ สัมพันธ์กับรูปแบบ
สองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ดังนี้

1. ความต้องการทางกาย สัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นเงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนจากการทำงาน
และความเป็นอยู่ส่วนบุคคล รวมทั้งประเด็นเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลตรงต่อการเลี้ยงชีพรอด
2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย สัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นความมั่นคงในการทำงาน
รวมทั้งนโยบายการทำงานและการบริหารงาน ตลอดจนบางประเด็นของเงื่อนไขการทำงานที่ส่งผลตรงต่อ
ความรู้สึกและการคาดคะเนระยะเวลาของการทำงาน
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ สัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นการนิเทศและ
สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของบุคคลรอบข้าง
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ สัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค้ำจุนเป็นส่วน
ที่สถานภาพหรือภาพที่บุคคลอื่นมอง ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการประกาศการยอมรับความสำเร็จ
ของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงาน
5. ความต้องการประจักษ์คุณค่าในตนเอง สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ที่เป็นลักษณะธรรมชาติของงาน
โอกาสที่จะพบกับความสำเร็จในการทำงาน ความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนโอกาสที่จะเติบโต
และ รับผิดชอบในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ทำงานอย่างเป็นตัวของตัวเองเต็มที่

ประเภทของการจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 112) แบ่งวิธีการจูงใจในการจัดการออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. การจูงใจตามหลักประโยชน์ต่างตอบแทน โดยมีข้อสมมติเชื่อว่า คนทุกคนต่างไม่ชอบงาน แต่ถ้าบุคคลได้รู้ว่าตนจะมีโอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร บุคคลจะยอมปฏิบัติงานด้วยดี ตรงไปตรงมาตามประโยชน์ที่จะได้รับ

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต เป็นการเน้นการใช้รางวัลผลตอบแทนโยงเข้ากับผลงานที่ทำได้ โดยตรงภาระงานที่ทำและค่าจ้างเงินเดือนจะระบุอย่างชัดเจน โดยมีสมมติฐานว่า หากบุคคลทำงานดีจนได้รับรางวัลตามผลงาน บุคคลจะพยายามทำงานให้ดีขึ้นไปอีกเรื่อยไป การจูงใจจึงใช้รางวัลเข้าล่อและเร่งการผลิต

3. การจูงใจตามหลักการตอบสนองความต้องการ เป็นแนวทางที่ยึดถือความต้องการพื้นฐานของคนและพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองความพอใจของบุคคลให้มากที่สุด หากผู้บริหารมุ่งตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลให้มากขึ้นไปเรื่อย ๆ พลังจูงใจของบุคคลจะสูงขึ้น จะเป็นผลประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพและปริมาณงาน ซึ่งเป็นผลดีในระยะยาว ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยคุณภาพความคิดริเริ่มและการรู้จักควบคุมตนเองของบุคคล

ปัจจัยจูงใจในการทำงานจึงสามารถสร้างขึ้น โดยมีแนวทางการสร้าง 3 ประการ คือ ใช้หลักผลประโยชน์ต่างตอบแทน ใช้หลักผลผลิต และหลักการตอบสนองความต้องการของบุคคลซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 แบบ คือ ปัจจัยจูงใจภายในและภายนอกบุคคล (สมยศ นาวิการ. 2540 : 290 ; Garrison & Bly. 1997 : 211 – 225) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ถูกประยุกต์ใช้ด้วยตัวเอง เช่น ความมั่นใจในตน ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จและทำให้สำเร็จ ความท้าทายและความสามารถที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่ง รูปแบบของการยอมรับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การลดความตึงตัว ความรู้สึกชื่นชม ความมั่นคง การระบายความเครียด

2. ปัจจัยจูงใจภายนอกบุคคล เป็นปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ถูกประยุกต์ใช้โดยบุคคลบางคนที่ไม่ใช่บุคคลที่ถูกจูงใจ เช่น เงิน รายได้ สถานภาพ อาหาร สวัสดิการ นโยบาย การสัมผัส การยอมรับ ความอบอุ่น

ปัจจัยจูงใจบางอย่างมีคุณสมบัติภายนอกและภายในที่ไม่สามารถระบุหรือแบ่งแยกได้ว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจภายในหรือภายนอกที่ชัดเจน และ สิ่งที่สามารถจูงใจในการทำงาน (สมชาย หิรัญภิตติ. 2542 : 264 – 274 ; พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 116 – 117 ; สุวิมล ตั้งประเสริฐ. 2542 : 139 ; ธงชัย สันติวงษ์. 2541 : 116 ; กาญจนา สันติพัฒนาชัย. 2541 : 19 – 29 ; ญัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2541 : 238 – 263 ; สมยศ นาวิการ. 2540 : 290 ; ลัทธิกาล ศรีระมย์. 2539 : 384 – 392 ; เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529 : 57 – 69) ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชมเชยหรือรางวัล ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ให้แก่องค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งในทางปฏิบัติ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลมากในองค์กร

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการให้การช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่บุคคลจะได้รับจากบุคคลอื่น เช่น ตำแหน่ง สิทธิพิเศษ

3. สภาพทางกายภาพ เป็นสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากบุคคล ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ก่อให้เกิดความสะดวกและสุขสบายทางกายในการทำงาน

4. การทำงานที่เหมาะสมบุคคลและเวลา รวมทั้งสถานการณ์ เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน เช่น การให้หมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อลดความเบื่อหน่ายและแก้ไขปัญหาค้างได้

5. การมีส่วนร่วมในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและวางแผนงาน รวมทั้งการทำงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ทั้งด้านปัญหาและผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีที่ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของการมี ความรู้สึกเท่าเทียมกัน ในหมู่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน พยายามทำงานที่ตนได้มีส่วนร่วม และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

6. ประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพขององค์การที่จะสนองความต้องการของบุคคลด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน มีโอกาสช่วยเหลือรอบคอบ ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถทำได้ รวมทั้งการจัดการให้มีคุณค่า มีความสำคัญ เป็นที่สนใจในสายตาของผู้ปฏิบัติ และมีความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ การจัดและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ก้าวหน้าและเติบโตตามความสามารถที่เพิ่มพูนเป็นลำดับ ทั้งจากประสบการณ์ตรงและการศึกษาเพิ่มเติม การจัดระบบการประเมินผลและการเลื่อนขั้นให้เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคล รวมทั้งการมีอิสระในการทำงาน

7. สภาพทางสังคม หมายถึง ความพอใจของสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน การยกย่องและให้เกียรติ ให้เป็นไปตามความจริงที่ทุกคนต่างต้องการให้เป็นที่ยอมรับและยกย่องในความสำเร็จ โดยให้เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความมั่นคงและปลอดภัย หลุดพ้นจากความกลัว เช่น กลัวตกงาน สูญเสียตำแหน่ง กลัวการสูญเสียรายได้ และเกิดความอบอุ่นในการทำงาน ความมีชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร

ปัจจัยจูงใจในการทำงานดังกล่าวข้างต้น มีลักษณะความเป็นผู้นำและความเป็นผู้บริหาร รวมทั้งบรรยากาศขององค์การเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นการจูงใจเชิงระบบและเชิงสถานการณ์ ในองค์การต่าง ๆ ผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจและเป็นผู้ค้นหาสิ่งจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะภายในขององค์การและลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์

ผลการศึกษารายงานการวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาล อาจารย์และพยาบาล รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์และบางองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์ ดังนี้

1. ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับพลังชีวิตอาจารย์ ดังนี้ (Nicolson, 1988 ; Pullman, 1997 ; Bland & Bergquist, 1997 ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต, 2538 ; Chan & Burton, 1995)

1.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน พฤติกรรมผู้นำ บรรยากาศองค์กรหรือกลุ่ม วัฒนธรรมทางวิชาการและรูปแบบการปกครองในสถาบันการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรการทำงานและระบบรางวัล

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะอาชีพ นักวิชาการ ทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน สถาบันการศึกษาต้นสังกัด สถานภาพสมรส ความเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ความผูกพันต่องานหรือบุคคลนอกสถาบันการศึกษา ความผูกพันส่วนบุคคล เงินเดือน

1.3 ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกสถาบันการศึกษา ความมีชื่อเสียงของสถาบัน เครือข่ายผู้ร่วมงาน เงินเดือนและรายได้ของสถาบันการศึกษาอื่น

2. ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับบางองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ ดังนี้ (นนุช โรจนเลิศ. 2540 ; ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. 2539 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 ; เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541 ; อศนี วันชัย และ ดวงใจ ดวงโกสม. 2542 ; สำราญ บุญรักษา. 2539 ; พัชร ศรีสังข์ และ วัฒนา ศรีพจนารถ. 2541 ; วันทนา ศิลปิน. 2539 ; นภาพร ไ่ว้อง. 2537 ; เกสรฯ สุขสว่าง. 2540)

2.1 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่

2.1.1 งาน เช่น ลักษณะงาน การมีภาระทางบทบาทที่มากเกินไป

2.1.2 ระบบรางวัล เช่น เงินเดือนและรายได้

2.1.3 การบริหารงาน เช่น ภาพรวมบรรยากาศองค์กร บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบของบุคคล ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเสี่ยงในงาน บรรยากาศของการติดต่อสื่อสารในองค์กร มิตรสัมพันธ์

2.1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในภาพรวมและรายด้านการได้รับอำนาจด้านข้อมูลประชากร ด้านทรัพยากร ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน รายด้านการได้รับโอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ด้านการได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัล

2.1.5 ผู้นำ เช่น พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำแบบยึดสถาบันเป็นหลัก แบบยึดบุคคลเป็นหลัก แบบยึดการประสานผลประโยชน์เป็นหลัก พฤติกรรมติดต่อสื่อสารของผู้นำแบบเน้นความถูกต้องของข้อมูลข่าวสาร แบบเน้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยทั่วกัน พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้นำแบบยึดหยุ่น พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งมั่น ด้านมุ่งมั่นสัมพันธ์

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.2.1 ความรู้ความสามารถ เช่น สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะ เวลาการปฏิบัติงาน

2.2.2 เจตคติและความสนใจ เช่น ความสนใจในงาน ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อระบบราชการ แรงจูงใจตามความคาดหวัง ความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.3 ลักษณะทางประชากร เช่น อายุ สังกัด ประเภทบุคลากร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับบางองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 หรือ .001 ได้แก่ ความท้อถอย ความเครียดทางบทบาท (ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. 2539 ; นงนุช โรจนเลิศ. 2540)

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 หรือ .001 ดังนี้ (พิสมัย ฉายแสง. 2540 ; ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. 2539 ; รัชตา นมะหิมา. 2542 ; วัชร ไซยจันดี. 2541 ; รัตนารักษ์ ศิริจันทร์. 2542)

4.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับตำแหน่งวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีตีมุ่งเน้นความสำเร็จ มีตีมุ่งเน้นสังคมแห่งตน มีตีมุ่งเน้นบุคคล และการกระตุ้นมิติไมตรีสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยแบบนำการเปลี่ยนแปลง แบบนำการแลกเปลี่ยนสามารถทำนายและสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.2 ความผูกพันต่อวิชาชีพ พบว่า อุดมการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์ทิศทางเดียวกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

4.3 ขวัญและกำลังใจ พบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก ทั้งภาพรวมและรายข้อสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว

4.4 ความเครียด พบว่า ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน วุฒิการศึกษา บุคลิกภาพด้านความกล้าเผชิญ สามารถทำนายและสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับระดับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล

4.5 ความเหนื่อยหน่าย พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพ วิธีการเผชิญปัญหาความขัดแย้งแบบร่วมมือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมุ่งงานสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล

5. ปัจจัยที่สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์ ดังนี้ (รัตนารักษ์ ศิริจันทร์. 2542 ; วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์. 2541 ; วัชร ไซยจันดี. 2541 ; ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. 2539)

5.1 ความผูกพันต่อวิชาชีพ พบว่า ความเครียดทางบทบาท การมีภาระทางบทบาทที่มากเกินไป สัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

5.2 ความเครียด พบว่า บรรยากาศในการสอนภาคปฏิบัติโดยรวม บุคลิกภาพด้านความวิตกกังวล ด้านความตึงเครียด ด้านความสงสัย – ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น สามารถทำนายและสัมพันธ์ทิศทางเดียวกับระดับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลทิศทางเดียวกัน

5.3 ความเหนื่อยหน่าย พบว่า ความเชื่อในอำนาจในการควบคุม การสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายและสัมพันธ์ทิศทางเดียวกับความเบื่อหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความเครียดเนื่องจากลักษณะงาน บรรยากาศในการทำงาน สัมพันธ์ทิศทางเดียวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล

ปัจจัยจูงใจในการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ จึงเป็นปัจจัยภายในและภายนอกบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยภายในบุคคล เป็นส่วนที่ปรากฏรายบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยเฉพาะบุคคล เป็นลักษณะที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยชัดเจน เช่น ความสนใจ ประสบการณ์ ภาวะสุขภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
 - 1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลใกล้ชิด เช่น ภาวะครอบครัว พันธะสัญญาบุคคลอื่น
2. ปัจจัยภายนอกบุคคล เป็นสภาพที่ปรากฏล้อมรอบบุคคลประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่
 - 2.1 ลักษณะของสภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กร เช่น บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน วิธีการให้รางวัล
 - 2.2 การบริหารงาน เช่น นโยบาย การวางแผนงาน การอำนวยการ การประเมินผล
 - 2.3 สังคมนอกองค์กรที่มีผลต่อการทำงานในองค์กร เช่น บทบาทสมาคมวิชาชีพ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ

การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์เป็นความพยายามที่จะยกระดับพลังชีวิตอาจารย์ให้สูงขึ้น โดยมีแนวทางส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (McLaughlin, 1999 : Abstracts ; Mcdermott, 1998 : Abstracts ; Bland & Bergquist, 1997 : 83 - 113 ; Pullman, 1997 ; Lee, 1995 : Abstracts ; Chan & Burton, 1995 : 219 - 234 ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต, 2538 ; Baldwin, 1990 : 160 - 180 ; Nicolson, 1988 ; Altshuler & Richter, 1985 : 49 - 61) ดังนี้

1. พันธกิจ พันธกิจของสถาบันต้องมีความกระฉ่งชัดและโยงโยให้เห็นภาพของพันธกิจในระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีการทบทวนความเข้าใจสาระงานในพันธกิจให้ตรงกันและต่อเนื่อง
2. นโยบายและกลยุทธ์รวมทั้งโปรแกรม ควรกำหนดการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไว้ในนโยบายของสถาบัน และกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ในระดับสถาบันและระดับรองลงไปให้มีความสอดคล้องกัน รวมทั้งมีโปรแกรมการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง และยืดหยุ่น
3. โครงสร้างรางวัล จัดให้มีโครงสร้างและวิธีการให้รางวัล รวมทั้งการลงโทษ ทั้งในด้านตำแหน่งเงินเดือนและสิ่งที่ได้รับจากการทำงานให้กระฉ่งชัดจนถึงระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้
4. ภาระงาน กระจายภาระงานให้มีความเหมาะสมและสมดุลทั้งด้าน การสอน การวิจัย การบริการชุมชนและอื่น ๆ
5. การสนับสนุนทรัพยากร มีการแจกจ่ายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม เช่น ห้องสมุด อุปกรณ์ทำงาน ทุนการศึกษา เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน
6. การพัฒนาบุคคล มีนโยบาย กลยุทธ์และแผนการพัฒนาอาจารย์ให้เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น ทั้งที่เป็นการศึกษาต่อขั้นสูง การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในขณะทำงาน
7. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกสถาบัน ในและต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการและ

เปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

8. ทีมงาน เครื่องมือการทำงาน สร้างทีมงานและเครือข่ายทำงานในสถาบัน และเชื่อมโยงกับสถาบันอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาการทำงานให้ทันเหตุการณ์

9. เวลา ให้เวลาในการทำงานอย่างเพียงพอ ทั้งเวลาการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้โอกาสที่จะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

10. การบริหารงาน การบริหารงานทุกชั้นตอนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและรับรู้ร่วมกัน เป็นการชี้ทางการทำงานที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

11. ผู้นำและสถาบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจต่อผู้นำและสถาบันการศึกษา เป็นทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น พัฒนาสถาบันให้มีชื่อเสียงด้านใดด้านหนึ่ง มีหลักประกันความมั่นคง ผู้นำสามารถเป็นตัวแทนของอาจารย์ ผู้บริหารมีความคงเส้นคงวา เป็นผู้นำมีอาชีพ

12. การปกครอง มีรูปแบบการปกครองที่เป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับการปกครองทั้งในภาพรวมและรายบุคคล

13. ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน พัฒนาให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานที่เน้นคุณภาพ โดยเฉพาะการทำงานวิชาการ

14. การสื่อสารระหว่างบุคคล พัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร

15. อาจารย์และผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของพลังชีวิตอาจารย์ในทุกมิติ

องค์ประกอบที่ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

สถาบันหรือองค์กรควรได้มีโครงการ แผนงานและการดำเนินงานเกี่ยวกับ การทบทวนพันธกิจ เป้าหมาย การวางแผนงานวิชาการใหม่ทั้งด้านระบบและด้านครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ โปรแกรมการให้คำปรึกษาภายในสถาบัน มีศูนย์กลางภายในสถาบันสำหรับการพัฒนาและวิชาชีพ นโยบายบุคลากรใหม่ การวางแผนการวิจัยระดับสถาบัน การปรับตัวใหม่หรือการคิดใหม่เกี่ยวกับระบบรางวัล (Bland & Schmitz. 1988 : 190 – 224 ; Walker. 2001b.) หน่วยงานด้านการสนับสนุนมีการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง เช่น ห้องสมุด (Bland & Schmitz. 1988 : 190 – 224 ; Walker. 2001b. ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538)

ภาควิชาหรือวิทยาลัย สามารถพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์ ด้วยการดำเนินการพัฒนาองค์กร ให้การดูแลรักษาอาจารย์ ปฏิรูปหลักสูตรภายในและระหว่างสาขาวิชา ประเมินโปรแกรมและกระบวนการทำงาน มีรูปแบบบุคลากรจำนวนมาก ภาควิชาให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างกว้างขวาง มีการช่วยเหลือด้านเทคนิค เช่น คอมพิวเตอร์ ห้องสมุด การวิจัย การสอน และการช่วยเหลือ (Bland & Schmitz. 1988 : 190 – 224 ; Walker. 2001b.)

มีแนวทางการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ได้แก่ การลาเพื่อการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาการศึกษาของอาจารย์และบุคลากรทำงานมีความสัมพันธ์กับโอกาสและความต้องการของสถาบัน การสัมมนา การฝึกทักษะ การเป็นผู้เชี่ยวชาญให้การปรึกษาการสอน การวิจัย การประชุมวิชาชีพและองค์กร การทำกิจกรรมวิชาชีพ เช่น เขียนบทความ การฝึกฝนใหม่ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2535 : 339 – 347 ; Bland & Schmitz. 1988 : 190 – 224 ; Walker. 2001b.) การพบปะเครือข่าย การออกแบบหลักสูตรใหม่ การศึกษาสาขาวิชาที่

สอง การสอนเป็นทีม การชี้แนะ การสอนแบบบรรยาย การสอนข้ามสาขาวิชา การให้การปรึกษาอาจารย์นอกสถาบัน การชี้แนะตนเอง เช่น วัสดุ สื่อ ห้องสำหรับศึกษาค้นคว้า (Bland & Schmitz. 1988 : 190 – 224 ; Walker. 2001b.) การรับทุนวิจัย การวิจัยเกี่ยวกับนักศึกษา การตีพิมพ์บทความสนุกสนาน การสอนโดยใช้หัวข้อในบทความ การอ่านสาระที่ได้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มขนาดเล็ก และอื่น ๆ (Walker. 2001b.)

แบลนด์ และ สมิท (Bland, & Schmitz. 1988 : 190 – 224) ได้เสนอลักษณะการดำเนินงานพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์และสถาบัน ดังนี้

1. เชื่อมโยงแผนการพัฒนาอาจารย์รายบุคคลและกิจกรรมความต้องการตามวัตถุประสงค์ของสถาบันเข้าด้วยกัน
2. ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยมีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องและชัดเจน ทั้งด้านการกำหนดงบประมาณ การให้ความสำคัญ และผสมผสานงานเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน รวมทั้งตำแหน่งผู้บริหารงานพัฒนาอาจารย์กำหนดให้มีตำแหน่งสูงในองค์กร
3. สนับสนุนงานวิจัยเกี่ยวกับอาชีพอาจารย์ พลังชีวิตอาจารย์และสถาบันและวิธีปรับปรุง
4. คาดหวังให้อาจารย์ใช้เวลาสำหรับงานพัฒนาอาจารย์และกระตุ้นให้อาจารย์ทำแผนระยะยาวในการพัฒนาอาจารย์
5. ฝึกผู้นำในการจัดการเกี่ยวกับพลังชีวิตอาจารย์
6. วางแผนจัดโปรแกรมเพื่อพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์
7. จัดหากลยุทธ์เพื่อพลังชีวิตอาจารย์ ให้ความต้องการของอาจารย์ตามระยะอาชีพ
8. กระตุ้นให้มีการกำหนดนโยบายของสถาบัน การให้รางวัล การมีทรัพยากรที่ช่วยกระตุ้นงานวิชาการ และให้ความหลากหลายหลากหลายในอาชีพต่าง ๆ
9. วางแผนเพื่อพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์และสถาบันโดยตลอด ก่อนวางแผนกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์รายบุคคล
10. ประเมินความรู้และประสบการณ์ของบุคคลอื่น ๆ ก่อนเริ่มโครงการ
11. พิจารณาว่าสมควรหรือไม่ ในการที่จะเชื่อมโยงงานพัฒนาอาจารย์กับงานการประเมินผล
12. จัดโปรแกรมที่สมบูรณ์แบบสำหรับการสอน พลังชีวิตอาจารย์และสถาบัน
13. จัดโปรแกรมพลังชีวิตอาจารย์ที่เหมาะสมกับอาจารย์รายบุคคลและสถาบัน
14. มีรางวัลสำหรับการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ โดยให้เชื่อมโยงกับการเลื่อนตำแหน่ง การถูกว่าจ้างสถานภาพถาวรและการเพิ่มค่าตอบแทน
15. เริ่มต้นด้วยการทำให้มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้นำสถาบัน
16. ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในเฉพาะงานหรือเป็นกิจกรรมอาสาสมัคร
17. ทำให้มีการกล่าวถึง กล่าวซ้ำในคุณค่าและพันธกิจของสถาบัน และคุณค่า และจุดหมายทางวิชาการ
18. รับประกันให้มีการสนับสนุนในโปรแกรมเดิมที่จัด

19. ขยายความหมายของอาชีพอาจารย์ และให้โอกาสอาจารย์บรรลุสัมฤทธิ์ผลตามความหมายที่กว้างขึ้น

กรณีการ สุวรรณโคต (2538 : 36) ได้สรุปการศึกษา โปรแกรมการคงรักษาพลังชีวิตที่ความเฉพาะเจาะจง และรวบรวมวิธีการคงรักษาพลังชีวิตอาจารย์ที่เฉพาะเจาะจง ดังนี้

1. โอกาสและสภาพการณ์ในองค์การมีส่วนส่งเสริมต่อความเจริญในอาชีพและพลังชีวิตอาจารย์ โดยสถาบันมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ในมิติต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ ตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนระยะยาว

2. เปิดทางเลือกสำหรับการเปลี่ยนแปลงในช่วงระยะกลางของอาชีพ

3. เปิดทางเลือกสำหรับผู้ใกล้ชิดก่อนกำหนด

4. เป็นที่ปรึกษาทางวิชาชีพแก่สถาบันภายนอก

5. การรวมกลุ่มต่อรอง

6. เพิ่มอาจารย์ใหม่ ๆ

7. เพิ่มทางออกสำหรับอาจารย์

8. ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยการสนับสนุนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ช่วยพัฒนาทางวิชาการ การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลของอาจารย์ การปรับทัศนคติของผู้บริหารและพฤติกรรมที่มีต่อความสนใจทางวิชาการ และการให้อิสระในการทำวิจัยและให้การสนับสนุนการวิจัย

องค์การกับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ชาน และ เบอร์ตัน (Chan & Burton. 1995 : 199 – 234) ศึกษาตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์มหาวิทยาลัยเดอพัล (DePaul University) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) ที่เน้นการสอนมากกว่าการวิจัย โดยศึกษา 2 ช่วง คือ ปี ค.ศ. 1986 และ ปี ค.ศ. 1992 พบว่า

1. ความพึงพอใจและขวัญ พบว่า ปี ค.ศ. 1986 และ ปี ค.ศ. 1992 อาจารย์มองมหาวิทยาลัยเดอพัล ด้านความเป็นแหล่งที่ดึงดูดใจให้อยากเข้ามาทำงาน ร้อยละ 71 และ 93 ตามลำดับ ด้านความผูกพันกับค่านิยมบุคลิกภาพทางศาสนา ร้อยละ 68 และ 89 ตามลำดับ ด้านอาจารย์ถูกสร้างสรรค์ให้รู้สึกยิ่งใหญ่ขึ้นในชุมชนวิชาการ ร้อยละ 40 และ 71 ตามลำดับ ด้านเพื่อนอาจารย์สถาบันอื่นมองมหาวิทยาลัยเดอพัลว่าเป็นสถาบันยอดเยี่ยม ร้อยละ 30 และ 65 ตามลำดับ จะเห็นว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยเดอพัลในปี ค.ศ. 1992 มีความพึงพอใจและขวัญสูงกว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยเดอพัลในปี ค.ศ. 1986 ทุกด้าน

2. ทิศทางสถาบัน มีการทำให้พันธกิจให้กระจ่างและมีการพูดที่ชัดเจน โดยในปี ค.ศ. 1992 พันธกิจและทิศทางของสถาบัน มีความสมดุลด้านศาสนาคริสต์และผูกพันกับความหลากหลายทางศาสนา ร้อยละ 91 แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบในงานที่สมเกียรติ ร้อยละ 90 เน้นความเป็นแหล่งที่ให้ความผูกพัน การบริการรายบุคคลด้านส่วนบุคคลร้อยละ 87 และ ใช้ทรัพยากรของเมืองในการสนับสนุนโปรแกรมทางวิชาการ ร้อยละ 80 โดยที่ประมาณครึ่งหนึ่งของผู้ตอบในปี ค.ศ. 1986 และ ปี ค.ศ. 1992 ให้ความเห็นว่าตนถูกดึงดูดเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยเดอพัล เนื่องจากมหาวิทยาลัยเน้นการสอน

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน มีการพัฒนาประเพณีการทำงานโดยมหาวิทยาลัยได้กระจายความสำคัญและทรัพยากร รวมทั้งเงินเดือนอาจารย์และการชดเชยให้แก่อาจารย์ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 22 ในภาคเรียนจริง ในขณะที่ปี ค.ศ. 1986 และ ปี ค.ศ. 1992 อาจารย์ไปมหาวิทยาลัยอื่น เนื่องจากมหาวิทยาลัยอื่นให้เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า ร้อยละ 64 และ 52 ตามลำดับ และอาจารย์ที่ออกจากมหาวิทยาลัยเดอร์พอล ได้รับการชดเชย ร้อยละ 25 และ ร้อยละ 29 ตามลำดับ ซึ่งยืนยันได้ว่า เงินเดือนและรายได้ซึ่งเป็นตัวแทรกอยู่ในกลยุทธ์การพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์ได้รับการพัฒนา

4. การเตรียมและสนับสนุนอาจารย์ด้านการวิจัย มหาวิทยาลัยได้ขยายวิทยาลัยและแผนกการช่วยเหลือ การลาเพื่อค้นคว้าวิจัยและรางวัลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพิ่มรางวัลจากภายนอกผ่านสำนักงานการสนับสนุนการวิจัย โดยผลการสำรวจปี ค.ศ. 1986 และ ปี ค.ศ. 1992 พบว่า ด้านจำนวนรายงานวิจัยที่นำเสนอ ร้อยละ 55.5 และ 75.1 ตามลำดับ ด้านหนังสือที่แต่งเองหรือแต่งร่วมกัน ร้อยละ 61.6 และ 71.8 ตามลำดับ ด้านประยุกต์ใช้ทุนจากภายนอก ร้อยละ 27.8 และ 43 ตามลำดับ ด้านการรับทุนภายนอก ร้อยละ 17.8 และ 24.5 อีกทั้งพบว่า อาจารย์เชื่อว่างานสอนและวิจัยเป็นงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันเกือบร้อยละ 60 และเชื่อว่าจะสามารถสร้างความสมดุลทั้งงานสอนและวิจัย นอกจากนี้ พบว่าอาจารย์กระตือรือร้นและแข่งขันในทางที่ดี รวมทั้งต้องการคงรักษาความเป็นศูนย์กลางของการชี้แนะ ตลอดจนกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานวิจัย

5. โครงสร้างรางวัล พบว่า ระดับวิทยาลัยยอมรับว่าการสอนเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่สุดอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบการวิจัย โดยมีเงื่อนไขของการจ้างถาวร คือ สอน 3.8 ใน 4 ทั้งปี ค.ศ. 1986 และปี ค.ศ. 1992 ส่วนงานอื่น ได้แก่ งานบริการและบริการชุมชน มีความสำคัญน้อย ขณะที่ประสิทธิภาพการสอนในระดับมหาวิทยาลัยมีความสำคัญน้อยกว่าการวิจัย โดยมีเงื่อนไขของการจ้างถาวร เน้นการสอนและการวิจัย นอกจากนี้ พบว่า การรับทุน การชักชวนที่สร้างสรรค์ ในปี ค.ศ. 1986 มีความสำคัญมากกว่า ปี ค.ศ. 1992

จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเดอร์พอล เน้นการทำให้ดีขึ้นด้านปัจจัยพลังชีวิตบุคคล ได้แก่ การชดเชย ผลงานวิจัย ความพึงพอใจและขวัญ พันธกิจที่กระจางชัดและความรู้สึกของชุมชน โดยเฉพาะส่วนที่มีความสัมพันธ์กับการจ้างถาวรและการส่งเสริมทั้งในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ผู้บริหารหรือผู้นำสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญ ในการผลักดันหรือสนับสนุนให้อาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ทำงานให้เป็นตามนโยบายและพันธกิจของสถาบัน การผลักดันหรือสนับสนุนของผู้บริหารจำแนกได้ 2 ประการ คือ

พฤติกรรมของผู้บริหาร

พฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้บริหารมีผลต่อการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยที่จำแนกลักษณะผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างานมีหลายรูปแบบ เช่น

1. จำแนกตามลักษณะการบริหารงาน แบ่งเป็น 3 แบบ (ยงยุทธ เกษสาคร : 2541 : 39 - 40 ; อ้างอิงจาก Lippitt) ได้แก่

1.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือเผด็จการ มีลักษณะสำคัญ คือ ใช้อำนาจตลอดเวลา ยึดตนเองเป็นสำคัญ การตัดสินใจและการสั่งการมีทิศทางออกจากตัวหรือจากเบื้องบนทุกด้าน เช่น นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย เป้าประสงค์ การจัดระบบงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การวินิจฉัยสั่งการ และอื่น ๆ รวมทั้งจะใช้เวลาในการพิจารณาข้อเสนอแนะที่ได้รับจากบุคคลอื่น ทำให้งานล่าช้า การเป็น “ผู้ช่วย” เป็นการช่วยหัวหน้าทำงานให้สำเร็จ และแต่งตั้งกรรมการเพื่อกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่น มิใช่เพื่อการรับฟังความคิดเห็น อีกทั้งการประชุมเกือบเรียกว่าเป็นการประชุมของประธานเพียงผู้เดียว

1.2 ผู้นำแบบเสรี มีลักษณะสำคัญ คือ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการบังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นได้ง่ายถ้าเห็นว่าเป็นขัดต่อระเบียบ ทำงานโดยไม่คำนึงถึงหลักการ เหตุผล กฎเกณฑ์และอื่น ๆ รวมทั้งไม่สร้างสรรค์ ไม่มีการประเมินผลงาน และขาดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย มีลักษณะสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความคิด มีความคิดสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็น และเลือกวิธีปฏิบัติงานของตนเอง มีการจัดแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่ รวมทั้ง ให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปฏิบัติงาน

2. จำแนกตามลักษณะของพฤติกรรม แบ่ง 3 แบบ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 39 ; อ้างอิงจาก Flanagan) ได้แก่

2.1 ผู้นำที่มุ่งแต่งงานเป็นสำคัญ มีการแสดงออกแบบเผด็จการ

2.2 ผู้นำตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่าย แสดงออกแบบประชาธิปไตย

2.3 ผู้นำที่ถือประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้นได้เนื่องจากสินน้ำใจหรือรางวัล จึงใช้วิธีการยั่วยุดให้คนทำงานโดยการให้สินน้ำใจ ค่าตอบแทนหรือสินจ้างรางวัล

3. จำแนกพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ 4 รูปแบบ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 41) ได้แก่

3.1 แบบเสรีนิยม ผู้บริหารมีพฤติกรรมปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างเต็มที่ สามารถทำงานได้ตามใจชอบ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะได้รับสิทธิในการตัดสินใจดำเนินการได้เองโดยไม่ต้องรอรับคำอนุญาตจากผู้บริหาร

3.2 แบบเกื้อกูลหรือแบบใช้พระคุณ ผู้บริหารมีพฤติกรรมไปในทางอ่อนโยน มีความเห็นอกเห็นใจผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ พยายามนำเอาหลักมนุษยสัมพันธ์และหลักธรรมมาใช้ในการปกครองบังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานเพื่อการคุ้มครองและชี้แนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำถูกต้องตามแบบแผนและวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

3.1 แบบเผด็จการ ผู้บริหารมีลักษณะเชื่อมั่นในตนเองมากที่สุด ชอบใช้การบังคับบัญชาและออกคำสั่ง ไม่ค่อยจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การวินิจฉัยสั่งการมักเป็นไปตามอารมณ์ การตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ผูกขาดที่ผู้บริหารคนเดียว ความคิดผู้บริหารถูกต้องที่สุด

3.2 แบบประชาธิปไตย ผู้บริหารที่ถืออำนาจกลุ่มใหญ่กว่าตนเอง พยายามให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ทุกคนในองค์การควรส่วนรู้เห็นและรับผิดชอบร่วมกัน

4. จำแนกตามวิธีที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อกัน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 47 ; อ้างอิงจาก Deluga. 1988 : 456 –457) ได้แก่

4.1 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เน้นปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำคำนึงว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิ่งนั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามต้องการ กับทั้งสัญญาว่า จะให้ผลตอบแทนกับความพยายามที่เหมาะสม รวมทั้งสนองตอบต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนานเท่าที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องทำงานให้สำเร็จ ผู้นำมีลักษณะสำคัญ คือ 1) ให้รางวัลตามสถานการณ์เช่น ให้ค่าชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดี สนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้รับโบนัส ได้รับเลื่อนตำแหน่ง หรือได้รับรางวัลเกียรติยศ ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน รวมทั้งการให้คำอธิบายอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานงาน การตรวจสอบผลงานบ่อย ๆ การให้ความมั่นคง 2) บริหารงานแบบวางเฉย คือ จะปรับปรุงงานเมื่อเกิดความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นการให้แรงเสริมหรือลงโทษ (Bass, 1985 :122 – 129 ; 1990 : 22) ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิด แต่ขณะเดียวกันก็มีความคาดหวังสูงต่องาน (Hollander & Offermann, 1990 : 88)

4.2 ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นผู้นำที่เปลี่ยนสภาพทั้งของบุคคลและระบบให้ดีขึ้น (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2534 : 5) ผู้นำมีลักษณะสำคัญ คือ 1) ความมีเสน่ห์ เช่น สามารถมองการณ์ไกล และรับรู้ภารกิจที่ต้องกระทำ กล้าเผชิญปัญหา จัดความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น มุ่งพัฒนาผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา เช่น กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ 4) การใส่ใจ เช่น สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานได้ดี ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยกระดับคุณธรรม จริยธรรม สนใจทำงานเพื่อส่วนรวมและหน่วยงานมากขึ้นและมากกว่าเพื่อตนเอง (Bass & Avolio, 1990 :15) ; (Sergiovanni, 1990 :19 – 27) ; (Seltzer & Bass, 1990 : 698) โดยอาจใช้วิธี 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเหตุผลของการกระทำต่าง ๆ ว่าเพื่ออะไร 3) สร้างความหวังแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า จะเกิดความสำเร็จในการทำงาน (Cohen, 1990 : 58 – 60) ; (Simpkin, 1991 : 4)

พฤติกรรมผู้บริหารแต่ละคนอาจมีเพียงรูปแบบเดียวหรือหลากหลายรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่ออาจารย์ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจทำให้อาจารย์ทุ่มเทกำลังให้กับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ปฏิบัติงานดีขึ้นหรือเลวลง

แนวทางการบริหารงานเพื่อส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การบริหารงานที่ช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมให้อาจารย์มีพลังชีวิตอาจารย์เป็นการบริหารงานให้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่ง เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 46 – 57) เสนอทางเลือกที่สามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อจุดใจหรือกระตุ้นให้คนปฏิบัติงานได้ 5 วิธีการ ได้แก่

1. ใช้ความเด็ดขาด เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ บังคับให้ปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าบุคคลทำงานเพื่อหาเงินและมีแรงผลักดันที่เกิดจากความกลัวว่า จะต้องสูญเสียงานที่มีอยู่ไป วิธีนี้ใช้ได้ผลดีในระยะที่บุคคลและครอบครัวมีสภาพแร้นแค้น อดอยาก ต้องการปัจจัยยังชีพสูง
2. ใช้ความดี เน้นการแสวงหาวิธีสร้างเสริมขวัญกำลังใจให้ปฏิบัติงานดีขึ้นด้วยการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ดี ให้ผลประโยชน์ตอบแทนร่วมกัน ให้ค่าจ้างสูง ให้บริการด้านต่าง ๆ ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพและมีการนิเทศงานที่ดี รวมทั้งลดระบบการบังคับ โดยเชื่อว่าความพึงพอใจสูงจะนำไปสู่การทำงานหนัก

3. การใช้การตอรองที่เด่นชัด เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง ผู้บริหารจึงจะให้หรือเพิ่มการตอบแทนอย่างไรบ้าง เป็นวิธีการจัดการที่สามารถเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บริหารส่วนใหญ่คาดหวังได้ และจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิต

4. การแข่งขัน เน้นการให้รางวัลหรือเงินเดือนสูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ มีความสมบูรณ์ในชีวิต รู้สึกว่าตนได้พัฒนาและได้รับการยกย่องนับถือในสังคม องค์การที่มีการแข่งขันจะมีการนิเทศงานน้อย แต่ถ้ามีการแข่งขันมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคทั้งองค์การ และโดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม

5. การให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงาน เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกกับการทำงานและรู้สึกว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำงานให้ได้ผลดี โดยเชื่อว่า การทำงานหนักจะนำไปสู่ความพึงพอใจสูง

เฮอร์เชย์ และ บลังชาร์ด (Guest, Hersey & Blanchard. 1986 :16 – 20 ; citing Hersey & Blanchard. 1969. *Mangement of Organizational Behavior.*) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำตาม สถานการณ์ว่า ผู้นำที่ดีต้องมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมี พฤติกรรมการแสดงออกเหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะของผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานของผู้นำตามสถานการณ์แบ่งออกเป็น 4 แบบ ซึ่ง สุธา ทฬสุวรรณ (2544 : 41) ได้อธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

1. แบบสั่งการ เป็นการสั่งงานตามที่ผู้บริหารต้องการ โดยการสั่งการบอกกล่าววิธีการทำงานทุกขั้นตอน อธิบายรายละเอียดตามที่ผู้นำต้องการ จำให้ปฏิบัติงานโดยไม่โต้เถียงหรือรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

2. แบบเสนอแนะความคิดเห็นหรือขายความคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยที่ผู้บริหารใช้วิธีเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจ และชักชวนให้ผู้ปฏิบัติงานรับความคิดเห็นไปปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติไม่ได้รับรู้สึกว่าถูกสั่งให้ทำ

3. แบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งอาจเริ่มตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงการประเมินผล ผู้บริหารมักจะนำวิธีการระดมสมองมาใช้ในการทำงาน กระบวนการของการทำงานมาจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ และช่วยกันคิดคาดคะเนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น พร้อมกับร่วมกันคิดแนวทางป้องกันและแก้ไข ตลอดจนร่วมมือกันทำงานและประเมินผลงาน รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนางาน

4. แบบมอบหมายงาน ผู้บริหารมอบงานให้ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบ ซึ่งมักจะมอบงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และอาจพิจารณาคำนิ้งถึงความสามารถและลักษณะพิเศษของผู้ปฏิบัติงานร่วมด้วย เนื่องจากผู้บริหารมีความเชื่อในความสามารถและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2540 : 52 – 56) เสนอแนวทางการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับว่า มีประสิทธิภาพในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้ดีในปัจจุบัน 3 แนวทาง คือ

1. การบริหารงานแบบอเมริกัน มีลักษณะสำคัญ คือ การจ้างงานระยะสั้น การตัดสินใจโดยบุคคล ความรับผิดชอบโดยบุคคล การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งรวดเร็ว การควบคุมที่ไม่เป็นทางการ สายงานอาชีพเฉพาะด้าน การให้ความสนใจบุคคลเฉพาะด้านชีวิตการทำงาน

2. การบริหารงานแบบญี่ปุ่น มีลักษณะสำคัญ คือ การจ้างงานตลอดชีพ การตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน ความรับผิดชอบร่วมกัน การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งซ้ำ การควบคุมที่ไม่เป็นทางการ สายงานอาชีพไม่เฉพาะด้าน การให้ความสนใจบุคคลโดยส่วนรวม

3. การบริหารงานแบบผสม มีลักษณะสำคัญ คือ การจ้างงานระยะยาว การตัดสินใจที่เห็นพ้องต้องกัน ความรับผิดชอบโดยบุคคล การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งซ้ำ การควบคุมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สายงานอาชีพเฉพาะด้านปานกลาง การให้ความสนใจบุคคลโดยส่วนรวมรวมทั้งครอบครัว

การบริหารงานแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสมกับคณะผู้ปฏิบัติงานแต่ละงาน ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลและสถานการณ์แวดล้อมในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาอาจเลือกนำวิธีการบริหารต่าง ๆ ไปใช้ในการบริหารเพียงรูปแบบเดียวหรือหลายรูปแบบ หรือนำวิธีการบริหารไปประยุกต์ใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

พลังชีวิตอาจารย์ เป็นแก่นสำคัญในการทำให้อาจารย์กระทำบทบาทได้เต็มที่ตามพันธกิจของสถาบันการศึกษา เป็นสาระสำคัญที่มีส่วนผลักดันให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ เนื่องจากมีคณาจารย์ที่มีความกระตือรือร้น มีทักษะ มีความรู้ความสามารถ มีการสร้างสรรค์ มีผลงานในบทบาทหน้าที่ มีส่วนร่วมในงานของสถานศึกษา พลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เห็นว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ เมื่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลง

จากเอกสารและรายงานการวิจัยพบว่า พลังชีวิตของอาจารย์ประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพวิชาชีพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการสอน ผลงานวิชาการทั้งที่เป็นผลการสอน การวิจัยและบริการชุมชน รวมทั้งผลงานตามบทบาทหน้าที่ (2) ความผูกพันต่อสถาบัน หมายถึง ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อนักศึกษา ความผูกพันต่อนักศึกษาที่ตนสอน (3) แรงจูงใจในตน หมายถึง แรงจูงใจในตนในทิศทางที่เป็นประโยชน์ ความรู้สึกรักและพึงพอใจในงาน ความรักและพอใจในอาชีพ (4) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การแสวงหาสิ่งท้าทาย การพัฒนาตนใหม่เสมอ การพัฒนาทักษะ (5) การประจักษ์คุณค่าในตน หมายถึง ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตน การเห็นคุณค่าในตน การที่สามารถนำเอาความรู้ความสามารถในงานอย่างเต็มที่ (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997 ; Chan & Burton. 1995 : 219 – 234 ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538) และ รายงานบางฉบับกล่าวถึงพลังชีวิตอาจารย์ในแง่ ค่านิยม เจตคติ และ พฤติกรรมการทำงาน (McLaughlin. 1999 : Abstracts) ขวัญ (Chan & Burton. 1995 : 219 – 234) ความรับผิดชอบในการสอน รางวัลการสอน การสร้างชุมชน (Machaffey. 1991 : Abstracts) ระดับการปฏิบัติงานด้านวิจัย สอน และบริการวิชาการ (Sgro. 1990 : Abstracts) ความผูกพันต่ออาชีพ ความสามารถในด้านยึดหยุ่น (Kaul. 1991 : Abstracts) การประเมินพลังชีวิตอาจารย์ใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกต (Miami – Dade Community College ; Inclan. 1990 : Abstracts) การสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์ (Machaffey. 1991 : Abstracts ; Sorrell. 1991 : Abstracts) แบบสอบถาม (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997) รวมทั้งการประเมินโดยบุคคลอื่น เช่น กลุ่มเพื่อนร่วมงาน พลังชีวิตอาจารย์สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานในบทบาทอาจารย์ ทั้งที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่งทางวิชาการ

ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน ความผูกพันส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมทางวิชาการ รูปแบบการปกครอง ระบบรางวัล พฤติกรรมผู้นำ และปัจจัยอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมทั่วไป (Nicolson. 1988 ; Pullman. 1997 ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538)

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า พลังชีวิตอาจารย์เป็นแรงภายในบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสภาพภายในและภายนอกบุคคล การอธิบายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์จึงสามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ที่อธิบายในแง่ความต้องการของบุคคล และทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์กที่อธิบายในแง่การบริหารองค์กร แสดงในภาพประกอบ 9 ดังนี้

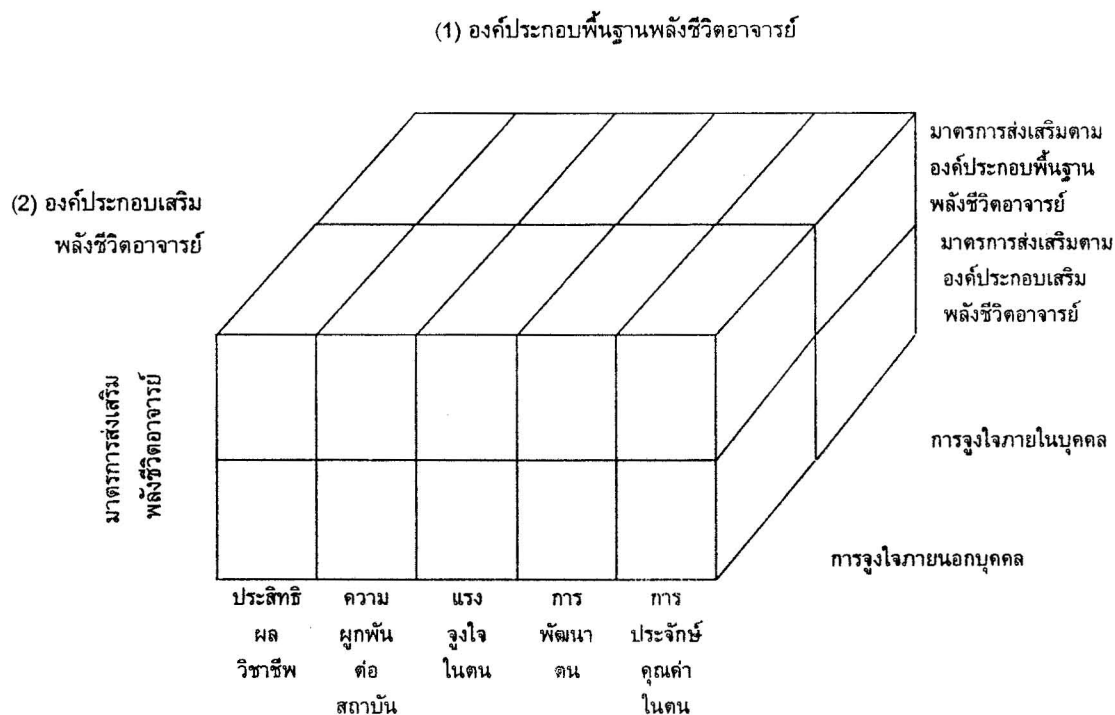
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์



ภาพประกอบ 9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์

จากภาพประกอบ 9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วย ปัจจัยจุดใจภายในบุคคลและปัจจัยจุดใจภายนอกบุคคล โดยปัจจัยจุดใจภายในบุคคลสัมพันธ์กับปัจจัยตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และปัจจัยจุดใจภายนอกสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงาน บริบทการบริหารและบริบททางสังคม

เมื่อประมวลแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นเข้าด้วยกัน จะได้โครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ดังเสนอในภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

โครงสร้างรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามภาพประกอบ 10 ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ พลังชีวิตอาจารย์และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยที่พลังชีวิตอาจารย์ประกอบด้วย (1) องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ (2) องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ส่วนมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ครอบคลุม องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 5 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพวิชาชีพ ความผูกพันต่อสถาบัน แรงจูงใจในตน การพัฒนาตนเอง การประจักษ์คุณค่าในตน และครอบคลุมองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 2 ด้าน ได้แก่ การจูงใจภายในและภายนอกบุคคล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษาค้นคว้า
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการศึกษาค้นคว้า

การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ศึกษาค้นคว้า 4 ขั้นตอน โดยสรุปดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์เป็นขั้นการวางเนื้อหาตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ จากการสังเคราะห์ เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น เป็นการรวบรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยตรวจสอบความเห็นของอาจารย์พยาบาลดีเด่น 15 คน และความเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 17 คน ที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น เพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นมีความคิดเห็นตรงกันร้อยละ 70 ขึ้นไป กำหนดเป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ และตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นที่ 2.2 ตรวจสอบความตรงตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการนำข้อความตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 19 คน ตรวจสอบความตรง เพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00 ไว้เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นที่ 2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นและอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา เป็นการตรวจสอบความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และตรวจสอบความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในฐานะ

ตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ไปใช้กับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00 ไว้เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นที่ 2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เป็นการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จากคะแนนการลงความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และคะแนนการลงความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ไปใช้กับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาระดับและทิศทางความสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเป็นบวก

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ประกอบด้วย 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 กำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เป็นขั้นวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย รวมทั้งตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นที่ 3.2 ตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา เป็นการสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 คน เกี่ยวกับความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล เพื่อเลือกข้อความที่ได้รับการลงความเห็นตรงกันร้อยละ 80 ขึ้นไป ไว้เป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาล เป็นการสำรวจระดับการยอมรับของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 754 คน เกี่ยวกับการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติได้จริง เพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับร้อยละ 90 ขึ้นไป ไว้เป็นรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

สาระโดยสรุปของขั้นตอนการศึกษาค้นคว้างเสนอในตาราง 1

ตาราง 1 ขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอน	จุดประสงค์	แหล่งข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ
1. กำหนด ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์	วางเนื้อหา ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์	เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่ เกี่ยวกับ 1. พลังชีวิตอาจารย์และ เรื่องที่เกี่ยวข้อง 2. การจัดการศึกษา พยาบาลของสถาบันพระบรม ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 3. ลักษณะตัวบ่งชี้	วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับ 1. พลังชีวิตอาจารย์และเรื่องที่ เกี่ยวข้อง 2. การจัดการศึกษาพยาบาล ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 3. ลักษณะตัวบ่งชี้
2. ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิตอาจารย์			
2.1 ตรวจสอบ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐาน และตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์	กำหนดตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์ ตาม ความคิดเห็น ของอาจารย์ พยาบาลดีเด่น	อาจารย์พยาบาลที่ได้รับ รางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิ หม่อมเจ้าหญิง บุญจิราธร (ซุมพล) จุฑาธุช ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2544 จำนวน 15 คน	สัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เจาะลึกอาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต อาจารย์ รวมถึงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิตอาจารย์
	กำหนดตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์ตาม ความคิดเห็น ของผู้บริหารที่มี อาจารย์ พยาบาลดีเด่น	ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 17 คน ที่มีอาจารย์ พยาบาลดีเด่น	สัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เจาะลึกผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานกับตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ตาราง 1 (ต่อ)

ขั้นตอน	จุดประสงค์	แหล่งข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ
	เลือกตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์ พยาบาลที่ ป้องกันสูง	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ ตาม ความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาลดีเด่น และตามความคิดเห็น ของ ผู้บริหารที่มี อาจารย์พยาบาลดีเด่น	เรียบเรียงและจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดย พิจารณาความเห็นตรงกันระหว่างความ คิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่ได้รับ รางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้ บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์ พยาบาลที่ได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาล ดีเด่น ร้อยละ 70 ขึ้นไป
2.2 ตรวจสอบความ ตรงของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์	คัดเลือกตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ ที่ตรงมากและ สอดคล้องกันสูง	ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 19 คน	การสอบถามเกี่ยวกับความตรงและ ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ และพิจารณาความตรงและ ความสอดคล้องจากค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไปและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ ต่ำกว่า 2.00
2.3 ตรวจสอบและ ตรวจสอบ ความเป็นไปได้ ของตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์	ตรวจสอบและ คัดเลือกตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ ที่มีความเป็นไป ได้มากและ สอดคล้องกันสูง	กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลจำนวน 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์ พยาบาลดีเด่น กลุ่มที่ 2 อาจารย์ พยาบาลในฐานะ ตัวแทนกลุ่มภาควิชา จำนวน 152 คน	การลงความเห็นเกี่ยวกับความเป็นไป ได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง โดย ผู้บริหารที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทน กลุ่มภาควิชา ที่ได้รับการเลือกจากการ สุ่มแบบโควตา โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ และพิจารณาความเป็นไปได้และความ สอดคล้องกันจากค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไปและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ ต่ำกว่า 2.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ขั้นตอน	จุดประสงค์	แหล่งข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ
2.4 ตรวจสอบ ความสอดคล้อง ระหว่าง องค์ประกอบ พื้นฐานและ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์	ทราบระดับและ ทิศทางการ สัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบ พื้นฐานและ องค์ประกอบเสริม พลังชีวิต อาจารย์	คะแนนการลงความเห็น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ ของการนำตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานและ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ ปฏิบัติจริง ของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลจำนวน 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์ พยาบาลดีเด่น และ อาจารย์พยาบาลในฐานะ ตัวแทนกลุ่มภาควิชา จำนวน152 คน	คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พิจารณาระดับและทิศทางการ ความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันที่เป็นค่าบวก
3. ศึกษามาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์			
3.1 กำหนด มาตรการ ส่งเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์	กำหนด วิธีการ ส่งเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์	เอกสาร ตำรา และงาน วิจัย เกี่ยวกับ 1. วิธีการส่งเสริม พลังชีวิตอาจารย์ 2. การจัดการศึกษา พยาบาล ของสถาบัน พระบรมราชชนก 3. ลักษณะมาตรการ 4. นิยาม องค์ประกอบพื้นฐานและ นิยามองค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์	วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ 1. วิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และเรื่องที่เกี่ยวข้อง 2. การจัดการศึกษาพยาบาลของ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข 3. ลักษณะมาตรการ 4. นิยามองค์ประกอบพื้นฐานและ นิยามองค์ประกอบเสริมพลังชีวิต อาจารย์

ตาราง 1 (ต่อ)

ขั้นตอน	จุดประสงค์	แหล่งข้อมูล	วิธีการ/เครื่องมือ
3.2 ตรวจสอบ มาตรการ ส่งเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์	ตรวจสอบและ คัด เลือกวิธีการที่ เป็นมาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิต อาจารย์สูง	กลุ่มที่ 1 ผู้ บริหารวิทยาลัย พยาบาลจำนวน 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์ พยาบาลดีเด่น กลุ่มที่ 2 อาจารย์ พยาบาลในฐานะตัว แทนกลุ่มภาควิชา จำนวน 152 คน	การลงความเห็นของผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทน กลุ่มภาควิชา ที่ได้รับเลือกจากการสุ่ม แบบโควต้า เกี่ยวกับข้อกำหนดหรือ วิธีการและ เงื่อนไขที่วิทยาลัยพยาบาล ใช้เป็นกลยุทธ์ในการส่งเสริมพลังชีวิต อาจารย์ โดยใช้มาตรวัด 2 ระดับ และ พิจารณาความเป็นมาตรการสูงจากค่า ร้อยละ 80 ขึ้นไป
4. ตรวจสอบ การยอมรับ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ พื้นฐานและ ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิต อาจารย์ รวมทั้ง มาตรการ ส่งเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์	ตรวจสอบและคัด เลือกตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐาน และตัวบ่งชี้องค์ ประกอบเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์ รวมทั้ง มาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิต อาจารย์ที่ได้รับการ ยอมรับว่า นำไปใช้ ได้จริงสูง	อาจารย์พยาบาล ใน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 754 คน	การลงความเห็นของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน และองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิต อาจารย์ในการนำไปปฏิบัติได้จริง โดย ใช้มาตรวัด 2 ระดับ และพิจารณาการ นำไปปฏิบัติได้จริงจากค่าร้อยละ 90 ขึ้นไป

จากตาราง 1 การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต
อาจารย์

การกำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์
พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้
องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลพยาบาล ใน
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์และการจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งลักษณะตัวบ่งชี้ โดยมีเอกสารหลักดังนี้

- 1.1 รายงานการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์ สาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ของ กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538
 - 1.2 บทความใน The Encyclopedia of Higher Education เรื่อง Faculty Vitality โดย Clark. 1992
 - 1.3 รายงานการวิจัย เรื่อง The Concept of Faculty Vitality ของ Nicolson. 1988 และเรื่อง The Concept of Faculty Vitality in The Canadian Bible College ของ Pullman. 1997
 - 1.4 รายงานการศึกษา เรื่อง The Vitality of Senior Faculty Members : Snow on the Root – Fire in the Furnace ของ Bland และ Bergquist. 1997
 - 1.5 บทความใน New Direction for Higher Education : Incentives for Faculty Vitality 1985
 - 1.6 บทความใน New Direction for Community College 1985
 - 1.7 บทความใน Faculty Vitality and Institutional Productivity 1985
 - 1.8 บทความในวารสาร Research of Higher Education เรื่อง Faculty Vitality in The Comprehensive University โดย Chan และ Burton. 1995
 - 1.9 บทความในวารสาร Innovation Higher Education เรื่อง The Nation Renewal Conference : A Forum for the Discussion of Issues Faculty Vitality and Renewal โดย Jackson. 1991
 - 1.10 บทความในวารสาร Journal of Higher Education
 - 1.11 บทความย่อปริญญานิพนธ์ใน Dissertation Abstracts International – A ซึ่งค้นจาก CD – ROM
 - 1.12 บทความต่างประเทศที่สืบค้นทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระหว่างประเทศ
 - 1.13 Motivation and Personality ของ มาสโลว์ 1970
 - 1.14 To work ของ เฮิร์ชเบิร์ก 1959
2. วิเคราะห์โครงสร้างกลุ่มตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์จากแนวคิดของนิโคลสัน (Nicolson. 1988) พูลแมน (Pullman. 1997) ชานและเบอร์ตัน (Chan & Burton. 1995) กรรณิการ์ สุวรรณโคต (2538) และการจัดการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นโครงสร้างกลุ่มตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 5 ด้าน ดังนี้
- 2.1 ประสิทธิผลวิชาชีพ เป็นการมีผลผลิตตามบทบาทอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย ผลสำเร็จของงาน ผลงานการสอน ผลงานวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรม การยอมรับของชุมชน

2.2 ความผูกพันต่อสถาบัน เป็นการปฏิบัติหน้าที่เน้นให้เห็นถึงความรักและผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาลและสมาชิกคนอื่น ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย ความผูกพันกับงาน ความผูกพันกับองค์กร ความศรัทธาต่อองค์กร

2.3 แรงจูงใจในตน เจตนาหรือความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ ด้วยความศรัทธาต่อวิชาชีพในการสร้างผลงานในหน้าที่ที่ตนจะทำได้ ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ พัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอและเกิดผลชัดเจน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากเหตุภายในและภายนอกบุคคล ประกอบด้วย ความรู้สึกต่ออาชีพ ความรู้สึกต่อหน้าที่ ความรู้สึกต่อศิษย์ ความรู้สึกต่อองค์กร

2.4 การพัฒนาตนเอง ความพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งเป็นความพยายามที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม ทั้งการเรียนรู้ในขณะทำงาน นอกเวลาทำงาน การศึกษาขั้นสูง การอบรมระยะสั้น การประชุมสัมมนาและอื่น ๆ ประกอบด้วย ความสามารถในงานประจำ สมรรถนะการแก้ปัญหา ความสามารถผลิตเอกสารวิชาการ

2.5 การประจักษ์คุณค่าในตน เป็นการกล้าแสดงออกในความสามารถของตน พร้อมรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสามารถ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย ความพอใจในงาน ความภูมิใจในงาน

กลุ่มตัวบ่งชี้ซึ่งครอบคลุมเสริมพลังชีวิตอาจารย์ประกอบด้วย 2 ด้าน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ดังนี้

2.6 การจูงใจภายนอกบุคคล มีดังนี้

2.6.1 สภาพการปฏิบัติงาน เป็นความเป็นปกติของการทำงานบทบาทอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย ภาระงาน บรรยากาศการทำงาน มาตรฐานการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การสนับสนุนทรัพยากร

2.6.2 พฤติกรรมบริหาร ประกอบด้วย นโยบาย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การมีส่วนร่วม การอำนวยการ รูปแบบผู้นำ การติดตามประเมินผล ระบบรางวัล

2.6.3 บริบททางสังคม ประกอบด้วย บทบาทองค์กรวิชาชีพ ภาวะสังคมและเศรษฐกิจในชุมชน ระบบและเงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาอื่น

2.7 การจูงใจภายในบุคคล ได้แก่

2.7.1 ปัจจัยเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ ความรู้ความสามารถ ภาวะสุขภาพ บุคลิกภาพ

2.7.2 ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับครอบครัว ความสัมพันธ์กับชุมชน

3. วิเคราะห์รายละเอียดตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์

การตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของ
อาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย
4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

การตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของ
อาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยอาจารย์
พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น ประกอบด้วย 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลดีเด่น

วิธีการศึกษา

1. สร้างแบบสัมภาษณ์เจาะลึกอาจารย์พยาบาลตามตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและ
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ที่ได้จากการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบ
พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ จากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐาน
2. กำหนดตัวแทนอาจารย์พยาบาลดีเด่นที่จะให้ข้อมูลตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและ
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เป็นอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการยอมรับว่ามีพลังชีวิตอาจารย์สูง คือ อาจารย์พยาบาลที่ได้
รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (จุมพล) จุฑาธุช นับตั้งแต่ ปี
พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2544 จำนวน 18 คน
3. ติดต่ออาจารย์พยาบาลดีเด่น จำนวน 18 คน เพื่อแจ้งความเป็นมาและวัตถุประสงค์
รวมทั้งขอสัมภาษณ์ ตลอดจนนัดวัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์ ซึ่งสามารถติดต่อได้และได้รับอนุญาตให้
สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 83.33
4. สัมภาษณ์เจาะลึกอาจารย์พยาบาลดีเด่นจำนวน 15 คน (ภาคผนวก) โดยใช้แบบ
สัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย
5. รวบรวมข้อความที่เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์
กับตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ จากผลการสัมภาษณ์เจาะลึกอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ขั้นที่ 2.1.2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

วิธีการศึกษา

1. สร้างแบบสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล โดยใช้ข้อมูลโครงสร้างเนื้อหาตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ที่สังเคราะห์จากเอกสาร ตำรา รายงานการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐาน

2. กำหนดตัวแทนผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นที่จะให้ข้อมูลตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล เป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 20 คน และเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (จุมพล) จุฑาธุช นับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2534 ถึง พ.ศ. 2544

3. ติดต่อผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 20 คน ที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น เพื่อแจ้งความเป็นมาและวัตถุประสงค์ รวมทั้งขอสัมภาษณ์ ตลอดจนนัดวัน เวลา สถานที่สัมภาษณ์ ซึ่งสามารถติดต่อได้ และได้รับอนุญาตให้สัมภาษณ์ในช่วงเวลาที่กำหนดจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00

4. สัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 17 คน ที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น (ภาคผนวก) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล

5. รวบรวมข้อความที่เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ จากผลการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ขั้นที่ 2.1.3 คัดเลือกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากความคิดเห็นที่ตรงกันตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

วิธีการศึกษา

จัดเรียงและจัดกลุ่ม รวมทั้งคัดเลือกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยพิจารณาความเห็นพ้องกันสูงระหว่างอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น จากค่าร้อยละ 70 ขึ้นไป

ขั้นที่ 2.2 ตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและเลือกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00

วิธีการศึกษา

1. สร้างแบบสอบถามความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้ข้อมูลจากตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น เป็นรายการข้อคำถาม โดยกำหนดมาตราวัด 5 ระดับ ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์หรือตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์นั้น มีความตรงและความเหมาะสมที่จะใช้ถามมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ตามลำดับ

2. กำหนดตัวแทนผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 19 คน โดยเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขในหน้า 5 และเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (ภาคผนวก ก) ซึ่งประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 อาจารย์พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในกระทรวงสาธารณสุข 5 คน

2.2 อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน 9 คน

2.3 อาจารย์พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพได้รางวัลดีเด่นของสภาการพยาบาล 5 คน

3. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 19 คนด้วยตนเอง ในการนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน เพิ่มเติม เพื่อพิจารณาภาษา ความครอบคลุม ถูกต้องในรายละเอียดร่วมด้วย โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

5. กำหนดผลการลงความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความตรงและความเหมาะสมของข้อความแต่ละรายการตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยการหาค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์

6. พิจารณาผลการลงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตามที่คุณวิจัยกำหนดดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาค่ามัธยฐาน ดังนี้

4.00 ขึ้นไป	หมายถึง	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าตรงและเหมาะสมมาก
3.00 – 3.99	หมายถึง	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าตรงและเหมาะสมค่อนข้างมาก
2.00 – 2.99	หมายถึง	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าตรงและเหมาะสมน้อย
ต่ำกว่า 2.00	หมายถึง	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าตรงและเหมาะสมน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ ดังนี้

ต่ำกว่า 2.00	ถือว่า	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง
2.00 – 2.99	ถือว่า	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่ำ
3.00 ขึ้นไป	ถือว่า	ข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิไม่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

7. ตรวจสอบและเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00 ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นที่ 2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นและอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง กับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นและอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา เพื่อเลือกข้อความที่มีความเป็นไปได้มากและสอดคล้องกันสูงไว้เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

วิธีการศึกษา

1. นำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงมติเห็นชอบแล้ว สร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้มาตราวัด 5 ระดับ ได้แก่ 5, 4, 3, 2 และ 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานหรือตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์นั้น สามารถนำไปใช้ปฏิบัติกับอาจารย์พยาบาลได้มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ตามลำดับ

2. กำหนดตัวแทนที่จะลงความเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นบุคคล 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 105 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นและไม่ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล

กลุ่มที่ 2 อาจารย์พยาบาลจำนวน 192 คน เป็นอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา ที่ได้รับเลือกจากการสุ่มแบบโควตา โดยเลือกจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งละ 6 คน ดังนี้

- 1) แผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 1 คน
- 2) แผนกวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ 1 คน
- 3) แผนกวิชาการพยาบาลเด็กและแผนกวิชาแนวคิดพื้นฐานและหลักการ

พยาบาล 1 คน

- 4) แผนกวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน 1 คน
- 5) แผนกวิชาการพยาบาลจิตเวช 1 คน
- 6) แผนกวิชาการบริหารการพยาบาลและแผนกวิชาการศึกษาทั่วไป 1 คน

3. ให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 105 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นและอาจารย์พยาบาล 192 คน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้การนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติได้จริงกับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งได้แบบสอบถามสมบูรณ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 76.19 ของจำนวน ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาลมีจำนวน 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.17 ของอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา

4. คำนวณผลการลงความเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 ฉบับ และอาจารย์พยาบาล 152 ฉบับ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้กับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการหาค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนควอไทล์

5. พิจารณาผลการลงความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตามที่ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาค่ามัธยฐาน ดังนี้

4.00 ขึ้นไป	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเห็นว่านำไปใช้ได้มาก
3.00 – 3.99	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเห็นว่านำไปใช้ได้ค่อนข้างมาก
2.00 – 2.99	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเห็นว่านำไปใช้ได้น้อย
ต่ำกว่า 2.00	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเห็นว่านำไปใช้ได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ ดังนี้

ต่ำกว่า 2.00	ถือว่า	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันสูง
2.00 – 2.99	ถือว่า	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่ำ
3.00 ขึ้นไป	ถือว่า	ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลไม่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

6. ตรวจสอบและเลือกตัวบ่งชี้ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00 ไว้เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ขั้นที่ 2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อประเมินระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

วิธีการศึกษา

1. กำหนดวิธีการคำนวณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS
2. กำหนดคะแนนที่นำมาคำนวณ คือ คะแนนที่ได้จากการลงความเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 ฉบับ ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และคะแนนการลงความเห็นของอาจารย์พยาบาล ในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 ฉบับ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ไปใช้กับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นการเลือกลงความเห็นจากมาตรวัด 5 ระดับ

3. คำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. ประเมินระดับและทิศทางความสัมพันธ์ขององค์ประกอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์ความสัมพันธ์ในทางบวกจากเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ต่ำกว่า .3	หมายถึง	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์มีความสอดคล้องกันต่ำ
.3 - .7	หมายถึง	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์มีความสอดคล้องกันปานกลาง
.7 ขึ้นไป	หมายถึง	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์มีความสอดคล้องกันสูง

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 3.1 กำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การกำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
วิธีการศึกษา

1. ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และการจัดการศึกษาพยาบาลของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งนิยามองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ตลอดจนลักษณะมาตรการ โดยมีเอกสารหลัก มีดังนี้

1.1 เอกสารลำดับที่ 1.1 ถึง 1.14 ที่ปรากฏในหน้า 58

1.2 เอกสารจากวันนั้นถึงวันนี้ กิ่งศตวรรษ การศึกษาและพัฒนากำลังคน กระทรวงสาธารณสุข ของ สถาบันพระบรมราชชนก 2540

1.3 คู่มือการบริหารการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ของ สถาบันพระบรมราชชนก 2542

1.4 หนังสือจากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล ถึงกระทรวงสาธารณสุข เรื่องข้อเสนอของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อขอผ่อนผันการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการจำกัดขนาดกำลังคนของภาครัฐ 6 กันยายน 2543

1.5 นิยามองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2. การสังเคราะห์โครงสร้างวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สาระจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย เป็นกลุ่มวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างกลุ่มวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่สร้างขึ้น กับนิยามองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 5 ด้าน และนิยามองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 2 ด้าน ดังนี้

2.1 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ประกอบด้วย การสร้างโอกาสได้ทำงานอย่างมีคุณภาพ การสนับสนุนความสะดวกในการทำงาน

2.2 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ประกอบด้วย การให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี การให้เกิดความเข้าใจในงานที่ทำ

2.3 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตนเอง ประกอบด้วย การจูงใจโดยบุคคลสำคัญในสถาบัน การมีระบบการช่วยเหลือ การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน

2.4 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถขณะทำงาน การพัฒนาตนเองมีระบบ

2.5 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย การดูแลสุขภาพ การมีโอกาสรับรู้ศักยภาพของตน

2.6 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ประกอบด้วย การเสริมสร้างกำลังใจ การช่วยให้มีโอกาทำงานสำเร็จ การกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมฐานะของสถาบัน

2.7 วิธีการส่งเสริมองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การยอมรับตนเอง

ขั้นที่ 3.2 ตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อตรวจสอบและคัดเลือกวิธีการที่เป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์สูง

วิธีการศึกษา

1. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์โดยใช้มาตรวัด 2 ระดับ คือ 1 หมายถึง วิธีการนี้เป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ได้ และ 0 หมายถึง วิธีการนี้เป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไม่ได้ พร้อมทั้งเว้นช่องว่างสำหรับการเสนอแนะแต่ละวิธีการ

2. กำหนดผู้ลงความเห็นเกี่ยวกับความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 105 คน ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นหรือที่ไม่ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 192 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับผู้ตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้

3. ให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 105 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นหรือที่ไม่ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 192 คน ลงความเห็นการเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะ ได้แบบสอบถามสมบูรณ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 ฉบับ ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นหรือไม่ได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล คิดเป็นร้อยละ 76.19 ของจำนวนผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาล 152 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.17 ของอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา

4. รวบรวมความถี่และคำนวณค่าร้อยละความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งพิจารณาเลือกวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้เกณฑ์การลงความเห็นตรงกันร้อยละ 80 ขึ้นไป ว่าเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และปรับปรุงภาษาตามที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์ พยาบาลเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิตอาจารย์ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาล

การตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต อาจารย์ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยอาจารย์พยาบาล สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยอาจารย์พยาบาล 1,133 คน เพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ที่ ได้รับการยอมรับว่านำไปใช้ได้จริงสูง

วิธีการศึกษา

1. นำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้มีค่า มัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00 รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ มีความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตั้งแต่ร้อยละ 80.00 ขึ้นไปและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล สร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็น จริง ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง กับอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้มาตรวัด 2 ระดับ ได้แก่ 1 และ 0 หมายถึง รายการนั้นสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงกับอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม และไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงกับอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม

2. กำหนดผู้ที่จะลงความเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติ ได้จริง เป็นอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,133 คน

3. ให้อาจารย์พยาบาล 1,133 คน ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็น จริงของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ไปใช้ปฏิบัติได้จริงกับอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมวิจารณ์ ซึ่งได้แบบ สอบถามสมบูรณ์จำนวน 754 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.55 ของอาจารย์พยาบาล

4. รวบรวมความถี่และคำนวณค่าร้อยละผลการลงความเห็นของอาจารย์พยาบาล 754 ฉบับ เกี่ยวกับการยอมรับสภาพการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติได้จริง

5. พิจารณาดัดสนและเลือกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่ได้รับการยอมรับตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป เป็นผลของ รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 แบบ ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ ได้แก่

1.1 แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2 แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. แบบสอบถาม ได้แก่

2.1 แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2.2 แบบสอบถามผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2.3 แบบสอบถามผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2.4 แบบสอบถามอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการยอมรับสภาพการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติได้จริงกับอาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้สำหรับสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลดีเด่น มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารตำราทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพลังชีวิตอาจารย์ ปัจจัยจูงใจการบริหาร การจัดการศึกษาพยาบาล และแนวทางการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนรายงานการวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง มโนทัศน์พลังชีวิตอาจารย์ของ นิโคลสัน (Nicolson. 1988) และ พูลแมน (Pullman. 1997) รวมทั้ง กรณีการ สุวรรณโคต (2538) ความผูกพันต่อองค์การของ เกสรา สุขสว่าง (2540) และ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) รวมทั้ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) แรงจูงใจของ เกษสุตา สองห้องนอก (2542) และ นำพร ไหวว่อง (2537) และความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์ของ บัวบาน ยะนา (2541)

1.2 การกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์เป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สัมภาษณ์ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ตอนที่ 2 สัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เพื่อให้ได้เนื้อหาที่สัมพันธ์กัน ดังเสนอในภาพประกอบ 11 ดังนี้

องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	เหตุผล
1. สภาพการปฏิบัติงาน	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1, 1.2...	1. ประสิทธิภาพวิชาชีพ	ตัวบ่งชี้ที่ 1.1, 1.2...	
2. พฤติกรรมบริหาร	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1, 2.2...	2. ความผูกพันต่อสถาบัน	ตัวบ่งชี้ที่ 2.1, 2.2...	
3. บริบททางสังคม	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1, 3.2...	3. แรงจูงใจในตน	ตัวบ่งชี้ที่ 3.1, 3.2...	
4. เฉพาะบุคคล	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1, 4.2...	4. การพัฒนาตน	ตัวบ่งชี้ที่ 4.1, 4.2...	
5. เฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1, 5.2...	5. การประจักษ์คุณค่าในตน	ตัวบ่งชี้ที่ 5.1, 5.2...	

ภาพประกอบ 11 โครงสร้างเนื้อหาการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

จากภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล จะสัมภาษณ์ในลักษณะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์กับองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ และเพื่อให้การสัมภาษณ์ได้รับข้อมูลตรง จึงกำหนดแบบสัมภาษณ์เป็น 3 ตอน คือ

- 1.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 1.2.2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์
 - 1.2.3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยสัมภาษณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์แต่ละด้านกับองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์แต่ละด้าน และตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ พร้อมเหตุผล
- 1.3 กำหนดเนื้อหาตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์และตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1.4 ใช้การพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์เป็นเกณฑ์พิจารณาจำนวนตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์
- 1.5 เขียนรายการตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ฉบับร่าง
- 1.6 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเชิงปรากฏตามขั้นตอน ดังนี้

1.6.1 นำแบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตฉบับร่าง เสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำแบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตฉบับร่าง ที่กรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 7 คน (ภาคผนวก) ลงความเห็น ว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ในข้อสัมภาษณ์มีความเหมาะสมหรือไม่และมีความครอบคลุมหรือไม่ โดยกำหนดให้ ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็น 3 ระดับ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า รายการในข้อสัมภาษณ์นั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ต้องการ และเมื่อแน่ใจว่าครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์

ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า รายการในข้อสัมภาษณ์นั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ต้องการ และเมื่อไม่แน่ใจว่าครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์

ให้คะแนน -1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า รายการในข้อสัมภาษณ์นั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่ต้องการ และเมื่อแน่ใจว่าไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์

1.6.2 กำหนดค่าความสอดคล้องของการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และพิจารณาคัดเลือกตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ คือ คัดเลือกตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5 ถ้าตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์นั้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .5 ลงมา ตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์นั้นอาจถูกตัดทิ้งหรือถูกปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้เป็นตัวแทนของตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์ที่ต้องการ

1.7 ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเชิงปรากฏของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1.7.1 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ทุกข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ยกเว้นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ข้อที่ 2 คือ บุคลิกภาพของนักศึกษา

1.7.2 ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะและปรับปรุงสำนวนภาษาให้ชัดเจนและตรงมากขึ้น เช่น ข้อที่ 1 ความรู้ความสามารถของนักศึกษา ปรับปรุงเป็น ข้อที่ 1 ความรู้ของนักศึกษาในเรื่องที่ท่านสอน ข้อที่ 2 ความสามารถของนักศึกษาในเรื่องที่ท่านสอน ข้อที่ 3 เพิ่ม ความชื่นชมที่นักศึกษามีต่อท่าน ข้อที่ 6 การให้บริการแก่ชุมชนในวิทยาลัย ปรับปรุงเป็น มีอาจารย์มาขอรับคำปรึกษา ข้อที่ 7 การให้บริการแก่ชุมชนนอกวิทยาลัย ปรับปรุงเป็น การได้รับเชิญให้เป็นวิทยากร การเป็นกรรมการวิชาชีพ การเป็นกรรมการวิชาชีพอื่น การเป็นกรรมการในชุมชน

1.8 ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะและการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและจัดพิมพ์จำนวน 10 ชุด

1.9 ตรวจสอบความความเชื่อมั่นตามลำดับดังนี้

1.9.1 นำแบบสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ไปใช้สัมภาษณ์อาจารย์พยาบาล จำนวน 10 คน

1.9.2 พิจารณาว่าผลการสัมภาษณ์ว่า ตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์สามารถถามได้ตรง ตัวบ่งชี้ที่ต้องการสัมภาษณ์เพียงใด ถ้าผลการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าตัวบ่งชี้ในข้อสัมภาษณ์สามารถถามได้ตรงตัวบ่งชี้ตามต้องการตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป ถือว่า ตัวบ่งชี้สัมภาษณ์นั้นมีความเชื่อมั่น ซึ่งผลตรวจสอบความ

ความเชื่อมั่นแบบสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์มีความเชื่อมั่น 7 คน ใน 10 คน

1.10 จัดทำแบบสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลฉบับสมบูรณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน และตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้สัมภาษณ์ผู้บริหาร ในวิทยาลัยพยาบาล สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีอาจารย์พยาบาลได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิง บุญจิราธร (ชุมพล) จุฑารัฐ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือเช่นเดียวกับ แบบสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาล เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล

2.2 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ มีผลเช่นเดียวกับแบบ สัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต อาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล

2.3 ผลการตรวจสอบความความเชื่อมั่นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ มีความเชื่อมั่น 6 คน ใน 10 คน

แบบสอบถาม

แบบสอบถามสร้างขึ้นตามขั้นตอนการศึกษาในงานวิจัย ดังนี้

1. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ สร้างจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาขั้นที่ 2.1 คือ ผลการกำหนดตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์จากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลที่ได้รับ รางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่นจำนวน 15 คน และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 17 คน ที่มีอาจารย์ พยาบาลได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น โดยใช้มาตรวัด 2 ระดับ

2. แบบสอบถามผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการ นำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์ พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สร้างจากข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาขั้นที่ 2.2 คือ ผลการตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบ เสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 19 คน โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ

3. แบบสอบถามผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับความเป็นมาตรการ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ สร้างจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาขั้นที่ 3.1 คือ ผลการกำหนดวิธีการส่งเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์ จากการสังเคราะห์เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย องค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้มาตรวัด 2 ระดับ

4. แบบสอบถามอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบ พื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ได้จริงกับ อาจารย์พยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม สร้างจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาขั้นตอนที่ 2.3 คือ ผลการลงความคิด เห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต

อาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาชั้นที่ 3.2 คือ ผลการลงความเห็นเกี่ยวกับความเป็นมาของการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยใช้มาตรวัด 2 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาตัวบ่งชี้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ด้วยการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ จัดจำแนกเป็นองค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ พร้อมแจงตัวบ่งชี้

ระยะที่ 2 ตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.1 ตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1.1 ติดต่อนักอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น เพื่อสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์

2.1.2 ผู้วิจัยสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลดีเด่น 15 คน และ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 17 คน ที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 16 มกราคม 2545 ถึง วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2545 และคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์คัดเลือกจากความคิดเห็นที่พ้องกันร้อยละ 70 ขึ้นไป เป็นตัวตัดสินคัดเลือกตัวบ่งชี้

2.2 ตรวจสอบความตรงตัวบ่งชี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 19 คน มีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมด้วยตนเอง 15 คน ดำเนินงานในระหว่างวันที่ 12 ถึง 20 กุมภาพันธ์ 2545 และคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์คัดเลือกจากความคิดเห็นที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00

2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นและอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา ผู้วิจัยได้จัดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เป็นรูปแบบสอบถามไปให้ผู้รวบรวมข้อมูลแทน เพื่อรวบรวมข้อมูลความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้จากผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 105 คน และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชาจำนวน 192 คน รับแบบสอบถามจากผู้รวบรวมข้อมูลแทนโดยทางไปรษณีย์ รถประจำทาง และด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 ฉบับ และของอาจารย์พยาบาล 152 ฉบับ ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2545 ถึง วันที่ 10 มีนาคม 2545 และใช้เกณฑ์พิจารณาเลือกตัวบ่งชี้จากค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.00 ขึ้นไป และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ต่ำกว่า 2.00

2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานกับองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำผลการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 ฉบับ และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 ฉบับ เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้ มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและพิจารณา ระดับและทิศทางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ขององค์ประกอบพื้นฐานกับองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ระยะที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาและทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดกลุ่มมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ พร้อมแจ้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

3.2 ตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 105 คน อาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 192 คน พิจารณาความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยรับผลพิจารณาจากผู้รวบรวมข้อมูลแนวทางไปรษณีย์ รถประจำทาง และด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 ฉบับ และของอาจารย์พยาบาล 152 ฉบับ ใช้เกณฑ์ความเห็นพ้องร้อยละ 80 ขึ้นไป เป็นตัวตัดสินคัดเลือกมาตรการ

ระยะที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้และมาตรการ โดยอาจารย์พยาบาล 1,133 คน ตอบแบบสอบถาม รับผลการตอบแบบสอบถามจากผู้รวบรวมข้อมูลแนวทางไปรษณีย์ รถประจำทาง และด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามสมบูรณ์ 754 ฉบับ ได้ดำเนินการระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2545 ถึง 30 มีนาคม 2545 และใช้เกณฑ์ความเห็นพ้องร้อยละ 90 ขึ้นไป เป็นตัวตัดสินคัดเลือกตัวบ่งชี้และมาตรการ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารัชนี ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ
2. จัดทำสมุทราหส์ตัวแปรต่าง ๆ และ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณค่าสถิติ
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ค่ามัธยฐาน

3.2 ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

3.4 ความถี่ และ ร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

- ตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต
- ตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ประกอบด้วย 4 ชั้น ดังนี้
 - 2.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์โดยอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น
 - 2.2 ตรวจสอบความตรงตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
 - 2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
 - 2.4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์
- ตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ประกอบด้วย 2 ชั้น ดังนี้
 - 3.1 กำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์
 - 3.2 ตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล
- ตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต

จากการวิเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัย สังเคราะห์ได้องค์ประกอบพลังชีวิต คือ องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์และองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ด้านแรงจูงใจในตน ด้านการพัฒนาตนและด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ส่วนองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลและด้านการจูงใจภายในบุคคล สามารถสังเคราะห์เป็นโครงสร้างตัวบ่งชี้ของแต่ละด้าน ตัวบ่งชี้ดังนี้

1. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ มีตัวบ่งชี้ 28 ตัว ประกอบด้วย
 - 1.1 ผลสำเร็จของงาน
 - 1) การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน
 - 2) การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้
 - 3) นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน
 - 4) นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอก ข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ

- 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่า นักศึกษาสามารถทำงานได้และสามารถรับผิดชอบงานได้
- 6) นักศึกษาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลงานการสอน

- 1) มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา
- 2) มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี
- 3) มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป เอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

- 4) นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน

1.3 ผลงานวิชาการ

- 1) ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ
- 2) บทความที่ส่งตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง
- 3) เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนตำรา อย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ
- 4) ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ

1.4 การเข้าร่วมกิจกรรม

- 1) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี
- 2) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี
- 3) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดตามโอกาสอันควร

1.5 ผลสำเร็จของงาน

- 1) รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย
- 2) การมีอาจารย์หรือนุคตลภายนอกวิทยาลัยพยาบาลขอรับคำปรึกษา
- 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือการทำงานต่าง ๆ
- 4) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน
- 5) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชน
- 6) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น
- 7) การเป็นกรรมการระดับภาค
- 8) การเป็นวิทยากรระดับภาค
- 9) การเป็นกรรมการระดับชาติ
- 10) การเป็นวิทยากรระดับชาติ
- 11) มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับวิทยาลัยพยาบาล

เป็นต้นไป

2. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน มีตัวบ่งชี้ 25 ตัว ประกอบด้วย

2.1 ความผูกพันกับงาน

- 1) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่นักศึกษาจะได้รับ
- 2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่คณาจารย์และผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ
- 3) ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยพยาบาล
- 4) ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนส่วนใหญ่ในวิทยาลัยยอมรับ

- 5) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวิทยาลัยพยาบาล
- 6) ไม่นำชื่อเสียงของสถาบันหาประโยชน์ใส่ตน
- 7) เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งระหว่างบุคคลในและนอกวิทยาลัย
- 8) ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลทุกด้าน
- 9) อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจวิทยาลัยในทางไม่เหมาะสม
- 10) เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์วิทยาลัยพยาบาล

2.2 ความผูกพันกับองค์กร

- 1) ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างประหยัด
- 2) ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า
- 3) ดูแลรักษาทรัพยากรของวิทยาลัยเช่นเดียวกับของตน

2.3 ความศรัทธาต่อองค์กร

- 1) ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ
- 2) ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านการงาน
- 3) ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านส่วนตัว
- 4) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ
- 5) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยความเต็มใจ
- 6) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดด้วยความเต็มใจ
- 7) นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือสมาชิกวิทยาลัยพยาบาล
- 8) อาสางานของวิทยาลัยพยาบาลเต็มตามศักยภาพของคนที่ทำได้
- 9) ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของของวิทยาลัยพยาบาลตามโอกาสอันควร
- 10) ยินดีต่อการได้รับมอบหมายงานของวิทยาลัยพยาบาล
- 11) สร้างผลงานในนามของวิทยาลัย
- 12) ต้องการเป็นสมาชิกของวิทยาลัยตลอดไป

3. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน มีตัวบ่งชี้ 25 ตัว ประกอบด้วย

3.1 ความรู้สึกต่ออาชีพ

- 1) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า
- 2) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย
- 3) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า
- 4) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ
- 5) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ
- 6) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ
- 7) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้
- 8) ความใฝ่ฝันที่จะเป็นครู
- 9) ความรู้สึกที่ว่าการทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต
- 10) ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล

3.2 ความรู้สึกต่อหน้าที่

- 1) ต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับ นักศึกษา
- 2) ต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ
- 3) ความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ
- 4) มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล
- 5) ใฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ
- 6) ต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล
- 7) อยากให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล

3.3 ความรู้สึกต่อศิษย์

- 1) ภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา
- 2) ภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
- 3) ภูมิใจที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษา
- 4) ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา คือ รางวัลที่ได้รับ

3.4 ความรู้สึกต่อองค์กร

- 1) ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ
- 2) ภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ
- 3) ความรักความเป็นวิชาชีพ
- 4) ภูมิใจมีวิทยาลัยเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม

4. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน มีตัวบ่งชี้ 21 ตัว ประกอบด้วย

4.1 ความสามารถในงานประจำ

- 1) ต้องการความเป็นครูด้วยการเรียนในหลักสูตรสาขาครูพยาบาล
- 2) ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน
- 3) ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ
- 4) ต้องการความเป็นครูพยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ

การเรียนการสอนและการพยาบาล

- 5) ต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่าง

เป็นระบบ

- 6) เห็นความจำเป็นว่า ครูพยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษา สูงกว่าผู้เรียน
- 7) ต้องการสามารถพัฒนาตนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
- 8) ต้องการมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น
- 9) ต้องการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนา
- 10) ต้องการสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
- 11) ต้องการมีความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ
- 12) ต้องการเรียนรู้การเป็นครูพยาบาลที่ดีจากครูพยาบาลต้นแบบ

4.2 สมรรถนะการแก้ปัญหา

- 1) ต้องการงานที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่าย
- 2) ต้องการพัฒนาด้วยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
- 3) ต้องการงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย
- 4) ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยการพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน
- 5) ควรความสามารถในการเสนอแนะข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา

ต่อที่ประชุม

- 6) ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ
- 7) ต้องการโอกาสถ่ายทอดความรู้ หรือข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา

ต่อผู้ร่วมงาน

- 8) ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้

4.3 ความสามารถผลิตเอกสารวิชาการ

ครูต้องพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงานและสร้างผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ

5. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน มีตัวบ่งชี้ 16 ตัว ประกอบด้วย

5.1 ความพอใจในงาน

- 1) รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ
- 2) ได้ทำงานอย่างเต็มที่
- 3) มีความสุขในขณะที่ทำงาน
- 4) สามารถรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
- 5) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5.2 ความภูมิใจในงาน

- 1) ภาคภูมิใจในงานที่ทำ
- 2) ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
- 3) ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน
- 4) ภาคภูมิใจในความสามารถของตน
- 5) ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- 6) ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล
- 7) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต
- 8) ภาคภูมิใจที่ตนมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน
- 9) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันดำเนินงานประสบผลสำเร็จ
- 10) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันก้าวหน้า
- 11) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพครูพยาบาลก้าวหน้า

6. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล มีตัวบ่งชี้ 36 ตัว ประกอบด้วย

6.1 สภาพการปฏิบัติงาน

6.1.1 ภาระงาน

ภาระงานที่เหมาะสม

6.1.2 บรรยากาศการทำงาน

บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ

6.1.3 มาตรฐานการทำงาน

มาตรฐานการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล

6.1.4 มาตรฐานการทำงาน

1) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

2) สัมพันธภาพที่มีกับผู้บริหาร

6.1.5 การสนับสนุนทรัพยากร

1) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยพยาบาล

2) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน

3) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน

4) การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในวิทยาลัยพยาบาล

5) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาล

6.2 พฤติกรรมบริหาร

6.2.1 นโยบาย

1) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (พันธกิจ , วัตถุประสงค์)

2) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบันการศึกษา

3) ความมั่นคงของวิทยาลัยพยาบาล

4) การปรับสถาบันการศึกษาออกนอกระบบ

5) การเกษียณก่อนกำหนด

6) กฎหมายการศึกษา

6.2.2 การวางแผนงาน

แผนงานระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล

6.2.3 การจัดองค์การ

1) รูปแบบโครงสร้างวิทยาลัยพยาบาล

2) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างวิทยาลัย

6.2.4 การมีส่วนร่วม

1) การให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล

2) การมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์พยาบาล

6.2.5 การอำนวยความสะดวก

1) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร

2) ตำแหน่งหน้าที่การงาน

3) รายได้

- 4) สวัสดิการ
- 6.2.6 นโยบาย
 - รูปแบบผู้นำของวิทยาลัยพยาบาล
- 6.2.7 การติดตามประเมินผล
 - การประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมิน
- 6.2.8 นโยบาย
 - 1) การพิจารณาเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ
 - 2) การให้ความดีความชอบอย่างมีหลักการหลักเกณฑ์ชัดเจน ถูกต้อง
 - 3) การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส
- 6.3 บริบททางสังคม
 - 6.3.1 การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมทั่วไป
 - 1) การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมทั่วไป
 - 2) การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมวิชาชีพเดียวกัน
 - 6.3.2 การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมทั่วไป
 - 1) ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ
 - 2) การเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล
 - 3) ความปลอดภัยในการทำงานครูพยาบาล
 - 6.3.3 การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมทั่วไป
 - 1) การมีคู่แข่ง
 - 2) เงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาอื่น
7. องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล มีตัวบ่งชี้ 16 ตัว ประกอบด้วย
 - 7.1 ปัจจัยเฉพาะบุคคล
 - 7.1.1 ความสนใจ
 - ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล
 - 7.1.2 ความรู้ความสามารถ
 - 1) ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาที่ทำงานอาจารย์พยาบาล)
 - 2) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 - 3) สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา
 - 7.1.3 ภาวะสุขภาพ
 - 1) ภาวะสุขภาพ
 - 2) ช่วงอายุ
 - 7.1.4 บุคลิกภาพ
 - 1) ความมั่นใจในตนเอง
 - 2) ความรับผิดชอบ
 - 3) การมองการณ์ไกล
 - 4) ความสามารถในการทำงานและปรับตัว

7.2 ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

7.2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัว

- 1) การสนับสนุนของครอบครัว
- 2) ภาระงานในครอบครัว

7.2.2 ความสัมพันธ์กับชุมชน

- 1) ความคุ้นเคยภูมิลำเนาเดิม
- 2) การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่
- 3) การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่ที่พักอาศัย
- 4) การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่

ตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต
อาจารย์

2.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์
โดยอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

จากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลดีเด่น 15 คน และการสัมภาษณ์ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล
ที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น 17 คน ได้ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์
ดังตาราง 2 ถึง ตาราง 8

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ ในเรื่องที่ท่านสอน	93.33 (14)	82.35 (14)
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำ ความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	93.33 (14)	82.35 (14)
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	86.67 (13)	94.12 (16)
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอก ข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	86.67 (13)	88.24 (15)
5.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่า นักศึกษาสามารถ ทำงานได้และสามารถรับผิดชอบงานได้	86.67 (13)	82.35 (14)

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
6.	นักศึกษาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	93.33 (14)	82.35 (14)
7.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์รายวิชา	80.00 (12)	82.35 (14)
8.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	86.67 (13)	82.35 (14)
9.	มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป เอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน	86.67 (13)	82.35 (14)
10.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	73.33 (11)	76.47 (13)
11.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ	73.33 (11)	70.59 (12)
12.	บทความที่ส่งตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง	86.67 (13)	82.35 (14)
13.	เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนตำรา อย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ	86.67 (13)	82.35 (14)
14.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	100.00 (15)	100.00 (17)
15.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	93.33 (14)	100.00 (17)
16.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	93.33 (14)	100.00 (17)
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดตามโอกาสอันควร	93.33 (14)	100.00 (17)
18.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย	100.00 (15)	88.24 (15)
19.	การมีอาจารย์หรือบุคลากรภายนอกวิทยาลัยพยาบาล ขอรับคำปรึกษา	93.33 (14)	94.12 (16)
20.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสาน ความร่วมมือหรือการทำงานต่าง ๆ	100.00 (15)	100.00 (17)

ตาราง 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
21.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	100.00 (15)	100.00 (17)
22.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชน	86.67 (13)	88.24 (15)
23.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น	86.67 (13)	88.24 (15)
24.	การเป็นกรรมการระดับภาค	86.67 (13)	88.24 (15)
25.	การเป็นวิทยากรระดับภาค	100.00 (15)	100.00 (17)
26.	การเป็นกรรมการระดับชาติ	86.67 (13)	88.24 (15)
27.	การเป็นวิทยากรระดับชาติ	100.00 (15)	100.00 (17)
28.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ ระดับวิทยาลัยพยาบาลเป็นต้นไป	86.67 (13)	88.24 (15)

จากตาราง 2 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ 28 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้
หมดทุกตัว

ตาราง 3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่นักศึกษาจะได้รับ	100.00 (15)	100.00 (17)
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่คณาจารย์และผู้ร่วมงาน คนอื่น ๆ จะได้รับ	100.00 (15)	100.00 (17)
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนส่วนใหญ่ในวิทยาลัยยอมรับ	93.33 (14)	82.35 (14)
5.	ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบวิทยาลัยพยาบาล	93.33 (14)	82.35 (14)
6.	ไม่นำชื่อเสียงของสถาบันหาประโยชน์ใส่ตน	93.33 (14)	94.12 (16)
7.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งระหว่างบุคคล ในและนอกวิทยาลัย	86.67 (13)	94.12 (16)
8.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล ทุกด้าน	93.33 (14)	94.12 (16)
9.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจวิทยาลัยในทาง ไม่เหมาะสม	86.67 (13)	88.24 (15)
10.	เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์วิทยาลัยพยาบาล	73.33 (11)	94.12 (16)
11.	ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างประหยัด	100.00 (15)	100.00 (17)
12.	ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า	100.00 (15)	100.00 (17)
13.	ดูแลรักษาทรัพยากรของวิทยาลัยเช่นเดียวกับของตน	100.00 (15)	100.00 (17)
14.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	93.33 (14)	94.12 (16)

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
15.	ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านการงาน	93.33 (14)	100.00 (17)
16.	ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านส่วนตัว	93.33 (14)	100.00 (17)
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา ด้วยความเต็มใจ	93.33 (14)	100.00 (17)
18.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยความเต็มใจ	93.33 (14)	100.00 (17)
19.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดด้วยความเต็มใจ	93.33 (14)	100.00 (17)
20.	นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือ สมาชิวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (14)	94.12 (16)
21.	รายงานของวิทยาลัยพยาบาลเต็มตามศักยภาพของตน ที่จะทำได้	100.00 (14)	94.12 (16)
22.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของ วิทยาลัยพยาบาลตามโอกาสอันควร	100.00 (14)	94.12 (16)
23.	ยินดีต่อการได้รับมอบหมายงานของวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (14)	94.12 (16)
24.	สร้างผลงานในนามของวิทยาลัย	100.00 (15)	94.12 (16)
25.	ต้องการเป็นสมาชิกของวิทยาลัยตลอดไป	66.67 (10)	82.35 (14)

จากตาราง 3 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน 25 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 24 ตัวบ่งชี้ ตัดทิ้ง 1 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อที่ 25 ต้องการเป็นสมาชิกของวิทยาลัยตลอดไป

ตาราง 4 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ตามความคิดเห็นของอาจารย์
พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	93.33 (14)	100.00 (17)
2.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	93.33 (14)	82.35 (14)
3.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	80.00 (12)	76.47 (13)
4.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	86.67 (13)	94.12 (16)
5.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	86.67 (13)	100.00 (17)
6.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	86.67 (13)	100.00 (17)
7.	ความรู้สึกที่ทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้	73.33 (11)	82.35 (14)
8.	ความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ	73.33 (11)	76.47 (13)
9.	ความรู้สึกที่ว่าการทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	93.33 (14)	82.35 (14)
10.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	93.33 (14)	100.00 (17)
11.	ต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	86.67 (13)	100.00 (17)
12.	ต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	86.67 (13)	100.00 (17)
13.	อยากให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล	86.67 (13)	100.00 (17)
14.	ต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	86.67 (13)	100.00 (17)

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
15.	ความใฝ่ฝันที่จะเป็นครู	73.33 (11)	76.47 (13)
16.	ใฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ	73.33 (11)	76.47 (13)
17.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์พยาบาล	73.33 (11)	76.47 (13)
18.	ภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	100.00 (15)	100.00 (17)
19.	ภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	80.00 (12)	82.35 (14)
20.	ภูมิใจที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษา	100.00 (15)	100.00 (17)
21.	ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานของผู้สำเร็จ การศึกษา คือ รางวัลที่ได้รับ	80.00 (12)	82.35 (14)
22.	ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	93.33 (14)	100.00 (17)
23.	ภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนด โดยองค์กรวิชาชีพ	93.33 (14)	100.00 (17)
24.	ความรักความเป็นวิชาชีพ	93.33 (14)	100.00 (17)
25.	ภูมิใจมีวิทยาลัยเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่าง เป็นรูปธรรม	80.00 (12)	76.47 (13)

จากตาราง 4 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน 25 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้หมดทุกตัว

ตาราง 5 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ตามความคิดเห็นของอาจารย์
พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการพัฒนาตน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	ต้องการความเป็นครูด้วยการเรียนในหลักสูตรสาขาครู พยาบาล	100.00 (15)	88.24 (15)
2.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมี มาตรฐาน	100.00 (15)	100.00 (17)
3.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรือ งานที่รับผิดชอบ	100.00 (15)	100.00 (17)
4.	ต้องการสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	100.00 (15)	100.00 (17)
5.	ต้องการความเป็นครูพยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนใน หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการ พยาบาล	93.33 (14)	88.24 (15)
6.	ต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบด้วยการ เรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	100.00 (15)	88.24 (15)
7.	ต้องการสามารถพัฒนาตนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคม อย่างมีความสุข	86.67 (13)	88.24 (15)
8.	ต้องการมีความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ	100.00 (15)	100.00 (17)
9.	ต้องการมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น	100.00 (15)	88.24 (15)
10.	ต้องการโอกาสถ่ายทอดความรู้ หรือข้อคิดเห็นที่ได้จาก การศึกษา อบรม ประชุมสัมมนา ต่อผู้ร่วมงาน	100.00 (15)	100.00 (17)
11.	เห็นความจำเป็นว่า ครูพยาบาลต้องมีวุฒิ การศึกษาสูงกว่า ผู้เรียน	100.00 (15)	88.24 (15)
12.	ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้	86.67 (13)	76.47 (13)
13.	ต้องการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอจากการเข้าร่วมประชุม สัมมนา	100.00 (15)	100.00 (17)

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการพัฒนาตน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
14.	ต้องการเรียนรู้การเป็นครูพยาบาลที่ดีจากครูพยาบาล ต้นแบบ	86.67 (13)	82.35 (14)
15.	ต้องการทำงานที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่าย	100.00 (15)	100.00 (17)
16.	ต้องการพัฒนาด้วยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	93.33 (14)	100.00 (17)
17.	ต้องการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	100.00 (15)	100.00 (17)
18.	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยการพยายาม แก้ไขปัญหาในการทำงาน	100.00 (15)	100.00 (17)
19.	ควรความสามารถในการเสนอแนะข้อคิดเห็นที่ได้ จาก การศึกษาดูชม ประชุม สัมมนา ต่อที่ประชุม	93.33 (14)	100.00 (17)
20.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	73.33 (11)	76.47 (13)
21.	ครูต้องพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงานและสร้าง ผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	100.00 (15)	88.24 (15)

จากตาราง 5 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน 21 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 6 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ตามความคิดเห็น
ของอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	93.33 (14)	100.00 (17)
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	93.33 (14)	100.00 (17)
3.	มีความสุขในขณะที่ทำงาน	100.00 (15)	100.00 (17)
4.	สามารถรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	93.33 (14)	94.12 (16)
5.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	100.00 (15)	82.35 (14)
6.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	100.00 (15)	100.00 (17)
7.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	100.00 (15)	94.12 (16)
8.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	93.33 (14)	94.12 (16)
9.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	100.00 (15)	100.00 (17)
10.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนเองอย่างสม่ำเสมอ	100.00 (15)	100.00 (17)
11.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	93.33 (14)	94.12 (16)
12.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	100.00 (15)	100.00 (17)
13.	ภาคภูมิใจที่ตนมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	93.33 (14)	94.12 (16)

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
14.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันดำเนินงานประสบ ผลสำเร็จ	86.67 (13)	82.35 (14)
15.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันก้าวหน้า	86.67 (13)	88.24 (15)
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพครูพยาบาลก้าวหน้า	73.33 (11)	82.35 (14)

จากตาราง 6 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประจักษ์คุณค่าในตน 16 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 7 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจงใจภายนอกบุคคล ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจงใจภายนอกบุคคล	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	100.00 (15)	100.00 (17)
2.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	86.67 (13)	88.24 (15)
3.	มาตรฐานการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
4.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	100.00 (15)	100.00 (17)
5.	สัมพันธภาพที่มีกับผู้บริหาร	100.00 (15)	100.00 (17)

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยพยาบาล	93.33 (14)	100.00 (17)
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	100.00 (15)	100.00 (17)
8.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	100.00 (15)	100.00 (17)
9.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
10.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
11.	นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (พันธกิจ , วัตถุประสงค์)	100.00 (15)	100.00 (17)
12.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน การศึกษา	73.33 (11)	82.35 (14)
13.	ความมั่นคงของวิทยาลัยพยาบาล	86.67 (13)	100.00 (17)
14.	การปรับสถาบันการศึกษาออกนอกระบบ	73.33 (11)	76.47 (13)
15.	การเกี่ยยงก่อนกำหนด	86.67 (13)	76.47 (13)
16.	กฎหมายการศึกษา	73.33 (11)	76.47 (13)
17.	แผนงานระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
18.	รูปแบบโครงสร้างวิทยาลัยพยาบาล	93.33 (14)	100.00 (17)
19.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตาม โครงสร้างวิทยาลัย	100.00 (15)	100.00 (17)

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้ซึ่งประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
20.	การให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร วิทยาลัยพยาบาล	93.33 (14)	88.24 (15)
21.	การมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลของ อาจารย์พยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
22.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	100.00 (15)	100.00 (17)
23.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	100.00 (15)	100.00 (17)
24.	รายได้	100.00 (15)	100.00 (17)
25.	สวัสดิการ	100.00 (15)	100.00 (17)
26.	รูปแบบผู้นำของวิทยาลัยพยาบาล	100.00 (15)	100.00 (17)
27.	การประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมิน	93.33 (14)	94.12 (16)
28.	การพิจารณาเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ	86.67 (13)	94.12 (16)
29.	การให้ความดีความชอบอย่างมีหลักการหลักเกณฑ์ ชัดเจน ถูกต้อง	100 (15)	94.12 (16)
30.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส	100.00 (15)	100.00 (17)
31.	การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมทั่วไป	86.67 (13)	82.35 (14)
32.	การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมวิชาชีพ เดียวกัน	93.33 (14)	88.24 (15)
33.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	73.33 (11)	76.47 (13)

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
34.	การเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล	93.33 (14)	76.47 (13)
35.	ความปลอดภัยในการทำงานครูพยาบาล	86.67 (13)	82.35 (14)
36.	การมีคู่แข่ง	73.33 (11)	76.47 (13)
37.	เงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลใน สถาบันการศึกษาอื่น	73.33 (11)	76.47 (13)

จากตาราง 7 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล 37 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้
ทุกตัว

ตาราง 8 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายในบุคคล	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	100.00 (15)	100.00 (17)
2.	ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาที่ทำงานอาจารย์ พยาบาล)	100.00 (15)	100.00 (17)
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	100.00 (15)	100.00 (17)
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	100.00 (15)	100.00 (17)

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายในบุคคล	ความคิดเห็น	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
		ร้อยละ (N = 15)	ร้อยละ (N = 17)
5.	ภาวะสุขภาพ	100.00 (15)	100.00 (17)
6.	ช่วงอายุ	100.00 (15)	100.00 (17)
7.	ความมั่นใจในตนเอง	100.00 (15)	100.00 (17)
8.	ความรับผิดชอบ	100.00 (15)	100.00 (17)
9.	การมองการณ์ไกล	100.00 (15)	100.00 (17)
10.	ความสามารถในการทำงานและปรับตัว	100.00 (15)	100.00 (17)
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	100.00 (15)	100.00 (17)
12.	ภาระงานในครอบครัว	73.33 (11)	76.47 (13)
13.	ความคุ้นเคยภูมิสำเนาเดิม	100.00 (15)	100.00 (17)
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	86.67 (13)	88.24 (15)
15.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่ที่พักอาศัย	73.33 (11)	82.35 (14)
16.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	73.33 (11)	82.35 (14)

จากตาราง 8 อาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น มีความเห็นพ้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล 16 ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัว

2.2 ตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เพื่อยืนยันตัวบ่งชี้โดยการลงความเห็นจากแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ 19 คน ได้ผลดังตาราง 9 ถึง ตาราง 15

ตาราง 9 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ ในเรื่องที่ท่านสอน	4.59	0.49
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำ ความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	4.59	0.49
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	4.13	0.67
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอก ข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	4.13	0.67
5.	นักศึกษาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.63
6.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่า นักศึกษาสามารถ ทำงานได้และมีความสามารถรับผิดชอบงานได้	3.67	1.52
7.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์รายวิชา	4.44	0.66
8.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	4.38	0.70
9.	มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสาร สรุปเอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ ปัจจุบัน	4.47	0.58
10.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	4.38	0.70
11.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง	4.08	0.86
12.	มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง	4.13	0.69
13.	เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนหรือปรับปรุง ตำราอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เล่ม	4.13	0.72
14.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	4.07	0.80

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
15.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา 4 - 5 กิจกรรม ต่อปี	4.00	0.66
16.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 - 5 กิจกรรมต่อปี	4.00	0.68
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบัน ตามโอกาสอันควร	4.00	0.68
18.	การมีอาจารย์พยาบาลหรือบุคลากรภายนอกสถาบัน ขอรับคำปรึกษา	4.25	0.65
19.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	4.53	0.53
20.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสาน ความร่วมมือหรือทำงานต่าง	4.00	0.68
21.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	4.18	0.62
22.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือสังคม	4.00	0.58
23.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น	4.00	0.58
24.	การเป็นกรรมการระดับภาค	4.00	0.61
25.	การเป็นกรรมการระดับชาติ	4.06	0.66
26.	เป็นวิทยากรระดับภาค	4.13	0.65
27.	เป็นวิทยากรระดับชาติ	4.14	0.79
28.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตร ตั้งแต่ระดับสถาบันเป็นต้นไป	4.13	0.69

จากตาราง 9 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้าน
ประสิทธิผลวิชาชีพ 28 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 26 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 5 คือ นักศึกษาได้รับการ
ยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้อที่ 6 คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่านักศึกษาสามารถทำงานได้และมี
ความสามารถรับผิดชอบงานได้

ตาราง 10 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	4.53	0.54
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่นจะได้รับ	4.00	0.66
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	4.59	0.49
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	4.29	0.76
5.	ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของสถาบัน	4.47	0.59
6.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ ไม่เหมาะสม	4.23	0.89
7.	ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ส่วนตัว	4.56	0.54
8.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ สถาบันทุกด้าน	4.72	0.40
9.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่าง บุคคลภายในและภายนอกสถาบัน	4.33	0.73
10.	เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	4.15	1.03
11.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	4.47	0.59
12.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	4.43	0.75
13.	ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบันเช่นเดียวกับของตน	4.07	0.80
14.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.72	0.40
15.	ให้การช่วยเหลือด้านการงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.31	0.70
16.	ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	4.00	0.66
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.08	0.86
18.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ	4.07	0.80
19.	เข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัดในนามสถาบันด้วยความเต็มใจ	4.07	0.76
20.	ให้ความคิดเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันหรือ สมาชิกสถาบัน	4.41	0.61
21.	อาสางานวิทยาลัยพยาบาลตามความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพของคนที่ทำได้	4.27	0.70
22.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบันตาม โอกาสควร	4.00	0.79
23.	ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบันตามความรู้ ความสามารถ	4.41	0.61
24.	สร้างผลงานในนามของสถาบัน	4.23	0.89

จากตาราง 10 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้าน ความผูกพันต่อสถาบันมี 24 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 11 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	4.38	0.66
2.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	4.33	0.71
3.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	4.00	0.73
4.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	4.24	0.61
5.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	4.13	0.65
6.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	4.27	0.73
7.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.38	0.68
8.	มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ	4.06	0.63
9.	ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	4.07	0.77
10.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	4.33	0.73
11.	มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	4.31	0.70
12.	มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	4.44	0.64
13.	ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	4.07	0.76
14.	มีความต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	4.38	0.68
15.	ความใฝ่ฝันที่จะเป็นครู	3.64	0.77
16.	ใฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ	3.79	0.72
17.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล	4.06	0.63
18.	ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	4.18	0.69
19.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.59	0.49
20.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษา	4.25	0.69
21.	ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานหรือทั้งสองอย่าง	4.33	0.73

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
22.	ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	4.53	0.54
23.	ภาคภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กร วิชาชีพ	4.27	0.73
24.	ความรักความเป็นวิชาชีพ	3.57	1.28
25.	ภาคภูมิใจที่วิทยาลัยพยาบาลเห็นความสำคัญของอาจารย์ พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม	4.29	0.79

จากตาราง 11 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน 25 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 22 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 15 คือ ความไฝ่ฝันที่จะเป็นครู ข้อที่ 16 คือ ไฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ ข้อที่ 24 คือ ความรักความเป็นวิชาชีพ

ตาราง 12 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการพัฒนาตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ต้องการความเป็นครูด้วยการเรียนในหลักสูตรสาขาครูพยาบาล	3.55	0.98
2.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	4.07	0.70
3.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่ รับผิดชอบ	4.07	0.80
4.	ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.20	0.71
5.	ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียน ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	4.13	0.72
6.	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบจึงพัฒนา ตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	4.07	0.76
7.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถ ดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข	4.20	0.71
8.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ	4.31	0.66
9.	ครูที่ดีต้องมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น	3.71	1.16

ตาราง 12 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการพัฒนาตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
10.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือ ข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนาต่อ ผู้ร่วมงาน	4.40	0.75
11.	เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ผู้เรียน	4.38	0.66
12.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	4.07	0.73
13.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมิน ผลงาน	4.25	0.67
14.	ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ	4.06	0.66
15.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจยากสู่การปฏิบัติ ได้จริง	4.25	0.65
16.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับ บุคคลอื่น	4.25	0.65
17.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ให้เข้าใจง่าย	4.19	0.64
18.	ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยการ พยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.41	0.61
19.	ต้องการมีความสามารถ ให้การเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุม ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	4.31	0.66
20.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	4.43	0.68
21.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้าง ผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	4.25	0.67

จากตาราง 12 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์การ
พัฒนาตน 21 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 19 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 1 คือ ต้องการความเป็นครูด้วยการ
เรียนในหลักสูตรสาขาครูพยาบาล ข้อที่ 9 คือ ครูที่ดีต้องมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น

ตาราง 13 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	4.56	0.54
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	4.56	0.54
3.	มีความสุขในการทำงาน	4.53	0.54
4.	สามารถในการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	4.44	0.64
5.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.61	0.46
6.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.72	0.40
7.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.47	0.59
8.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	4.47	0.58
9.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	4.61	0.46
10.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	4.71	0.43
11.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	4.53	0.54
12.	ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	4.72	0.40
13.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	4.31	0.68
14.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบันประสบความสำเร็จ	4.53	0.54
15.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	4.56	0.54
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้า	4.29	0.79

จากตาราง 13 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์
ด้านประจักษ์คุณค่าในตน มี 16 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 14 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	4.68	0.41
2.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	4.63	0.43
3.	มาตรฐานการทำงานของสถาบัน	4.47	0.58
4.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	4.61	0.46
5.	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	4.56	0.49
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	4.35	0.62
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	4.31	0.68
8.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	4.31	0.68
9.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	4.14	0.75
10.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	4.08	0.76
11.	นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	4.38	0.67
12.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบันการศึกษา	4.07	0.68
13.	ความมั่นคงของสถาบัน	4.53	0.53
14.	การปรับสถาบันการศึกษาออกนอกระบบ	3.50	1.05
15.	การเกื้อหนุนก่อนกำหนด	3.45	0.98
16.	กฎหมายการศึกษา	3.64	0.95
17.	แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน	4.41	0.61
18.	รูปแบบโครงสร้างสถาบัน	4.33	0.54
19.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตาม โครงสร้างองค์กร	4.58	0.46
20.	การที่อาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินงานของสถาบัน	4.35	0.93
21.	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของท่าน	4.50	0.53
22.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	4.38	0.68
23.	รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	4.07	0.80
24.	การประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมิน	3.92	0.73
25.	การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง	4.00	0.83
26.	การพิจารณาเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ	4.00	0.83
27.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	4.44	0.66
28.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.31	0.70
29.	รายได้	4.14	0.83
30.	สวัสดิการ	4.14	0.83

ตาราง 14 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
31.	การยอมรับสถาบันของสังคมทั่วไป	4.61	0.46
32.	การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	4.07	0.76
33.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	3.92	0.76
34.	ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาพยาบาล	4.41	0.86
35.	ความปลอดภัยในการทำงาน	4.38	0.66
36.	การมีคู่แข่ง	4.00	1.14
37.	ระบบและเงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบัน การศึกษาอื่น	4.00	0.68

จากตาราง 14 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการ
จูงใจภายนอกบุคคล 37 ตัว ใช้ได้ 32 ตัว ตัดออก 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 14 การปรับสถาบันการศึกษาออก
นอกระบบ ข้อที่ 15 การเกษียณก่อนกำหนด ข้อที่ 16 กฎหมายการศึกษา ข้อที่ 24 การประเมินผลงาน
โดยใช้แบบประเมิน ข้อที่ 33 ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ

ตาราง 15 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายในบุคคล	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	4.44	0.56
2.	ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	4.29	0.61
3.	ระดับการศึกษาระดับสูงสุด	4.25	0.69
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	4.20	0.71
5.	ภาวะสุขภาพ	4.56	0.49
6.	ช่วงอายุ	4.19	0.66
7.	ความมั่นใจในตน	4.59	0.49
8.	ความรับผิดชอบในตน	4.79	0.36
9.	การมองการณ์ไกล	4.68	0.41
10.	ความสามารถในการทำงานและปรับตัว	4.56	0.49
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	4.41	0.61
12.	ภาระงานในครอบครัว	4.31	0.68
13.	ความคุ้นเคยภูมิลำเนาเดิม	3.85	0.73
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	4.27	0.70
15.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พักอาศัย	4.27	0.73
16.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	4.33	0.73

จากตาราง 15 ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการ
จูงใจภายในบุคคล 16 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 15 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 1 ตัวบ่งชี้ได้แก่ ความคุ้นเคยภูมิลำเนาเดิม

1.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้
องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์
พยาบาล

จากการตรวจสอบความเป็นไปได้ของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ในการนำไปใช้ปฏิบัติจริง โดยการลงความเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 คน ที่ไม่มี
อาจารย์พยาบาลดีเด่นหรือไม่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้
องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 คน เกี่ยวกับความ
เป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์พยาบาล ใน
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนิก กระทรวงสาธารณสุข ได้ผลดังตาราง 16 ถึง
ตาราง 22

ตาราง 16 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน	4.34	0.61
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ ท่านสอนไปใช้ได้	4.49	0.57
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	4.28	0.68
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล่าบอกข้อบกพร่องของตน ให้ท่านทราบ	4.39	0.66
5.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รายวิชา	4.01	0.71
6.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	4.03	0.69
7.	มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสาร สรุป เอกสาร คำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	4.08	0.68
8.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	4.01	0.68
9.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง	4.02	0.71
10.	มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง	3.56	1.04
11.	เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนหรือปรับปรุงตำราอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เล่ม	3.67	0.93
12.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	4.01	0.79

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
13.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	4.20	0.73
14.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	4.23	0.73
15.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันตามโอกาส อันควร	3.84	0.75
16.	การมีอาจารย์พยาบาลหรือบุคคลภายนอกสถาบันขอรับคำปรึกษา	4.02	0.76
17.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	4.22	0.76
18.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือ หรือทำงานต่าง ๆ	4.14	0.71
19.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	4.01	0.72
20.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือสังคม	3.79	0.86
21.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น	3.54	0.92
22.	การเป็นกรรมการระดับภาค	3.59	1.14
23.	เป็นวิทยากรระดับภาค	3.52	1.25
24.	การเป็นกรรมการระดับชาติ	3.49	1.39
25.	เป็นวิทยากรระดับชาติ	3.50	1.44
26.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับ สถาบันเป็นต้นไป	4.01	1.15

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ 26 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 17 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันตามโอกาสอันควร การเขียนตำรา หรือมีส่วนร่วมในการเขียนหรือปรับปรุงตำรายาอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เล่ม มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว อย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือสังคม การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพอื่น การเป็นกรรมการระดับภาคและระดับชาติ การเป็นวิทยากรระดับภาคและระดับชาติ

ตาราง 17 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	4.57	0.47
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่นจะได้รับ	4.32	0.61
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	4.50	0.52
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	4.50	0.67
5.	ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถาบัน	4.34	0.62
6.	ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ใส่ตน	4.37	0.67
7.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่างบุคคล ภายในและภายนอกสถาบัน	4.28	0.65
8.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทุก ๆ ด้าน	4.25	0.63
9.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ไม่เหมาะสม	4.39	0.63
10.	เมื่อมีโอกาสนจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	4.31	0.68
11.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	4.31	0.62
12.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	4.43	0.58
13.	ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบันเช่นเดียวกับของตน	4.39	0.62
14.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.57	0.48
15.	ให้การช่วยเหลือด้านงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.44	0.58
16.	ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	4.13	0.66
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.34	0.61
18.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ	4.29	0.62
19.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันด้วยความเต็มใจ	4.12	0.69
20.	ให้ความคิดเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันหรือสมาชิก สถาบัน	4.27	0.66
21.	อาสางานวิทยาลัยพยาบาลตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ของคนที่ทำได้	4.25	0.66
22.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบันตามโอกาสอันควร	4.25	0.63
23.	ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบันตาม ความรู้ความสามารถ	4.35	0.63
24.	สร้างผลงานในนามของสถาบัน	4.31	0.69

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อวิทยาลัยพยาบาล มี 24 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 18 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ตามความคิดเห็นของผู้
บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	4.57	0.49
2.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	4.35	0.67
3.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	4.05	0.74
4.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	4.29	0.68
5.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	4.33	0.65
6.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	4.41	0.62
7.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเอง เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.52	0.51
8.	มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ	4.26	0.67
9.	ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	4.22	0.72
10.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	4.08	0.73
11.	มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	4.59	0.47
12.	มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการ และบุคลิกภาพ	4.63	0.44
13.	ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	4.41	0.60
14.	มีความต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	4.62	0.45
15.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ พยาบาล	4.21	0.66
16.	ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	4.41	0.62
17.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	4.54	0.49
18.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษา	4.58	0.47
19.	ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือ การทำงานหรือทั้งสองอย่าง	4.65	0.44
20.	ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	4.36	0.66
21.	ภาคภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กร วิชาชีพ	4.19	0.69
22.	ภาคภูมิใจที่วิทยาลัยพยาบาลเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาล อย่างเป็นรูปธรรม	4.09	0.73

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน มี 22 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 19 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการพัฒนาตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	4.64	0.44
2.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ	4.59	0.46
3.	ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.48
4.	ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียน ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	4.39	0.65
5.	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบจึงพัฒนาตน ด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	4.36	0.66
6.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิต ในสังคมอย่างเป็นสุข	4.63	0.44
7.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ทันสมัยเสมอ	4.73	0.39
8.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือ ข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนาต่อผู้ร่วมงาน	4.52	0.50
9.	เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าผู้เรียน	4.63	0.46
10.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	4.51	0.53
11.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงาน	4.46	0.59
12.	ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ	4.08	0.77
13.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจยากสู่การปฏิบัติได้จริง	4.52	0.51
14.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	4.50	0.53
15.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ย่างยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	4.50	0.53
16.	ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วย การพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน	4.46	0.57
17.	ต้องการมีความสามารถ ให้การเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุม ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	4.46	0.59
18.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	4.25	0.70
19.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้างผลงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	4.51	0.54

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน มี 19 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 20 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประจักษ์คุณค่าในตน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	ค่า มัธยฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	4.61	0.05
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	4.59	0.47
3.	มีความสุขในการทำงาน	4.34	0.69
4.	สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	4.48	0.54
5.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.39	0.61
6.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.54	0.50
7.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.47	0.58
8.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	4.50	0.54
9.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	4.45	0.58
10.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	4.49	0.54
11.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	4.36	0.63
12.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบ ความสำเร็จในชีวิต	4.59	0.46
13.	ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	4.52	0.52
14.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบัน ประสบผลสำเร็จ	4.53	0.52
15.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	4.43	0.61
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้วิชาชีพอาจารย์พยาบาลมี ความก้าวหน้า	4.52	0.49

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นว่าสอดคล้องกันว่า
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประจักษ์คุณค่าในตน 16 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 21 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจงใจภายนอกบุคคล ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจงใจภายนอกบุคคล	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	4.48	0.63
2.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	4.33	0.68
3.	มาตรฐานการทำงานของสถาบัน	4.38	0.67
4.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	4.47	0.59
5.	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	4.44	0.63
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	4.31	0.65
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	4.13	0.65
8.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	4.26	0.69
9.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	4.31	0.69
10.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	4.34	0.68
11.	นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	4.38	0.64
12.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบันการศึกษา	4.26	0.75
13.	ความมั่นคงของสถาบัน	4.48	0.66
14.	แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน	4.31	0.68
15.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้าง องค์กร	4.46	0.64
16.	รูปแบบโครงสร้างสถาบัน	4.26	0.68
17.	การที่อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินงานของสถาบัน	4.30	0.68
18.	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของท่าน	4.29	0.71
19.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	4.43	0.67
20.	การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง	4.44	0.67
21.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	4.50	0.63
22.	รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	4.52	0.59
23.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.25	0.62
24.	รายได้	4.21	0.72
25.	สวัสดิการ	4.33	0.68
26.	การยอมรับสถาบันของสังคมทั่วไป	3.96	0.72
27.	การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	4.39	0.65
28.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	4.30	0.70
29.	ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาพยาบาล	4.32	0.69

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
30.	ความปลอดภัยในการทำงาน	4.44	0.62
31.	การมีคู่แข่ง	3.88	0.72
32.	ระบบและเงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบัน การศึกษาอื่น	3.89	0.71

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล 32 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ 29 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การยอมรับสถาบันของสังคมทั่วไป ระบบและเงื่อนไขการทำงานอาจารย์ในสถาบัน การศึกษาอื่น การมีคู่แข่ง

ตาราง 22 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ลำดับ ที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ด้านการจูงใจภายในบุคคล	ค่า มาตรฐาน	ค่า เบี่ยงเบนควอไทล์
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	4.23	0.65
2.	ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	4.27	0.65
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	4.24	0.65
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	4.24	0.66
5.	ภาวะสุขภาพ	4.41	0.64
6.	ช่วงอายุ	4.17	0.69
7.	ความมั่นใจในตน	4.47	0.59
8.	ความรับผิดชอบในตน	4.53	0.50
9.	การมองการณ์ไกล	4.55	0.49
10.	ความสามารถในการทำงานและการปรับตัว	4.55	0.49
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	4.47	0.59
12.	ภาระงานในครอบครัว	4.31	0.68
13.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบัน ตั้งอยู่	4.27	0.67
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พำนักอาศัย	4.26	0.65
15.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	4.21	0.70

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลมีความเห็นสอดคล้องกันว่า
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล 15 ตัวบ่งชี้ ใช้ได้ทุกตัว

2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์กับ

องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการลงความเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 คน ที่ไม่มี
อาจารย์พยาบาลดีเด่นหรือไม่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้
องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา 152 คน เกี่ยวกับความ
เป็นไปได้ของการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต ไปใช้ปฏิบัติจริงกับ
อาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนิก กระทรวงสาธารณสุข โดยการ
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้ผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์กับตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

	TORE	TOCO	TOMO	TODE	TOSE	TOFV	TOSI	TOBE	TOSO	TOOUT	TOPE	TOOT	TOIN	TOFAC
TORE	1.00	.624	.463	.446	.521	.805	.639	.599	.609	.651	.618	.565	.638	.674
TOCO		1.00	.687	.642	.626	.867	.439	.427	.469	.466	.500	.473	.522	.506
TOMO			1.00	.739	.712	.840	.401	.401	.467	.441	.477	.457	.499	.481
TODE				1.00	.670	.800	.423	.331	.402	.408	.443	.407	.458	.443
TOSE					1.00	.815	.469	.479	.481	.501	.501	.411	.501	.522
TOFV						1.00	.599	.566	.610	.623	.633	.580	.654	.660
TOSI							1.00	.862	.832	.959	.777	.670	.788	.937
TOBE								1.00	.850	.953	.740	.615	.744	.917
TOSO									1.00	.930	.810	.710	.826	.931
TOOUT										1.00	.815	.698	.826	.979
TOPE											1.00	.742	.975	.907
TOOT												1.00	.873	.791
TOIN													1.00	.924
TOFAC														1.00

หมายเหตุ

- TORE หมายถึง คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ
- TOCO หมายถึง คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน
- TOMO หมายถึง คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน

TODE	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน
TOSE	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน
TOFV	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ทุกด้าน
TOSI	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
TOBE	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านพฤติกรรมบริหาร
TOSO	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านบริบทสังคม
TOOUT	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล
TOPE	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ปัจจัยเฉพาะบุคคล
TOOT	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ปัจจัยเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น
TOIN	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล
TOFAC	หมายถึง	คะแนนรวมตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ทุกด้าน

จากตาราง 23 พบว่า องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์รายด้านทุกด้านและรวมทุกด้าน กับ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์รายด้านทุกด้านและรวมทุกด้าน สัมพันธ์กันและกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.331 ถึง 0.979 และเป็นไปในทางบวก ปานกลางถึงสูง และพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลกับองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์รวมทุกด้าน

ตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

3.1 กำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัย สังเคราะห์ได้โครงสร้างมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ สัมพันธ์กับองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 5 ด้าน และองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 2 ด้าน ดังนี้

1. มาตรการส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

1.1 ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ มีมาตรการดังนี้

1.1.1 การสร้างโอกาสได้ทำงานอย่างมีคุณภาพ ได้แก่

- 1) จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์
- 2) จัดจำนวนนักศึกษาภาคทฤษฎีต่อ 1 ห้องเรียน ไม่เกิน 60 คน
- 3) จัดสัดส่วนนักศึกษาภาคปฏิบัติ : อาจารย์พยาบาล = 4 – 8 : 1
- 4) จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล
- 5) กำหนดภาระงาน นำนักชั่วโมงวิชาทางการพยาบาล ชั่วโมงสอนภาคทฤษฎี = ชั่วโมงการสอนภาคปฏิบัติ หรือตามมติคณาจารย์
- 6) กำหนดมาตรฐานภาระงานให้ครอบคลุมทุกงาน เช่น งานบริหาร หรืองานกิจกรรมนักศึกษา มีน้ำหนักงาน = 1 หน่วยกิต
- 7) ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี

1.1.2 การสนับสนุนความสะดวกในการทำงาน ได้แก่

- 1) ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดภัยโปร่งสะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวกต่อการทำงาน ทุกวัน
- 2) ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาทุกวัน
- 3) สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ

1.2 ด้านความผูกพันต่อสถาบัน มีมาตรการดังนี้

1.2.1 การให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ได้แก่

- 1) มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี
- 2) ติดตามและกำกับการดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ร่มรื่นสวยงาม ทุกวัน

1.2.2 การให้เกิดความเข้าใจในงานที่ทำ ได้แก่

- 1) ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี
- 2) ทบทวนความเข้าใจภาระงานในพันธกิจให้ตรงกันอย่างน้อยทุกภาคเรียน
- 3) ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี

1.3 ด้านแรงจูงใจในตน มีมาตรการดังนี้

1.3.1 การจูงใจโดยบุคคลสำคัญในสถาบัน ได้แก่

- 1) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้
- 2) มีผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้านส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

1.3.2 การมีระบบการช่วยเหลือ ได้แก่

- 1) มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย
- 2) มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์พยาบาลที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น มีเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ

1.3.3 การคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ได้แก่

- 1) มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ
- 2) ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

1.4 ด้านการพัฒนาตน มีมาตรการดังนี้

1.4.1 การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถขณะทำงาน ได้แก่

- 1) เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์

- 2) มีแผนพัฒนาหลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว

1.4.2 การพัฒนาตนอย่างมีระบบ ได้แก่

- 1) สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลในสถาบันอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 – 3 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์

- 2) สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลนอกสถาบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์

- 3) พัฒนาการปฏิบัติงานของตนอย่างน้อยทุกภาคเรียน อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

1.5 ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน มีมาตรการดังนี้

- 1.5.1 การดูแลสุขภาพ ได้แก่ มีมาตรการให้ออกกำลังกายตามเวลาที่กำหนดทุกสัปดาห์

1.5.2 การมีโอกาสรับรู้ศักยภาพของตน ได้แก่

- 1) อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้
- 2) แจ้งภาระงานที่ตนมีในชุมชนให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร

2. มาตรการส่งเสริมองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2.1 ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล มีมาตรการดังนี้

2.1.1 การเสริมสร้างกำลังใจ ได้แก่

- 1) ให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยแก่ผู้ที่แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผลที่เป็นจริงทุกครั้ง
- 2) กำหนดให้ผู้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงตามมติณาจารย์ได้รับสิทธิพิเศษตามมติณาจารย์ เช่น ได้ลาไปศึกษาค้นคว้าเพื่อการผลิตผลงานวิชาการ ได้ลาไปศึกษาอบรม ได้เลื่อนขั้น ได้รับตำแหน่ง
- 3) มีกิจกรรมเปิดใจหรือกิจกรรมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานอย่างน้อย 6 เดือน : 1 ครั้ง หรือตามมติณาจารย์
- 4) ประกันให้มีการจัดโครงการพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์อย่างต่อเนื่องทุกปี

2.1.2 การช่วยให้มีโอกาสทำงานสำเร็จ ได้แก่

- 1) ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือชี้แนะแนวทางปฏิบัติงาน
- 2) นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทาง
- 3) ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำสมัยตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล
- 4) จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี
- 5) ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน

2.1.3 การกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ประเมินและพัฒนาเครือข่ายการทำงานภายในสถาบันอย่างน้อยทุกภาคเรียน
- 2) ให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการบริหารงานของสถาบัน หรือตามมติณาจารย์
- 3) กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติณาจารย์
- 4) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติณาจารย์
- 5) กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานบทบาทหน้าที่ตามมติณาจารย์
- 6) ประเมินกระบวนการทำงานของสถาบันทุกภาคเรียน
- 7) มีแผนงานการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ระยะสั้นและระยะยาว
- 8) มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี

- 2.1.4 การส่งเสริมฐานะของสถาบัน ได้แก่
- 1) ดำเนินการให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีกฎหมายการศึกษาของสถาบัน
- 2) มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้
- 3) มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้

- 2.2 ด้านการจูงใจภายในบุคคล มีมาตรการดังนี้
- 2.2.1 การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่
- 1) ประชาสัมพันธ์มาตรฐานการทำงานที่เน้นคุณภาพของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ทั่วกันอย่างน้อยทุก 2 เดือน หรือตามมติคณาจารย์
- 2) อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน
- 3) แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร
- 4) อธิบายให้บุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน
- 2.2.2 การยอมรับตน ได้แก่
- 1) บันทึกผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนทุกครั้ง

3.2 ตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและ อาจารย์พยาบาล

ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นวิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตามความคิดเห็นผู้บริหารวิทยาลัย
พยาบาล 80 คน ที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่นหรือไม่เป็นผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานตัวบ่งชี้
องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่ม
ภาควิชา 152 คน รวม 232 คน ได้มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ดังตาราง 24

ตาราง 24 มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์
พยาบาล

ลำดับที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	N = 232	ร้อยละ
1.	จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบัน อุดมศึกษา ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์	193	83.19
2.	จัดจำนวนนักศึกษาภาคทฤษฎีต่อ 1 ห้องเรียน ไม่เกิน 60 คน	201	86.64
3.	จัดสัดส่วนนักศึกษาภาคปฏิบัติ : อาจารย์พยาบาล = 4 – 8 คน : 1 คน	207	89.22
4.	จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล	209	90.09
5.	กำหนดภาระงาน น้ำหนักชั่วโมงวิชาทางการพยาบาล ชั่วโมงสอน ภาคทฤษฎี = ชั่วโมงการสอนภาคปฏิบัติ หรือตามมติคณาจารย์	186	80.17
6.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลในสถาบันอย่างน้อย ภาคเรียนละ 2 – 3 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	187	80.60
7.	ประเมินและพัฒนาเครือข่ายการทำงานภายในสถาบันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	201	86.64
8.	ให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยแก่ผู้ที่แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล ที่เป็นจริงทุกครั้ง	216	93.10
9.	มีกิจกรรมเปิดใจหรือกิจกรรมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและ ผู้ร่วมงานอย่างน้อย 6 เดือน : 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	186	80.17
10.	ประชาสัมพันธ์มาตรฐานการทำงานที่เน้นคุณภาพของสถาบันให้เป็นที่ยอมรับ ทั่วกันอย่างน้อยทุก 2 เดือน หรือตามมติคณาจารย์	186	80.17
11.	ติดตามและกำกับการดูแลสุขภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ร่มรื่น สวยงาม ทุกวัน	221	95.26
12.	ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดโปร่ง สะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวก ต่อการทำงาน ทุกวัน	225	96.98
13.	ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุน การเรียนรู้ของนักศึกษาทุกวัน	227	97.84

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	N = 232	ร้อยละ
14.	ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำเสนอตามเกณฑ์ของสภา การพยาบาล	225	96.98
15.	สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา อย่างเพียงพอ	227	97.84
16.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือชี้แนะทางปฏิบัติงาน	226	97.41
17.	กำหนดมาตรฐานภาระงานให้ครอบคลุมทุกงาน เช่น งานบริหาร หรืองาน กิจกรรมนักศึกษา มีน้ำหนักงาน = 1 หน่วยกิต	187	80.60
18.	มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี	207	89.22
19.	ให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการบริหารงานของสถาบันหรือ ตามมติคณาจารย์	186	80.17
20.	ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี	225	96.98
21.	ทบทวนความเข้าใจสาระงานในพันธกิจให้ตรงกันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	216	93.10
22.	กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์	224	96.55
23.	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตาม มติคณาจารย์	222	95.69
24.	ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี	212	91.37
25.	กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์	220	94.83
26.	นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทาง การปฏิบัติงานทุกครั้ง	224	96.55
27.	ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่าง สาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี	217	93.53
28.	ประเมินกระบวนการทำงานของสถาบันทุกภาคเรียน	213	91.81
29.	มีผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้านส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	211	90.95
30.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้	222	95.69
31.	มีแผนงานการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ระยะสั้นและระยะยาว	209	90.09
32.	ประกันให้มีการจัดโครงการพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์อย่างต่อเนื่องทุกปี	207	89.22
33.	กำหนดให้ผู้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงตามมติคณาจารย์ได้รับสิทธิพิเศษตาม มติคณาจารย์ เช่น ได้ลาไปศึกษาค้นคว้าเพื่อการผลิตผลงานวิชาการ ได้ลาไปศึกษาอบรม ได้เลื่อนขั้น ได้รับตำแหน่ง	187	80.60
34.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลนอกสถาบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	202	87.07

ตาราง 24 (ต่อ)

ลำดับที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	N = 232	ร้อยละ
35.	มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี	219	94.39
36.	ดำเนินการให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีกฎหมาย การศึกษาของสถาบัน	213	91.81
37.	มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบัน การศึกษาอื่นได้	216	93.10
38.	มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	217	93.53
39.	ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้	207	89.22
40.	มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ	225	96.98
41.	ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน	222	95.69
42.	เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวข้อที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	213	91.81
43.	มีมาตรการให้ออกกำลังกายตามเวลาที่กำหนดทุกสัปดาห์	192	82.76
44.	มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย	219	94.39
45.	มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์พยาบาลที่ต้องการความช่วยเหลือ ด้านการเงิน เช่น มีเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ	212	91.38
46.	อาสาหรือรับทำงานตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้	222	95.69
47.	มีแผนพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว	214	92.24
48.	จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการ สอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี	187	80.60
49.	บันทึกผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	200	86.21
50.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนทุกครั้ง	213	91.81
51.	พัฒนาการปฏิบัติงานของตนอย่างน้อยทุกภาคเรียน อย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	225	96.98
52.	อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	226	97.41
53.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	219	94.39
54.	อธิบายให้บุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	203	87.50
55.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในชุมชนให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	211	90.95

จากตาราง 24 พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาลเห็นว่า วิธีการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์มีความเป็นมาตรการทุกวิธีการ

ตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาล

ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ เป็นการตรวจสอบระดับการยอมรับของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและ
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้
จากการลงความเห็นของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 754 คน เกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงของ
การนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลัง
ชีวิตอาจารย์ ไปใช้ปฏิบัติกับตน โดยพิจารณาเลือกค่าร้อยละ 90 ขึ้นไป ไว้เป็นตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบพื้นฐาน
และตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ในรูปแบบการส่งเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ ดังตาราง 25 ถึงตาราง 32

ตาราง 25 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ	N = 754	ร้อยละ
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน	739	98.01
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	737	97.75
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	709	94.03
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอกข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	713	94.56
5.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา	662	87.79
6.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	687	91.11
7.	มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุปเอกสารคำสอน) ที่ สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	693	91.91
8.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	668	88.59
9.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง	607	80.50
10.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 - 5 กิจกรรม ต่อปี	647	85.81
11.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 - 5 กิจกรรม ต่อปี	639	84.75
12.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	631	83.69
13.	การมีอาจารย์พยาบาลหรือบุคลากรภายนอกสถาบันขอรับคำปรึกษา	678	89.92
14.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง ๆ	693	92.44
15.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	656	87.00
16.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	683	90.58
17.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับสถาบันเป็นต้นไป	616	81.69

จากตาราง 25 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้าน ประสิทธิภาพวิชาชีพได้ 8 ตัวบ่งชี้ ตัดออกมี 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 5 มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา ข้อที่ 8 นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน ข้อที่ 9 ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง ข้อที่ 10 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อปี ข้อที่ 11 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อปี ข้อที่ 12 รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ข้อที่ 13 การมีอาจารย์พยาบาลหรือนุคคณกายนอกสถาบันขอรับคำปรึกษา ข้อที่ 15 การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน และข้อที่ 17 มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับสถาบันเป็นต้นไป

ตาราง 26 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามความคิดเห็นของ อาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	N = 754	ร้อยละ
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	737	97.75
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ	696	92.31
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	724	96.02
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	720	95.49
5.	ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถาบัน	675	89.52
6.	ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ใส่ตน	705	93.50
7.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกสถาบัน	713	94.56
8.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบันทุกด้าน	697	92.44
9.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ไม่เหมาะสม	718	95.23
10.	เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	699	92.71
11.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	684	90.72
12.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	722	95.76
13.	ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบันเช่นเดียวกับของตน	716	94.96
14.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	740	98.14
15.	ให้การช่วยเหลือด้านการงานแก่ผู้ร่วมงาน	730	96.82
16.	ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	681	90.32
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ	709	94.03
18.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ	705	93.50
19.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันด้วยความเต็มใจ	681	90.32
20.	ให้ความคิดเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันหรือสมาชิกสถาบัน	724	96.02
21.	อาสางานสถาบันตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของคนที่ทำได้	698	92.57

ตาราง 26 (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	N = 754	ร้อยละ
22.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบันตามโอกาสอันควร	708	93.89
23.	ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบันตามความรู้ความสามารถ	713	94.56
24.	สร้างผลงานในนามของสถาบัน	697	92.44

จากตาราง 26 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบันใช้ได้ 23 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 1 ตัวบ่งชี้ คือ ข้อที่ 5 ปฏิบัติตนตามกฎหมายของสถาบัน

ตาราง 27 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน	N = 754	ร้อยละ
1.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	731	96.94
2.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	681	90.32
3.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	623	82.63
4.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	649	86.07
5.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	711	94.29
6.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	718	95.23
7.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	701	92.97
8.	มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างทันสมัย	651	86.34
9.	ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	622	82.49
10.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	637	84.48
11.	มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	733	97.21
12.	มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	734	97.35
13.	ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	704	93.37
14.	มีความต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	729	96.68
15.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล	691	91.64
16.	ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	725	96.15
17.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	746	98.94
18.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษา	732	97.08

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน	N = 754	ร้อยละ
19.	ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานหรือทั้งสองอย่าง	734	97.35
20.	ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	700	92.84
21.	ภาคภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ	651	86.34
22.	ภาคภูมิใจที่สถาบันเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม	644	85.41

จากตาราง 27 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ใช้ได้ 15 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 8 มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ และ ข้อที่ 9 ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต

ตาราง 28 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน	N = 754	ร้อยละ
1.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	731	96.95
2.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ	738	97.88
3.	ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	736	97.61
4.	ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	703	93.24
5.	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบจึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	708	93.89
6.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข	727	96.42
7.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ	748	99.20
8.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนาต่อผู้ร่วมงาน	740	98.14
9.	เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าผู้เรียน	721	95.62
10.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	689	91.38
11.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงาน	704	93.37
12.	ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ	687	83.16
13.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจจากสู่การปฏิบัติได้จริง	716	94.96

ตาราง 28 (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน	N = 754	ร้อยละ
14.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	737	97.75
15.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	705	93.50
16.	ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยการพยายามแก้ไขปัญห ในการทำงาน	726	96.29
17.	ต้องการมีความสามารถให้การเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุมทั้งภายในและ ภายนอกสถาบัน	719	95.36
18.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	623	82.63
19.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้างผลงานอย่างไต่อย่าง หนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	717	95.09

จากตาราง 28 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ใช้ได้ 17 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 12 ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ และ ข้อที่ 18 ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ

ตาราง 29 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	N = 754	ร้อยละ
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	732	97.08
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	707	93.77
3.	มีความสุขในการทำงาน	702	93.10
4.	สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	733	97.21
5.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	715	94.83
6.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	732	97.08
7.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	732	95.89
8.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	730	96.82
9.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	735	97.48
10.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	735	97.48
11.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	687	91.11
12.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	742	98.41

ตาราง 29 (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	N = 754	ร้อยละ
13.	ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	740	98.14
14.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบันประสบผลสำเร็จ	730	96.82
15.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	726	94.29
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้า	711	94.29

จากตาราง 29 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้าน
ประจักษ์คุณค่าในตน ใช้ได้ทุกตัว

ตาราง 30 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	N = 754	ร้อยละ
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	680	90.19
2.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	667	88.46
3.	มาตรฐานการทำงานของสถาบัน	678	89.92
4.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	682	90.45
5.	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	666	88.33
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	702	93.10
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	703	93.24
8.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	695	92.18
9.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	692	91.78
10.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	696	92.31
11.	นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	689	91.38
12.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน	607	80.50
13.	ความมั่นคงของสถาบัน	667	88.46
14.	แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน	666	88.33
15.	รูปแบบโครงสร้างสถาบัน	674	89.39
16.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร	681	90.32
17.	การที่อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินงานของสถาบัน	691	91.64
18.	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของท่าน	678	89.92
19.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	700	92.84

ตาราง 30 (ต่อ)

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	N = 754	ร้อยละ
20.	การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง	686	90.98
21.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	682	90.45
22.	รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	688	91.25
23.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	701	92.97
24.	รายได้	653	86.60
25.	สวัสดิการ	673	89.26
26.	การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	710	94.16
27.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	660	87.53
28.	ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล	660	87.53
29.	ความปลอดภัยในการทำงาน	711	94.29

จากตาราง 30 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ใช้ได้ 17 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 2 มาตรฐานการทำงานของสถาบัน ข้อที่ 3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน ข้อที่ 5 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ข้อที่ 12 การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน ข้อที่ 13 ความมั่นคงของสถาบัน ข้อที่ 14 แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน ข้อที่ 15 รูปแบบโครงสร้างสถาบัน ข้อที่ 18 การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของท่าน ข้อที่ 24 รายได้ ข้อที่ 25 สวัสดิการ ข้อที่ 27 ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ และ ข้อที่ 28 ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล

ตาราง 31 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามความคิดเห็นของ
อาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล	N = 754	ร้อยละ
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	692	91.78
2.	ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	689	91.37
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	681	90.32
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	698	92.57
5.	ภาวะสุขภาพ	705	93.50
6.	ช่วงอายุ	650	86.21
7.	ความมั่นใจในตน	725	96.15
8.	ความรับผิดชอบในตน	732	97.08
9.	การมองการณ์ไกล	706	93.63
10.	ความสามารถในการทำงานและการปรับตัว	732	97.08
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	714	94.69
12.	ภาระงานในครอบครัว	676	89.66
13.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	701	92.97
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พักอาศัย	689	91.38
15.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	684	90.72

จากตาราง 31 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ใช้ได้ 13 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ข้อที่ 6 ช่วงอายุ และ ข้อที่ 12 ภาระงานในครอบครัว

ตาราง 32 มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ตามความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล

ลำดับที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	N = 754	ร้อยละ
1.	จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบัน อุดมศึกษาทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์	695	92.18
2.	จัดจำนวนนักศึกษาภาคทฤษฎีต่อ 1 ห้องเรียน ไม่เกิน 60 คน	638	84.62
3.	จัดสัดส่วนนักศึกษาภาคปฏิบัติ : อาจารย์พยาบาล = 4 – 8 คน : 1 คน	663	87.93
4.	จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล	683	90.58
5.	กำหนดภาระงาน น้าหนักชั่วโมงวิชาทางการพยาบาล ชั่วโมงสอน ภาคทฤษฎี = ชั่วโมงการสอนภาคปฏิบัติ หรือตามมติคณาจารย์	661	87.67
6.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลในสถาบันอย่างน้อยภาคเรียน ละ 2 – 3 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	650	86.21
7.	ประเมินและพัฒนาเครือข่ายการทำงานภายในสถาบันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	656	87.00
8.	ให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยแก่ผู้ที่แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผล ที่เป็นจริงทุกครั้ง	665	88.19
9.	มีกิจกรรมเปิดใจหรือกิจกรรมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน อย่างน้อย 6 เดือน : 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	644	85.41
10.	ประชาสัมพันธ์มาตรฐานการทำงานที่เน้นคุณภาพของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ทั่วกัน อย่างน้อยทุก 2 เดือน หรือตามมติคณาจารย์	648	85.94
11.	ติดตามและกำกับการดูแลสุขภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ร่มรื่น สวยงาม ทุกวัน	675	89.52
12.	ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดโปร่ง สะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวก ต่อการทำงาน ทุกวัน	689	91.38
13.	ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ ของนักศึกษาทุกวัน	688	91.25
14.	ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำสมัยตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล	704	93.37
15.	สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ	693	91.91
16.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือชี้แนะแนวทางปฏิบัติงาน	659	87.40
17.	กำหนดมาตรฐานภาระงานให้ครอบคลุมทุกงาน เช่น งานบริหารหรืองานกิจกรรม นักศึกษา มีน้ำหนักงาน = 1 หน่วยกิต	660	87.53
18.	มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี	700	92.83
19.	ให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการบริหารงานของสถาบันหรือตาม มติคณาจารย์	661	87.67
20.	ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี	688	91.25
21.	ทบทวนความเข้าใจภาระงานในพันธกิจให้ตรงกันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	670	88.86
22.	กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์	680	90.19

ตาราง 32 (ต่อ)

ลำดับที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	N = 754	ร้อยละ
23.	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตาม มติคณาจารย์	685	90.85
24.	ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี	695	92.18
25.	กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์	700	92.84
26.	นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง	689	91.38
27.	ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่าง สาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี	687	91.11
28.	ประเมินกระบวนการทำงานของสถาบันทุกภาคเรียน	674	89.39
29.	มีผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้านส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	675	89.52
30.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้	700	92.84
31.	มีแผนงานการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ระยะสั้นและระยะยาว	673	89.26
32.	ประกันให้มีการจัดโครงการพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์อย่างต่อเนื่องทุกปี	669	88.73
33.	กำหนดให้ผู้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงตามมติคณาจารย์ได้รับสิทธิพิเศษตามมติ คณาจารย์ เช่น ได้ลาไปศึกษาค้นคว้าเพื่อการผลิตผลงานวิชาการ ได้ลาไปศึกษาอบรม ได้เลื่อนขั้น ได้รับตำแหน่ง	657	87.14
34.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคลากรนอกสถาบันอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	670	88.86
35.	มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี	687	91.11
36.	ดำเนินการให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาที่มีกฎหมายการศึกษาของ สถาบัน	671	88.99
37.	มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	680	90.19
38.	มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	680	90.19
39.	ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้	705	93.50
40.	มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ	721	95.62
41.	ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน	717	95.09
42.	เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวข้อที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	718	95.23
43.	มีมาตรการให้ออกกำลังกายตามเวลาที่กำหนดทุกสัปดาห์	612	81.17
44.	มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย	690	91.51

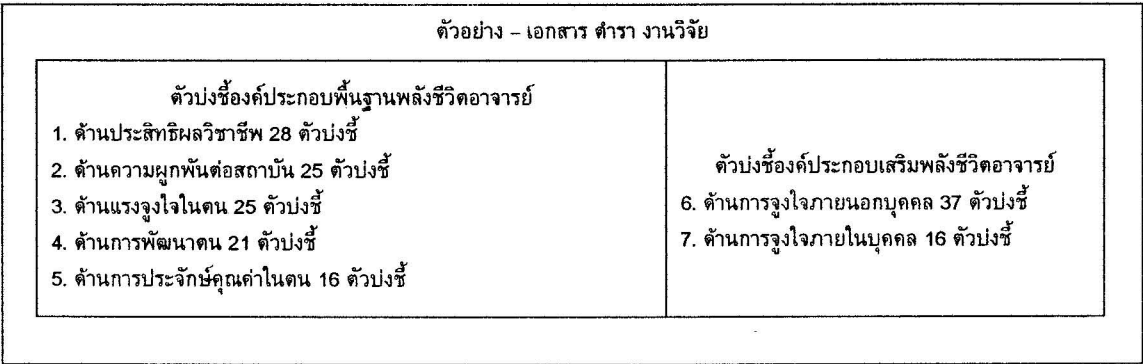
ตาราง 32 (ต่อ)

ลำดับที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	N = 754	ร้อยละ
45.	มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์พยาบาลที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น มีเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อ	678	89.92
46.	อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้	703	93.24
47.	มีแผนพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว	700	92.84
48.	จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี	701	92.97
49.	บันทึกผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	661	87.67
50.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง	683	90.58
51.	พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยทุกภาคเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	712	94.43
52.	อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	701	92.97
53.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	682	90.45
54.	อธิบายให้บุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	657	87.14
55.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในชุมชนให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	665	88.19

จากตาราง 32 พบว่า อาจารย์พยาบาลยอมรับมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ว่าใช้ได้ 30 มาตรการ

สรุปผลการดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต



ตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

โดยอาจารย์พยาบาลดีเด่นและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ตัวอย่าง – อาจารย์พยาบาลดีเด่น 15 คน และผู้บริหารอาจารย์พยาบาลดีเด่น 17 คน วิธีการ – สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและเจาะลึก

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 1. ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพใช้ได้ทั้ง 28 ตัวบ่งชี้ 2. ด้านความผูกพันต่อสถาบันใช้ได้ 24 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 1 ตัวบ่งชี้ 3. ด้านแรงจูงใจในตนเองใช้ได้ทั้ง 25 ตัวบ่งชี้ 4. ด้านการพัฒนาตนเองใช้ได้ทั้ง 21 ตัวบ่งชี้ 5. ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเองใช้ได้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 6. ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลใช้ได้ทั้ง 37 ตัวบ่งชี้ 7. ด้านการจูงใจภายในบุคคลใช้ได้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้
--	--



2.2 ตรวจสอบความตรงตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตัวอย่าง – ผู้ทรงคุณวุฒิ 19 คน วิธีการ – สอบถามและสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 1. ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพใช้ได้ 26 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ 2. ด้านความผูกพันต่อสถาบันใช้ได้ทั้ง 24 ตัวบ่งชี้ 3. ด้านแรงจูงใจในตนเองใช้ได้ 22 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 3 ตัวบ่งชี้ 4. ด้านการพัฒนาตนเองใช้ได้ 19 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้ 5. ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเองใช้ได้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 6. ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลใช้ได้ 32 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 5 ตัวบ่งชี้ 7. ด้านการจูงใจภายในบุคคลใช้ได้ 15 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 1 ตัวบ่งชี้
--	--



2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิต

อาจารย์ไปใช้ปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ตัวอย่าง – อาจารย์พยาบาล 152 คน และ ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 80 คน วิธีการ – ใช้แบบสอบถาม

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 1. ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพใช้ได้ 17 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 9 ตัวบ่งชี้ 2. ด้านความผูกพันต่อสถาบันใช้ได้ทั้ง 24 ตัวบ่งชี้ 3. ด้านแรงจูงใจในตนเองใช้ได้ทั้ง 22 ตัวบ่งชี้ 4. ด้านการพัฒนาตนเองใช้ได้ทั้ง 19 ตัวบ่งชี้ 5. ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเองใช้ได้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 6. ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลใช้ได้ 29 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 3 ตัวบ่งชี้ 7. ด้านการจูงใจภายในบุคคลใช้ได้ทั้ง 15 ตัวบ่งชี้
--	---



2.4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ตัวอย่าง – คะแนนจากอาจารย์พยาบาล 152 คน และ ผู้บริหาร 80 คน

องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์รายด้านทุกด้านและรวมทุกด้าน กับ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์รายด้านทุกด้านและรวมทุกด้าน สัมพันธ์กันและกัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ระหว่าง 0.331 ถึง 0.979 และเป็นไปในทางบวก ปานกลางถึงสูง
องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลกับองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์รวมทุกด้าน



ตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

3.1 กำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ตัวอย่าง – อาจารย์พยาบาล 152 คน และ ผู้บริหาร 80 คน วิธีการ – ใช้แบบสอบถาม

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

1. ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ 10 มาตรการ

2. ด้านความผูกพันต่อสถาบัน 5 มาตรการ

3. ด้านแรงจูงใจในตน 6 มาตรการ

4. ด้านการพัฒนาตน 5 มาตรการ

5. ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน 3 มาตรการ

6. ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล 20 มาตรการ

7. ด้านการจูงใจภายในบุคคล 6 มาตรการ



ตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาล

ตัวอย่าง – อาจารย์พยาบาล 754 คน วิธีการ – ใช้แบบสอบถาม

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์
1. ด้านประสิทธิผลวิชาชีพใช้ได้ 8 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 9 ตัวบ่งชี้	1. ด้านประสิทธิผลวิชาชีพใช้ได้ 6 มาตรการ ตัดออก 4 มาตรการ
2. ด้านความผูกพันต่อสถาบันใช้ได้ 23 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 1 ตัวบ่งชี้	2. ด้านความผูกพันต่อสถาบันใช้ได้ 3 มาตรการ ตัดออก 2 มาตรการ
3. ด้านแรงจูงใจในตนใช้ได้ 15 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 7 ตัวบ่งชี้	3. ด้านแรงจูงใจในตนใช้ได้ 3 มาตรการ ตัดออก 3 มาตรการ
4. ด้านการพัฒนาตนใช้ได้ 17 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้	4. ด้านการพัฒนาตนใช้ได้ 3 มาตรการ ตัดออก 2 มาตรการ
5. ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนใช้ได้ทั้ง 16 ตัวบ่งชี้	5. ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนใช้ได้ 1 มาตรการ ตัดออก 2 มาตรการ
ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์
6. ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลใช้ได้ 17 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 12 ตัวบ่งชี้	6. ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลใช้ได้ 11 มาตรการ ตัดออก 9 มาตรการ
7. ด้านการจูงใจภายในบุคคลใช้ได้ 13 ตัวบ่งชี้ ตัดออก 2 ตัวบ่งชี้	7. ด้านการจูงใจภายในบุคคลใช้ได้ 3 มาตรการ ตัดออก 3 มาตรการ

ตาราง 33 รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาล ดังนี้

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ร้อยละ
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ	
1. การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน	98.01
2. การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	97.75
3. นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอกข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	94.56
4. นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	94.03
5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง ๆ	92.44
6. มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป เอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	91.91
7. มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	91.11
8. ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนางานวิชาชีพ	90.58
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ	
1. ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำสมัยตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล	93.37
2. จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์	92.18
3. สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ	91.91
4. ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดภัยเป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะอาด ต่อการทำงาน ทุกวัน	91.38
5. ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาทุกวัน	91.25
6. ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี	91.11
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	
1. ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	98.14
2. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	97.75
3. ให้การช่วยเหลือด้านการงานแก่ผู้ร่วมงาน	96.82
4. ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	96.02
4. ให้ความคิดเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันหรือสมาคมสถาบัน	96.02
6. ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	95.76

ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ร้อยละ
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน (ต่อ)	
7. ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	95.49
8. อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ไม่เหมาะสม	95.23
9. ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบันเช่นเดียวกับของตน	94.96
10. เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถาบัน	94.56
10. ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบันตามความรู้ความสามารถ	94.56
12. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ	94.03
13. ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบันตามโอกาสอันควร	93.89
14. ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ใส่ตน	93.50
14. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ	93.50
16. เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	92.71
17. อาสางานสถาบันตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของคนที่ทำได้	92.57
18. ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบันทุกด้าน	92.44
18. สร้างผลงานในนามของสถาบัน	92.44
20. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ	92.31
21. ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	90.72
22. ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	90.32
22. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันด้วยความเต็มใจ	90.32
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน	
1. มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี	92.83
2. ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี	92.18
3. ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี	91.25
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน	
1. ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	98.94
2. ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานหรือทั้งสองอย่าง	97.35
2. มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	97.35
4. มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	97.21
5. ภาคภูมิใจที่นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษา	97.08
6. มีความรู้สึกที่ว่าการเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	96.94
7. มีความต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	96.68

ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ร้อยละ
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน (ต่อ)	
8. ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	96.15
9. มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	95.23
10. มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	94.29
11. ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	93.37
12. มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้	92.97
ตลอดเวลา	
13. ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	92.84
14. มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล	91.64
15. มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	90.32
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน	
1. มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ	95.62
2. ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้	93.50
3. มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย	91.51
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน	
1. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ	99.20
2. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือข้อคิดเห็นที่ได้จาก	98.14
การศึกษา อบรม ประชุม สัมมนาต่อผู้ร่วมงาน	
3. ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ	97.88
4. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	97.75
5. ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	97.61
6. ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	96.95
7. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็น	96.42
สุข	
8. ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยการพยายามแก้ไขปัญหาใน	96.29
การทำงาน	
9. เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าผู้เรียน	95.62
10. ต้องการมีความสามารถในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุม	95.36
ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	
11. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้างผลงาน	95.09
อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	
12. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจยากสู่การปฏิบัติได้จริง	94.96

ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ร้อยละ
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน (ต่อ)	
13. มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบจึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	93.89
14. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	93.50
15. ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงาน	93.37
16. ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	93.24
17. ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	91.38
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน	
1. เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวเรื่องที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	95.23
2. พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยทุกภาคเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	94.43
3. มีแผนพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว	92.84
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	
1. ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	98.41
2. ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	98.14
3. ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	97.48
3. ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	97.48
5. สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	97.21
6. รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	97.08
6. ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	97.08
8. ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบันประสบผลสำเร็จ	96.82
8. ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	96.82
10. ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	95.89
11. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	94.83
12. ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	94.29
13. ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้า	94.29
13. ได้ทำงานอย่างเต็มที่	93.77
15. มีความสุขในการทำงาน	93.10
16. ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	91.11

ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ร้อยละ
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน	
อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้	93.24
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	
1. ความปลอดภัยในการทำงาน	94.29
2. การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	94.16
3. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	93.24
4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	93.10
5. ตำแหน่งหน้าที่การงาน	92.97
6. การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	92.84
7. การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	92.31
8. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	92.18
9. การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	91.78
10. การที่อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมดำเนินงานของสถาบัน	91.64
11. นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	91.38
12. รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	91.25
13. การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง	90.98
14. การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	90.45
15. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	90.45
16. ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร	90.32
17. ภาระงานที่เหมาะสม	90.19
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล	
1. ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน	95.09
2. จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอน	92.97
ภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี	
3. กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานบทบาท	92.84
หน้าที่ตามมติคณาจารย์	
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้	92.84
5. นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้นำแนวทาง	91.38
การปฏิบัติงานทุกครั้ง	
6. มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่น	91.11
ทุกปี	

ตาราง 33 (ต่อ)

รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ร้อยละ
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล (ต่อ)	
7. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์	90.85
8. กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์	90.19
8. มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	90.19
รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล	
ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์การจูงใจภายในบุคคล	
1. ความรับผิดชอบในตน	97.08
1. ความสามารถในการทำงานและการปรับตัว	97.08
3. ความมั่นใจในตน	96.15
4. การสนับสนุนของครอบครัว	94.69
5. การมองการณ์ไกล	93.63
6. ภาวะสุขภาพ	93.50
7. การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	92.97
8. สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	92.57
9. ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	91.78
10. การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พักอาศัย	91.38
11. ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	91.37
12. การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	90.72
13. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	90.32
มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์การจูงใจภายในบุคคล	
1. อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	92.97
2. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนทุกครั้ง	90.58
3. แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	90.45

1. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน พลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิ ผลวิชาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้	1. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ มีดังนี้ 1.1 จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์ 1.2 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ 1.3 ติดตามและกำกับดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดภัย โปร่ง สะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบสวยงาม สะดวกต่อการทำงาน ทุกวัน 1.4 ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา ทุกวัน 1.5 ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี 1.6 จัดชั่วโมงการสอนสอดคล้องกับเกณฑ์สภาการพยาบาล
2. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน พลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูก พันต่อสถาบัน 23 ตัวบ่งชี้	2. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน มีดังนี้ 2.1 มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่สัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี 2.2 ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี 2.3 ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี
3. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน พลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจ ในตน 15 ตัวบ่งชี้	3. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน มีดังนี้ 3.1 มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ 3.2 ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3.3 มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญในภ
4. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน พลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนา ตน 17 ตัวบ่งชี้	4. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนา มีดังนี้ 4.1 เข้าร่วมประชุมสัมมนาในหัวข้อที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์ 4.2 พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยทุกภาคเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 4.3 มีแผนพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว
5. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน พลังชีวิตอาจารย์ด้านการ ประจักษ์คุณค่าในตน 16 ตัวบ่งชี้	5. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน คือ อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้
6. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์ ด้านการดูแลสุขภาพ นอกบุคคล 17 ตัวบ่งชี้	6. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการดูแลสุขภาพนอกบุคคล มีดังนี้ 6.1 ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน 6.2 ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำเสนอตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล 6.3 จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ 6.4 กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์ และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้ 6.6 มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี 6.7 นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานทุกครั้ง 6.8 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์ 6.9 มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์
7. ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลัง ชีวิตอาจารย์ ด้านการดูแลสุขภาพ ในบุคคล มี 13 ตัวบ่งชี้	7. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการดูแลสุขภาพในบุคคล มีดังนี้ 7.1 อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ทำงานของตน 7.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง 7.3 แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร

ภาพประกอบ 13 สรุปรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีความมุ่งหมายในการพัฒนาและตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

สรุปขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยสังเคราะห์การศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วย 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ตรวจสอบตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลดีเด่นและสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ขั้นที่ 2.2 ตรวจสอบความตรงของตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นที่ 2.3 ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ไปใช้ปฏิบัติจริงกับอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชาและผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ขั้นที่ 2.4 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพื้นฐานและองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษามาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ประกอบด้วย 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 3.1 กำหนดมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยสังเคราะห์การศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย

ขั้นที่ 3.2 ตรวจสอบมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลดีเด่น และอาจารย์พยาบาลในฐานะตัวแทนกลุ่มภาควิชา

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบการยอมรับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม
พลังชีวิตอาจารย์ รวมทั้งมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ โดยอาจารย์พยาบาล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ 5 ด้าน คือ ด้าน
ประสิทธิภาพวิชาชีพ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ด้านแรงจูงใจในตน ด้านการพัฒนาตนและด้านประจักษ์
คุณค่าในตน แต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ตั้งแต่ 8 ตัวบ่งชี้ ถึง 23 ตัวบ่งชี้ และ 2) องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์
2 ด้าน คือ ด้านการจูงใจภายนอกบุคคลและด้านการจูงใจภายในบุคคล แต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ 17 ตัวบ่งชี้ และ
13 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ

โดยมีมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ตามองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ ดังนี้

1. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ มีดังนี้
 - 1.1 จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา
ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์
 - 1.2 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ
 - 1.3 ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดภัย สะอาด
เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวกต่อการทำงาน ทุกวัน
 - 1.4 ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของ
นักศึกษาทุกวัน
 - 1.5 ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชา
ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี
 - 1.6 จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล
2. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน มีดังนี้
 - 2.1 มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี
 - 2.2 ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้
สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี
 - 2.3 ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี
3. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน มีดังนี้
 - 3.1 มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ
 - 3.2 ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
 - 3.3 มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย
4. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน มีดังนี้
 - 4.1 เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวข้อที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
หรือตามมติคณาจารย์

- 4.2 พัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอย่างน้อยทุกภาคเรียน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 4.3 มีแผนพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว
5. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน คือ อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้
6. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล มีดังนี้
 - 6.1 ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน
 - 6.2 ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำสมัยตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล
 - 6.3 จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี
 - 6.4 กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์ และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้
 - 6.6 มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี
 - 6.7 นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้นำแนวทางการปฏิบัติงานทุกครั้ง
 - 6.8 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์
 - 6.9 มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์
7. มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล มีดังนี้
 - 7.1 อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน
 - 7.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง
 - 7.3 แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล มีประเด็นการอภิปรายดังนี้

1. การส่งเสริมองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

1.1 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ 8 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับร้อยละการยอมรับมีดังนี้ 1) การได้รับการสะท้อนกลับว่านักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน 2) นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้ 3) นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่านหรือกล่าบอกข้อบกพร่องของตนเองให้ท่านทราบ 4) นักศึกษาชื่นชมท่านหรือเข้าหาท่านไม่กลัวท่าน 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง 6) มีเอกสารการสอน

(เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป เอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน 7) มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี 8) ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ

อภิปรายได้ว่า บุคคลจะภูมิใจมีคุณค่าเมื่อทราบว่ามีใครยอมรับแล้ว ผู้นั้นมีความรู้และนำความรู้ไปใช้ได้ เป็นการที่อาจารย์ยอมรับความสำเร็จในบทบาทหน้าที่อาจารย์ด้านการสอนนักศึกษา ส่วนการที่นักศึกษาชื่นชมหรือเข้าหาท่านไม่กลัวท่าน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง ๆ เป็นส่วนที่บุคคลอื่นยอมรับอาจารย์ทำให้อาจารย์มีคุณค่ามีความสามารถและมีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวความคิดความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ชั้นที่ 4 ต้องการการยอมรับ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับส่วนตนและการยอมรับที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับส่วนตน เช่น ความสำเร็จ การค้นพบ และอื่น ๆ ส่วนการยอมรับจากบุคคลอื่น เช่น สถานภาพในสังคม ชื่อเสียง (Maslow. 1970 : 35 – 58) นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป เอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ เป็นการแสดงถึงผลงานเนื่องจากความรับผิดชอบในงาน ดังนั้น การได้รับการสะท้อนกลับถึงความสามารถในการทำงานและผลงาน เอกสารวิชาการ รวมทั้งการเป็นเจ้าของโครงการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ จึงเป็นตัวชี้เชิงรูปธรรมว่าอาจารย์มีพลังชีวิต

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลด้านประสิทธิผลวิชาชีพ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับร้อยละ พบว่า มีมาตรการส่งเสริมดังนี้ ข้อ 1 จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถานอุดมศึกษาทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์ ข้อ 15 สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ ข้อ 12 ติดตามและกำกับกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดภัย สะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวกต่อการทำงาน ทุกวัน ข้อ 13 ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาทุกวัน ข้อ 27 ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี ข้อ 4 จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล อภิปรายได้ดังนี้

1) กำหนดภาระงานที่เหมาะสม ได้แก่ จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถานอุดมศึกษาทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติคณาจารย์ จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล เป็นมาตรการที่ช่วยให้กำหนดทิศทางและคุณภาพการทำงาน รวมทั้งช่วยจัดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเองและต่องาน เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีเวลาในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานและสามารถทำงานนั้นได้ (Quible. 1996 : 202 - 208) เพราะอาจารย์พยาบาลต้องพัฒนาคุณภาพงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สถาบันพระบรมราชชนก สภาการพยาบาลและทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และเมื่อบุคคลมีข้อกำหนดที่ต้องกระทำเพิ่มมากขึ้น แต่เวลาถูกปิดกั้นไม่ให้เพิ่มขึ้นตาม บุคคลจะเผชิญกับสถานการณ์ที่มีลักษณะว่า เมื่อบุคคลทุ่มเทเวลากระทำกิจกรรมให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว เขาจะสูญเสียเวลาที่จะได้ทำกิจกรรมอื่น ๆ และถ้าไม่สามารถปฏิเสธบทบาทใดได้ บุคคลจะรู้สึกเหมือนถูกจำกัดความสามารถ ความขัดแย้งทางบทบาทนี้ทำให้รู้สึกว่า สิ่งที่ทำอยู่ไม่มีประโยชน์ ไม่มีคุณค่า มีเจตคติไม่ดีต่องาน และอาจถอนตัวออกจากงาน (Katz &

Kahn. 1978 : 185 – 223) สอดคล้องกับความคิดเห็นที่ว่า คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่อุทิศตนทำงาน ไม่ได้เต็มที่เพราะมีเหตุ ขัดจำกัดต่าง ๆ ที่มีอยู่มาก กระบวนการที่ขาดประสิทธิภาพจนทำให้เสียเวลามาก ขาดความสะดวก ขาดวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมที่จะช่วยให้สามารถทุ่มเทเป็นนักวิชาการและเป็นครูที่ดีได้ และปัญหาข้อจำกัดอื่น ๆ ภายใต้ระบบที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาการ เช่น การขาดกำกับควบคุมดูแลที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกลไกการรักษาคูณภาพการศึกษา (จรัส สุวรรณเวลา. 2542 : 7 – 22) ดังนั้นการกำหนดภาระงานที่เหมาะสมตามมติคณาจารย์และสภาการพยาบาล จึงเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2) จัดสภาพแวดล้อมห้องทำงานและห้องเรียน ได้แก่ ติดตามและกำกับกับการดูแลและ จัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดโปร่ง สะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวกต่อการทำงาน ทุกวัน ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาทุกวัน จะช่วยลดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา ช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนในเวลาสั้น ชัดเจน ตรงประเด็น กับทั้งช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอาจารย์ (สมชาย หิรัญภิตติ. 2542 : 264 – 274 ; Bland & Bergquist. 1997 : 83 - 113)

3) ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้ สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี เป็นการพัฒนารอบโครงสร้างสาระที่จะต้องนำไป เป็นแนวทางในการสอนนักศึกษาพยาบาลให้ทันสมัย เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมสุขภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นผลกระทบจากความสามารถส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ทั้งด้านชีวภาพ กายภาพ การแพร่กระจายโรค และความรู้ด้านการรักษา ความรู้ด้านการ พยาบาล และอื่น ๆ ขณะที่หลักสูตรการศึกษาได้กำหนดเด่นชัดทั้งด้านระยะเวลา จำนวนหน่วยกิต เป้าหมาย การพัฒนานักศึกษา การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัยเสมอ จึงช่วยส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ในแง่กระตุ้นให้อาจารย์ได้ตื่นตัวพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนและสามารถ สอนนักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้สาระวิชาชีพการพยาบาลให้เท่าทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับความคิดเห็นที่ว่า หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพที่สุดมีหลากหลายรูปแบบและควรควรให้ความสนใจว่า จะสอนอะไรและ สอนอย่างไร (Ubben, Hughes & Noorris. 2001 : 56 – 67)

1.2 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน การ ยอมรับ ตั้งแต่ร้อยละ 90 มี 23 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะ 3 อันดับแรก ตามลำดับร้อยละ คือ 1) ทำงานอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ 2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ 3) ให้การช่วยเหลือด้านการ งานแก่ผู้ร่วมงาน สามารถอภิปรายได้ว่า บุคคลที่มีพลังชีวิตผูกพันต่อสถาบันจะคิดถึง 3 ประการ คือ การ ทำงานเต็มความรู้ความสามารถ การคำนึงถึงประโยชน์ต่อศิษย์ และการได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงาน เพราะสถาบันการศึกษาและองค์ประกอบของสถาบัน เป็นแหล่งที่ให้บุคคลในสถาบันได้แสดงความสามารถ อย่างมีเป้าหมาย มีทิศทาง เป้าหมายหลักของสถาบันการศึกษา คือ การเอื้อประโยชน์ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่นักศึกษา และบุคคลที่ทำงานในสถาบันการศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเอื้อ ประโยชน์ให้แก่ศึกษาด้านต่าง ๆ อาจารย์พยาบาลที่อุทิศตัวทำงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จนได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีพลังชีวิตสูง มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อสถาบันการศึกษาที่ตนสังกัดสูง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ จรัส สุวรรณเวลา (2542 : 7 – 22) ให้ความเห็นว่า สถาบันการอุดมศึกษาของเรามีผู้อุทิศตนเองอยู่ไม่น้อย ต่างมีหน้าที่และบทบาทในหน้าที่

แม้แต่ผู้พิชิตตน ก็ยังทำงานไม่ได้เต็มที่เพราะเหตุข้อจำกัดต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ตามลำดับร้อยละ คือ 1) ข้อ 18 มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี 2) ข้อ 24 ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี 3) ข้อ 20 ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจำจรัสและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี อภิปรายได้ดังนี้

1) การมีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เนื่องจากกิจกรรมการส่งเสริมความเข้าใจที่ดีร่วมกัน มีกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้รู้เหตุผลที่แท้จริงของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ตนต้องเกี่ยวข้อง ช่วยให้ผู้คลุ้ทราบแนวทางการทำงาน และการเอื้อประโยชน์ต่อบุคคลอื่นเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งให้การยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งอาจารย์พยาบาล เป็นบุคคลในวัยผู้ใหญ่ เป็นวัยที่ต้องการความเข้าใจ ต้องการทราบเหตุและผลของการกระทำต่าง ๆ อย่าง กระจำจรัสชัด เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะ สามารถในการปรับตัวยอมรับสภาพความเป็นเหตุเป็นผลที่เป็นจริง (อาภา จันทรสกุล. 2538 : 7 - 25) และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมได้รับการยอมรับว่า เป็นแบบการบริหารงานที่ดีแบบหนึ่ง ช่วยกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับ อันจะนำไปสู่ผูกพันต่อการปฏิบัติงานให้ บรรลุผล รวมทั้งป้องกันความเบื่อหน่ายในการทำงาน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 53 - 74)

2) ความเข้าใจในงานที่ทำ ได้แก่ ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี ทำพันธกิจของสถาบันให้ กระจำจรัสชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี เป็นมาตรการจูงใจในการทำงาน ใช้หลักการตอบสนองความต้องการของบุคคล เป็นการตอบแทนผลประโยชน์ภายในบุคคลที่สนองช่วยให้เกิดความมั่นใจในทิศทางการทำงาน ช่วยให้ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จและทำให้สำเร็จ ลดการติงตัว เพิ่มความรู้สึกชื่นชม เพิ่มความ มั่นคงและท้าทายความสามารถในการทำงานของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการที่ได้เสนอแนวทางส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ 3 ประการแรก ได้แก่ 1) สถาบันต้องมีพันธกิจที่มีความกระจำจรัสชัด และโยงใยให้เห็นภาพของพันธกิจในระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีการทบทวนความเข้าใจภาระงานในพันธกิจให้ตรงกันและต่อเนื่อง 2) สถาบันควรกำหนดการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ไว้ในนโยบายของสถาบัน และ กำหนดคณฤุทธการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ในระดับสถาบันและระดับรองลงไปให้มีความสอดคล้องกัน รวมทั้งมีโปรแกรมการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่องและยืดหยุ่น 3) สถาบันจัดให้มี โครงสร้างและวิธีการให้รางวัล รวมทั้งการลงโทษ ทั้งในด้านตำแหน่งเงินเดือนและสิ่งที่ได้รับจากการทำงานให้ กระจำจรัสชัดจนถึงระดับปฏิบัติการ รวมทั้งสามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ (McLaughlin. 1999 : Abstracts ; Mcdermott. 1998 : Abstracts ; Bland & Bergquist. 1997 : 83 - 113 ; Pullman. 1997 ; Lee. 1995 : Abstracts ; Chan & Burton. 1995 : 219 - 234 ; กรรณิการ์ สุวรรณโคต. 2538 ; Baldwin. 1990 : 160 - 180 ; Nicolson. 1988 ; Altshuler & Richter. 1985 : 49 - 61)

1.3 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตนตามการยอมรับตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป มี 15 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะ 3 อันดับแรก คือ 1) ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น 2) มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ 3) มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา จะเห็นได้ว่า อาจารย์ที่มีพลังชีวิต จะมุ่งมั่นที่จะความสำเร็จและคุณภาพของนักศึกษา เพราะว่า เวลาที่ผ่านมา วิทยาลัยพยาบาลมีเป้าหมายเฉพาะเจาะจง คือ ผลิตบุคลากรทางการพยาบาลและสาธารณสุข เพื่อสนองนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และเกือบร้อยละ 100 ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ที่ต้องทำงานชดใช้ทุนโดยเป็นข้าราชการในโรงพยาบาลและสถานอนามัย ซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการให้บริการด้านสุขภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบกับหน่วยงานต่าง ๆ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะโรงพยาบาลและสถานอนามัยเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งอาจารย์พยาบาลต้องประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยกำหนดทิศทางของงานอาจารย์พยาบาลที่เด่นชัดมากขึ้น ทั้งที่รูปธรรมและนามธรรม อาจารย์พยาบาลที่มีพลังชีวิตจึงมุ่งมั่นที่จะสอนให้ศิษย์มีความรู้ความสามารถทักษะวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน ทั้งด้านวิชาการและบุคลิกภาพ สอดคล้องตามทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายของ ล็อก (Locke's Goal – Setting Theory of Work Motivation) สรุปได้ว่า บุคคลจะให้ความหมายของคุณค่าต่อการกระทำและการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของการกระทำและจะเกิดประสบการณ์รับรู้คุณค่าทางด้านอารมณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลไปเกี่ยวข้อง เพื่อจะมีพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการตอบสนองความต้องการและความต้องการทางอารมณ์ ซึ่งบุคคลจะได้รับผลหลังจากมีพฤติกรรม คือ การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การได้รับแรงเสริมและผลของการกระทำของตนเองและแนวคิดในการวางเป้าหมาย (Locke, 1991 : 288 – 299 ; Luthans, 1992 : 139 – 135)

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลด้านแรงจูงใจในตน ตามลำดับร้อยละ คือ 1) ข้อ 40 มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ 2) ข้อ 39 ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3) ข้อ 44 มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย อภิปรายได้ดังนี้

1) การมีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ เป็นวิธีการสำคัญที่จะจูงใจให้อาจารย์ทำงานในสถาบันต่อไป โดยใช้หลักการผลประโยชน์ต่างตอบแทน คือ การมีตำแหน่งงานที่ตรงกับ ความสามารถ โดยเฉพาะตำแหน่งงานราชการในสถาบันที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความมั่นคง มีระบบและความสะดวกในการให้รางวัลและความก้าวหน้า รวมทั้งสวัสดิการที่ชัดเจน เนื่องจากทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทราบทิศทางและสามารถคาดหวังผลจากการทำงาน สอดคล้องแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom's Expectancy Theory of Motivation) ที่มีสาระสำคัญว่า แรงจูงใจ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสที่จะทำงานขึ้นต่อไปสำเร็จ รวมทั้งการรับรู้คุณค่าผลที่ได้จากการกระทำ (Luthans, 1992 : 162 – 164 ; Steers & Porter, 1991 : 144 – 150 ; citing Vroom, 1964)

2) การทำงานตรงกับความต้องการมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เนื่องจาก ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการสอนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ช่วยลดระยะเวลาการศึกษาและเตรียมตัวในการทำงาน อีกทั้งมองเห็นเส้นทางการทำงาน ปัญหาที่อาจเกิดจากการทำงาน และแนวทางแก้ปัญหาล่วงหน้า บุคคลจะทุ่มเทและผูกพันต่องาน ไม่ย่อท้อต่อการทำงานแม้มีปัญหาอุปสรรคบางประการ สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า ความสนใจในงานและความพึงพอใจในงานสัมพันธ์ทิศทางเดียวกับบางองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ (ปริยาพร วงศ์นุตรโรจน์. 2532 ; ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. 2539)

3) การมีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย เป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ประสบผลสำเร็จในการทำงาน จากการรับคำปรึกษา คำชี้แนะ การช่วยเหลือจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับความเห็นที่ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของพัฒนาตน คือ มีกัลยาณมิตรและคิดเป็น รู้คิดแบบกาย กัลยาณมิตรอีกคนหนึ่ง คือ ผู้ร่วมงาน (พระธรรมปิฎก. 2543 : 65 - 81) นอกจากนี้ การมีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย มีส่วนช่วยให้อาจารย์มีความรู้สึกว่าได้ได้รับการยอมรับ มีค่า มีความหมายสำหรับสถานที่หรือกลุ่มนั้น ย่อมเกิดแรงจูงใจให้บุคคลอยู่ในสถานที่หรือกลุ่มนั้นต่อไป

1.4 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนตามการยอมรับ ตั้งแต่ ร้อยละ 90 ขึ้นไป มี 17 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะ 3 อันดับแรก คือ 1) ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ 2) ต้องมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่ได้รับผิดชอบ 3) ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ผู้มีพลังชีวิตจะต้องพัฒนาความรู้ให้ทันสมัย รู้จักถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนกับผู้อื่น สอดคล้องความคิดเห็นที่ว่า มนุษย์ต้องพัฒนาตนให้เต็มที่ สร้างทัศนคติให้ถึงพร้อม มีจิตสำนึกเรื่องกาลเวลาและความเปลี่ยนแปลง (พระธรรมปิฎก. 2543 : 1 - 53 ; 65 - 81)

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ด้านการพัฒนาตน ตามลำดับร้อยละ คือ 1) ข้อ 42 การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์ 2) ข้อ 51 พัฒนาการปฏิบัติงานของตนอย่างน้อยทุกภาคเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 3) ข้อ 47 มีแผนพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะสั้นและระยะยาว อภิปรายได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์ให้เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น มีทั้งที่เป็นการศึกษาต่อขั้นสูง การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในขณะทำงาน เป็นการชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนหลายด้าน สอดคล้องกับความเห็นที่ว่า มนุษย์ คือ สัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนาตนทั้งการเล่าเรียนเชิงวิชาชีพและการศึกษาเชิงปฏิบัติจากสภาพแวดล้อมที่ตัวอยู่ร่วม เริ่มต้นด้วยฉันทะ เต็มใจ ตั้งใจทำ ทำให้ได้ผลดี มีวินัย การจัดระเบียบชีวิต มีแรงจูงใจ ใฝ่รู้ ใฝ่ดี ใฝ่ทำให้งานพัฒนาตนให้เต็มที่ สร้างทัศนคติให้ถึงพร้อม มีจิตสำนึกเรื่องกาลเวลาและความเปลี่ยนแปลง (พระธรรมปิฎก. 2543 : 1 - 53 ; 65 - 81) และการพัฒนาอาจารย์ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ มีความพร้อมหรือมีวุฒิภาวะ ให้ได้ผล ต้องคำนึงถึง โอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบการพัฒนาการเรียนรู้ของเขาด้วยตนเอง และพัฒนาในสิ่งที่สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา รวมทั้งพัฒนาโดย

เน้นที่ปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเนื้อหาเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนอาจนำประสบการณ์ในอดีตมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ (Ubben, Hughes & Norris. 2001 : 96 – 102)

1.5 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ตามการยอมรับตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป มี 16 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะ 3 อันดับแรก คือ 1) ข้อ 12 ภาควิชาที่ตนมีส่วนช่วยให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต 2) ข้อ 13 ภาควิชาที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน 3) ข้อ 9 และ 10 ภาควิชาในความสามารถของตนและภาควิชาที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์จะคำนึงความสามารถของตนและประโยชน์ที่ตนสามารถกระทำให้แก่ผู้อื่น โดยเฉพาะศิษย์และผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาพลังชีวิตอาจารย์ในวิทยาลัยไบเบิลในประเทศแคนาดา ได้นิยามเชิงปฏิบัติการว่า พลังชีวิตอาจารย์เป็นอะไรที่ยังไม่ชัดเจน แต่สามารถบอกได้ว่า อาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์จะมีความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ ผูกพันกับนักศึกษาของตนและเป็นเลิศในการสอน หุ่เมและจริงจังกับกิจกรรมบทบาทครู มีความกระตือรือร้นและร่วมมือกับสมาชิกต่าง ๆ ในคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกับการให้ความร่วมมือและสนับสนุน รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในสถาบันและอื่น ๆ (Pullman. 1997 : 10 – 11)

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลด้านการประจักษ์คุณค่าในตน คือ ข้อ 46 อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้ อภิปรายได้ว่า การอาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตามศักยภาพที่จะทำได้ เป็นความกล้าที่จะรับผิดชอบงาน บุคคลจะผ่านการใช้กระบวนการคิดพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง ทราบเป้าหมายและทิศทางความคาดหวังที่อาจได้จากการรับผิดชอบงานนั้น ๆ เป็นการเปิดโอกาสให้เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานและรู้สึกว่าคุณค่าในตน (Maslow. 1970 : 35 – 58 ; Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 59 – 106 ; 143 – 170) นอกจากนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเต็มที่ เป็นมาตรการที่เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลสามารถทำงานได้สำเร็จ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งมีโอกาสที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้อาจารย์ภาคภูมิใจในตน มีคุณค่าในตน (Quible. 1996 : 202 - 208)

2. การส่งเสริมองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

2.1 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบเสริมด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ตามการยอมรับตั้งแต่ 90 ขึ้นไป มี 16 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะ 3 อันดับแรก คือ 1) ข้อ 29 ความปลอดภัยในการทำงาน 2) ข้อ 26 การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน และ 3) ข้อ 23 ตำแหน่งหน้าที่การงาน จะเห็นได้ว่า อาจารย์ที่มีพลังชีวิตสูงต้องการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงานและมีตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ขั้นที่ 2 ตามแนวความคิดของมาสโลว์ คือ ขั้นความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (The Safety Needs) ซึ่งเป็นขั้นที่มนุษย์ต้องการความมั่นคง ความคงที่ การพึ่งพา การปกป้อง การเป็นอิสระจากความกลัว ความวิตกกังวลและความยุ่งเหยิง กับทั้งต้องการโครงสร้าง คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อจำกัดและอื่น ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย (Maslow. 1970 : 35 – 58) ซึ่งสถาบันที่มีพลังชีวิต ทำให้อาจารย์มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน มีความพอใจในชีวิตสูง ส่งเสริม

สุขภาพอาจารย์ อาจารย์รู้สึกอบอุ่น ไม่เจ็บป่วยเนื่องจากโรคหัวใจ มะเร็งและโรครุนแรงอื่น ๆ รวมทั้งมีความเป็นกันเองกับสมาชิกในครอบครัวของอาจารย์ ซึ่งส่งผลให้อาจารย์ทุ่มเทจิตวิญญาณให้กับการทำงานในสถานศึกษา (Walker. 2001a.) ส่วนการที่อาจารย์ที่มีพลังชีวิตอาจารย์อยู่ในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาชีพเดียวกัน เป็นการการที่อาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ขั้นที่ 3 ตามแนวความคิดของมาสโลว์ คือ ขั้นความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (The Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่มีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งเป็นครอบครัวเดียวกันหรือบุคคลทั่วไป (Maslow. 1970 : 35 – 58) รวมทั้งสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนละสังคมจะส่งผลให้อาจารย์เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในสถาบัน เป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกท้าทายต่อการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ จะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตามลักษณะสถาบัน โดยที่บุคคลในสถาบันวิชาชีพจะถูกมองว่า เป็นบุคลากรมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบในตนเองสูง (วิโรจน์ สารัตนะ. 2544 : 17 – 39, 41 – 52)

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการการจูงใจภายนอกบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ตามลำดับร้อยละ คือ 1) ข้อ 41 ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน 2) ข้อ 14 ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำสมัยตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล 3) ข้อ 48 จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี 4) ข้อ 25 กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์ ข้อ 30 ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้ 5) ข้อ 26 นิเทศ โดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติ 6) ข้อ 35 มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี 7) ข้อ 23 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์ และ 8) ข้อ 38 มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ ข้อ 37 มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ และ ข้อ 23 กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์ อภิปรายได้ดังนี้

1) ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน เนื่องจาก ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการสอนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เพราะมีพื้นฐานความสามารถตรงกับงาน ลดระยะเวลาการศึกษาและเตรียมตัวในการทำงาน อีกทั้งมองเห็นลู่ทางการทำงาน ปัญหาที่อาจเกิดจากการทำงาน และแนวทางแก้ปัญหาล่วงหน้า โดยเฉพาะงานด้านการสอนวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นบทบาทหลักอันดับหนึ่งของวิชาชีพครูพยาบาล และการมีวุฒิการศึกษาและความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลสามารถสอนถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาตรงประเด็นและทำให้นักศึกษากระจำชัดในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูได้ทราบถึงผลสำเร็จในการสอนมากขึ้น

2) การจัดให้ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำสมัยตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล เป็นมาตรการจูงใจด้านวัตถุ ก่อให้เกิดความสะดวก ในการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาและอาจารย์ เป็นการ สนับสนุนความคล่องตัวในการเรียนรู้ของนักศึกษา และการทำงานของอาจารย์ ซึ่งสถาบันควรให้การสนับสนุนทรัพยากร มีการแจกจ่ายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม (McLaughlin. 1999 : Abstracts ; Mcdermott. 1998 : Abstracts ; Bland & Bergquist. 1997 : 83 - 113 ; Pullman. 1997 ; Lee. 1995 : Abstracts ; Chan & Burton. 1995 : 219 - 234 ; กรรณิการ์

สุวรรณโคต. 2538 ; Baldwin. 1990 : 160 - 180 ; Nicolson. 1988 ; Altshuler & Richter. 1985 : 49 - 61)

3) การจัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจทุกปี กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์ การกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์ เป็นการยอมรับความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันจากบุคคลอื่นในองค์กร ส่งผลให้อาจารย์รู้สึกว่าคุณค่าในตนเอง (Maslow. 1970 : 35 - 58 ; Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 59 - 106 ; 143 - 170) รวมทั้งการทำงาน เป็นการให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้ทั้งด้านปัญหาและผลลัพธ์ อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดีที่ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของสถาบัน ภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้อาจารย์พยาบาลอุทิศตนทุ่มเทกับงานที่ตนได้มีส่วนร่วม และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีโอกาสช่วยเหลือรอบคอบ ช่วยตนเองตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความรักต่อหน่วยงาน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2542 : 116 - 117 ; กาญจนา สันติพัฒนาชัย. 2541 : 19 - 29 ; สมยศ นาวีการ. 2540 : 290 ; ลัทธิกาล ศรีระมย์. 2539 : 384 - 392)

4) ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้ จากการที่ผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถาบันตามกฎหมาย การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการตัดสินใจ ครั้งสุดท้ายของสถาบัน ผู้บริหารจึงเป็นผู้แทนของสถาบันในโอกาสต่าง ๆ พฤติกรรมของผู้บริหารมีผลต่อการคล้อยตามหรือขัดแย้งของอาจารย์พยาบาล ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้ ย่อมส่งผลให้อาจารย์พยาบาลคล้อยตาม เชื่อถือและศรัทธา ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลทุ่มเทกับการทำงาน ลดความเบื่อบานานในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมบริหารของผู้นำ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับบางองค์ประกอบของพลังชีวิตอาจารย์ (เกสรฯ สุขสว่าง. 2540 ; นภาพร ไวย้อง. 2537)

5) การนิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติ ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ เนื่องจากการนิเทศและการเพิ่มความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีโอกาสและทิศทางที่จะพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีโอกาสเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีของตนเองให้ปรากฏในสายตาบุคคลอื่น สอดคล้องกับความเห็นที่ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของพัฒนาตนเอง คือ มีกัลยาณมิตร และคิดเป็น รู้คิดแบบคาว กัลยาณมิตรอีกคนหนึ่ง คือ ผู้ร่วมงาน (พระธรรมปิฎก. 2543 : 65 - 81)

6) มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี เนื่องจากการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นต้องมีการทำความเข้าใจร่วมกันและมีข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์พยาบาลรับทราบ ข้อมูล วิธีการทำงาน ที่เหมือนและแตกต่างจากประสบการณ์ของตน เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้เท่าทัน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้อาจารย์มีปัญหาลดอุปสรรคในการทำงานน้อยลง สอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะ (Attribution Theory or Locus of Control Theory) ที่มีสาระสำคัญว่า แรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องเนื่องจากคุณลักษณะภายในและภายนอกบุคคล ซึ่งแรงจูงใจทั้งสองมีความสัมพันธ์กับ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคงที่ของวิธีการที่บุคคลได้กระทำ ความแตกต่างของวิธีการที่บุคคลได้กระทำในสถานการณ์อื่นและการกระทำของบุคคลอื่นตามวิธีการที่เป็นข้อตกลงร่วม (Luthans. 1998 : 182 - 186 ; McShane & Glinow. 2000 : 174 - 176) นอกจากนี้ การมีเครือข่ายทำงานร่วมกับต่างองค์กร เป็นสมรรถภาพขององค์กรที่จะสนองความต้องการของบุคคล ด้านความ

ภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ มีโอกาสช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภ. 2542 : 116 – 117)

7) มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้ สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory of Work Motivation) ของ เจ สเตซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) ที่ชี้ให้เห็นว่า บุคคลจะเปรียบเทียบ อัตราส่วนระหว่างแรงพยายามของตนเองในการทำงานและผลที่ได้รับจากการทำงาน กับอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามของบุคคลอื่นในการทำงานและผลที่ได้รับจากการทำงานบุคคลอื่น ถ้าผลการเปรียบเทียบไม่สมดุล บุคคลอาจจะพยายามทำงานให้หนักขึ้นหรือไม่ก็หย่อน ประสิทธิภาพที่สูงลง หรือไม่ก็พยายามหาทางที่จะให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่สูงขึ้นโดยมีพื้นฐานในการพิจารณาเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ (Luthans. 1992 : 168)

2.2 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามการยอมรับตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป มี 13 ตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะ 3 อันดับแรก คือ 1) ข้อ 8 และ 10 ความรับผิดชอบในตนเองและความสามารถในการทำงานและการปรับตัว 2) ข้อ 9 ความมั่นใจในตนเอง 3) ข้อ 11 การสนับสนุนของครอบครัว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ที่มีพลังชีวิตจะมีบุคลิกภาพสำคัญ คือ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการทำงานและการปรับตัว มีความมั่นใจในตนเอง เนื่องจากสอดคล้องกับรายงานการวิจัยที่ว่า ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวกับบุคคลในที่ทำงาน (อรัญญา จอดนอก. 2544)

มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาลด้านการจูงใจภายในบุคคล ตามลำดับร้อยละ คือ 1) ข้อ 52 อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง 2) ข้อ 50 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง 3) ข้อ 53 แจ้งภาระงานที่ตนเองมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร จะเห็นได้ว่าเป็นมาตรการการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองทั้งหมด โดยที่อาจารย์ได้อธิบายให้สมาชิกครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเอง และได้แจ้งภาระงานที่ตนเองมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร เป็นการกระทำที่เป็นการยอมรับภาระงานของตนเองที่มีอยู่ทั้งด้าน เปิดโอกาสให้บุคคลในครอบครัวและผู้ร่วมงาน ได้ทราบข้อจำกัดและให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ตามศักยภาพอย่างตรงประเด็น ส่วนการที่อาจารย์ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองทุกครั้ง เป็นการปฏิบัติเพื่อทราบผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานที่เป็นข้อมูลเป็นจริง เป็นการผลักดันให้อาจารย์พัฒนาตนเองบนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริง สอดคล้องกับความเห็นที่ว่า กรอบการพัฒนาอาจารย์เป็นการมองเสมือนหนึ่งชีวิตการทำงานประจำวันของครู (Sergiovannni and others. 2001 : 66 – 87) มนุษย์ คือ สัตว์ที่ต้องฝึกฝนพัฒนาตน เริ่มต้นด้วยฉันทะ เต็มใจ ตั้งใจทำ ทำให้ได้ผลดี มีวินัย การจัดระเบียบชีวิต มีแรงจูงใจ ใฝ่รู้ ใฝ่ดี ใฝ่ทำให้ดี พัฒนาตนให้เต็มที่ สร้างทัศนคติให้ถึงพร้อม มีจิตสำนึกเรื่องกาลเวลาและความเปลี่ยนแปลง (พระธรรมปิฎก. 2543 : 1 – 53 ; 65 – 81)

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันพระบรมราชชนก และสถาบัน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า สถาบันพระบรมราชชนกควรดำเนินการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีประเด็นสำคัญดังนี้

1.1 การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ หนังสือ เอกสาร ตำรา ที่มีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล

1.2 การปรับปรุงหลักสูตร ควรปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและสังคม

1.3 การนิเทศเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม จัดให้มีการประกวดความสะอาด ความน่าอยู่ของหน่วยงาน

1.4 การกำหนดพันธกิจของสถาบันให้เด่นชัด เห็นแนวทางการปฏิบัติจริง

1.5 แผนพัฒนาอาจารย์ กำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่หลากหลายและเร่งรัดการพัฒนาอาจารย์อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

1.6 บริหารแบบมอบอำนาจและมีส่วนร่วม สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมบริหารสถาบันหลากหลายกิจกรรม เช่น การกำหนดภาระงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิทยาลัยพยาบาล

ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลในฐานะที่เป็นแหล่งที่อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานประจำ มีบทบาทหน้าที่ดำเนินงานการจัดการศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลควรดำเนินการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ดังนี้

2.1 จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ห้องทำงานอาจารย์ ห้องเรียน เอื้อต่อการเรียนการสอน และสอดคล้องระเบียบสภาการพยาบาล

2.2 กำหนดลักษณะงานและมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ

2.3 กำหนดให้มีการนิเทศภายในหรือการนิเทศแบบคลินิก เพื่อการสนับสนุนและช่วยเหลืออาจารย์ด้านการเรียนการสอน

2.4 จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์และเร่งรัดการพัฒนาอาจารย์ ท
หน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดภาระงาน จัดโครงการ การปรับปรุงหลักสูตร การดำเนินงานเครือข่าย

2.5 สร้างเสริมขวัญและกำลังใจอาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การทำงาน
2) ความสัมพันธ์ในครอบครัว 3) ความภาคภูมิใจในงาน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.1 เพื่อการพัฒนาการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ให้สมบูรณ์ และเอื้อประโยชน์ต่อการนำไปใช้มากขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ

3.1.1 ประสิทธิภาพของการนำรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้

3.1.2 การพัฒนาการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แต่ละภาค แต่ละแห่ง

3.1.3 รูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มอายุการทำงาน กลุ่มประสบการณ์การทำงาน กลุ่มภาวะเศรษฐกิจ กลุ่มภาระงาน

3.1.4 การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ระยะยาว

3.2 เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ควรมีการศึกษาความต้องการการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์เฉพาะสาขาวิชาชีพ

3.3 เพื่อเรียนรู้ทิศทางการเชื่อมโยงองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์และปัจจัยส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ควรมีการศึกษาเชิงเหตุผลเกี่ยวกับการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ สุวรรณโคต. (2538). *การวิเคราะห์ปัจจัยสัมพันธ์กับพลังชีวิตอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพในมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- "การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจการเงินไทยรองรับการเปิดเสรีทางการเงิน," (2537, 7 กุมภาพันธ์). *มติชน*. หน้า 9.
- กาญจนา สันติพัฒนาชัย. (2541, พฤษภาคม). "การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก," *การศึกษาพยาบาล*. 9 (2) : 19 – 29.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2538, พฤษภาคม). "การศึกษาพยาบาลกับการรองรับความเป็นนิคส์," *การศึกษาพยาบาล*. 6 (2) : 37 – 50.
- เกษสุตา สองห้องนอก. (2542). *การศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณะบดีต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะอนุกรรมการร่างข้อบังคับและระเบียบสภากาพยาบาล. (2542) *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศิริยอดการพิมพ์ (ประเทศไทย).
- จรัส สุวรรณเวลา. (2542). "ทางเลือกของมหาวิทยาลัยในสภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก," ใน *ประมวลผลงานวิชาการการประชุมวิชาการประจำปี ครั้งที่ 4 "บทบาทของมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 : วันที่ 21 - 22 มกราคม 2542 อาคารอุไรรัตน์และอาคารคุณหญิง พัทธมาศ มหาวิทยาลัยรังสิต เมืองเอก ปทุมธานี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จริยาพันธ์ ฤทธิพันธ์. (2541). *ความตั้งใจในการประกอบอาชีพเมื่อสิ้นสุดสัญญาการใช้ทุนของพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ศศ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- เจนนารว สิทธิเหรียญชัย. (2541). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. ปรินูญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยมงคล บัวช่วย. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการพัฒนาตนเองกับลักษณะมุ่งอนาคตของครูพลศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (พลศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ณัชยา สุภิปริ. (2540). ทักษะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการพัฒนาวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีน ในภาคใต้. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ ขจรนันท์. (2541). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ดาราวพร คงจา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นวลจันทร์ มาตยบุตร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม เมื่อ 27 เมษายน 2543.
- ทัศนีย์ นนทสร และ คนอื่น ๆ. (2541, กันยายน). "รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง," การศึกษาพยาบาล. 9 (3) : 34 - 46.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนิต พิบูลแถว. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการกองทัพอากาศไทย : กรมกำลังพลทหารอากาศ. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การ : ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ _____ . (2540). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. _____ . (2541). ทฤษฎีองค์กรและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ทิสเรล. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ เชษฐภักดีจิต. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจในการเลือกอาชีพของนักเรียนหญิงมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2540 ภาคตะวันออก : กรณีการเลือกศึกษาวิชาชีพพยาบาล. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การวิเคราะห์การจัดอันดับมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เซเวนพรีนติ้งกรุ๊ป.
- นิตยา เงินประเสริฐ. (2542). ทฤษฎีองค์กร : แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ. ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นำพร ไหว้อง. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2533). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- บัวบาน ยะนา. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ 5 ขั้น ตามแนวคิดของมาสโลว์กับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ สถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า. . ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. (2539). ตัวแบบสมมุติฐานความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล ทดสอบเฉพาะกรณี พยาบาล
วิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). ถึงเวลามารื้อปรับระบบพัฒนาคนกันใหม่. กรุงเทพฯ : การศาสนา
กรมการศาสนา
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม : Group Behavior. กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนา.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2535). 50 ปี ชีวิตและงาน : อาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. กรุงเทพฯ : กราฟฟิค.
- พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2538). จิตวิทยาการเรียนการสอน. ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ แกรมมี.
- พัชรี ศรีสังข์ และ วัฒนา ศรีพจนารถ. (2541). ความต้องการความรู้ของพยาบาลในการจัดประสบการณ์การฝึก
ปฏิบัติการพยาบาลแก่นักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิสมัย ฉายแสง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยภาวะผู้นำของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินญานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารทางการพยาบาล).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี รูปสุวรรณ และคนอื่น ๆ. (2542). เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ : รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธ
ศักราช 2540. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- มาลี จุฬา. (2542). จิตวิทยาการเรียนการสอน. ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ : Leadership and Motivation Techniques. กรุงเทพฯ :
ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย : Basic & Research. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

- รชตา นมะหิมา. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสุขภาพจิตและปัจจัยจิตใจกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนภรณ์ ศิริจันทร์. (2542). การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัทธிகาล ศรีวรมย์. (2539). "การจูงใจ (Motivation)," ใน องค์การและการจัดการ : *Organization and management ฉบับสมบูรณ์*. อมรศักดิ์ บุญเรือง. บรรณาธิการ. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา.
- วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์. (2541). อิทธิพลของความเชื่ออำนาจในการควบคุม พฤติกรรมการจัดการปัญหาและการสนับสนุนทางสังคม ที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร ไชยจันต์. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์นิเทศ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา ศิลปิน. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองของครูสุศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สุศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา กุลนาถศิริ. (2540, มกราคม). "นันททัศนะ : ทัศนะต่อการพัฒนาการศึกษาพยาบาล เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม," *การศึกษาพยาบาล*. 8 (1) : 6 – 9.
- วิจิตร ศรีสอาด. (2540). ปาฐกถาพิเศษในการสัมมนาเรื่อง วิกฤติอาจารย์ระดับอุดมศึกษา 28 – 29 ตุลาคม 2536. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ขอนแก่น. (2542). เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาโครงการ *สู่นาคคใหม่ที่ดีกว่า*. ขอนแก่น : วิทยาลัยฯ.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง. (2541). *วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตรัง*. ตรัง : วิทยาลัยฯ.
- วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม. (2542). *หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน*. มหาสารคาม : วิทยาลัยฯ.
- วิภา เพ็งเสงี่ยม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นวลจันทร์ มาตยภูธร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม เมื่อ 27 เมษายน 2543.
- สงวน ข้างฉัตร. (2542). *พฤติกรรมองค์การ : Organizational Behavior*. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดตนเอง*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- สถาบันพระบรมราชชนก. (2540). จากวันนั้นถึงวันนี้ กิ่งศตวรรษ การศึกษาและการพัฒนากำลังคน กระทรวง
สาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : องค์การส่งเสริมการค้าผ่านตึก.
- _____. (2542). คู่มือการบริหารการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่
ที่ 2. นนทบุรี : ศูนย์ผลิตเอกสาร สถาบันฯ.
- _____. (2543). เอกสารประกอบโครงการพัฒนางานองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี ในจังหวัดลำปางและนนทบุรี. นนทบุรี : สถาบันฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร : *Management and Organizational Behavior*
1997. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : *Human Resource Management (HRM)* ฉบับ
สมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมประสงค์ โอวาทกา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นวลจันทร์ มาตยภูธร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาล
ศรีมหาสารคาม เมื่อ 27 เมษายน 2543.
- สมคิด ศิลป์ประกอบ. (2538). การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการ
ศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สอ. เสถบุตร. (1940). *New Model English Thai Dictionary*. 1(A - L) ; (M - Z) กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ส่วนแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2539). จำนวนการรับเข้าและสำเร็จการศึกษาของบุคลากรสาธารณสุข ที่มี
การศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี ของสถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ระหว่างปี พ.ศ. 2535 - 2539. นนทบุรี.
- ส่วนแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2542). จำนวนการรับเข้าและสำเร็จการศึกษาของบุคลากรสาธารณสุข ของ
สถาบันการศึกษา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2544 (แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8).
นนทบุรี.
- _____. (2543ก.). ความเป็นมาของเป้าหมายการผลิตปี 2543. นนทบุรี.
- _____. (2543ข.). จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ ประจำปีการศึกษา 2543 (มิถุนายน. 43). นนทบุรี.
- สันติพงษ์ เจริญศรี. (2543). มุลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนวิชาชีพพื้นฐานอาชีพอุตสาหกรรมของนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม).
ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2544). เอกสารประกอบการสอนหน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการ
ตำราและคำสอน ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สุพรรณิ เสาวดี. (2543). มุลเหตุจูงใจในการเลือกเรียนกลุ่มวิชาการบัญชีของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชา
ชีพ วิทยาลัยพัฒนวิชาการนนทบุรี. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2542). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา องค์การและการจัดการ โปรแกรมวิชาบริหาร
ธุรกิจ. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา คณะวิทยาศาสตร์การจัดการ.

- สุพัชรี โสใหญ่ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นวลจันทร์ มาตยภูธร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม เมื่อ 27 เมษายน 2543.
- สุภา อยู่เย็น เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นวลจันทร์ มาตยภูธร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม เมื่อ 26 เมษายน 2543.
- สุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย. (2543, กรกฎาคม - กันยายน). "นักเรียนทุนสาธารณสุข ควรบรรจุเป็นข้าราชการหรือ เจ้าพนักงานของรัฐ," *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ*. 2 (3) : 159 – 169.
- สุวิทย์ หิรัญยานนท์, สิริวรรณ เมธีวิวัฒน์ และธนิษฐ์ชัย อินทราภรณ์. (2540). *พจนานุกรมศัพท์การศึกษา : Dictionary of Education*. กรุงเทพฯ : โอ.เค.วิ.บุ๊คเซนเตอร์.
- เสริมศรี เวชชะ. (2542, สิงหาคม - พฤศจิกายน). "การพัฒนาดน : หนทางสู่คุณภาพ," *การศึกษาพยาบาล*. 10 (2) : 84 – 87.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2534). *ผู้นำแบบแปลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- _____. (2543). "บทสรุปสำหรับผู้บริหาร," ใน รายงานการสัมมนา : แนวทางการจัดการศึกษาเฉพาะทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล กท 10300. (2543, 6 กันยายน). จดหมายที่ นร 0205/ล) 11095 เรื่อง ข้อเสนอของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อขอผ่อนผันการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2542). *ปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษา สาระและการดำเนินงาน*. กรุงเทพฯ : กองวิเทศสัมพันธ์ สำนักฯ.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ลำเจียร ประเสริฐสุข. (2543). "การนำเสนอรายงานการศึกษาวิเคราะห์สถานภาพการจัดการศึกษาเฉพาะทางในประเทศไทย," ใน รายงานการสัมมนา:แนวทางการจัดการศึกษาเฉพาะทางตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์
- อมรวิทย์ นาคทรรพ. (2542). *วิถีสู่คุณภาพ รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรพรรณ คุณสนอง, ปิยนุช พงษ์พรต และ นุชนาฏ ยูอันเงาะ. (2540). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- อดุลย์ วิริยะเวชกุล. (2541). *ดัชนีบ่งชี้คุณภาพบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : พีโอเลฟวิ่ง.
- อาภา จันทรสกุล. (2538). *เทคนิคและการให้คำปรึกษาในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อารี พันธุ์ณี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : เลฟแลนด์เพรส.
- อุทัย ไชยานนท์. (2540). *พจนานุกรมศัพท์บัญญัติ*. กรุงเทพฯ : นาฬน.
- อัฐพล สุพิชญ์. (2542). *ความพึงพอใจจากปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานของบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดประชาชนอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อัสนี วันชัย และ ดวงใจ ดวงโกสม. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธชินราช*. พิษณุโลก : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช.
- อริญา จอดนอก. (2544). *ความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ*. กรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (ศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Altshuler, Thelma C. & Richter, Suzanne L. (1985). "Maintaining Faculty Vitality," in *New Directions for community College*. (52) p 49 – 61. San Francisco : Jossey – Bass.
- Baldwin, Roger G. (1985). *Incentives for Faculty Vitality*. Kramer, Martin. Editor – in Chief. (51) p 1 – 3. San Francisco : Jossey – Bass.
- (1990, March/April). "Faculty Vitality beyond the Research University : Extending a Contextual Concept," *Journal of Higher Education*. 61 (2) : 160 – 180.
- Baldwin, Roger G. & Krottseng, Marsha V. (1985). "Incentives in the Academy Issues and Options," in *New Direction for Higher Education : Incentives for Faculty Vitality*. Kramer, Martin. Editor – in Chief. (51) p 5 – 20. San Francisco : Jossey – Bass.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York : The Free Press.
- Bass, Bernard M. (1990, Winter). "From Transactional to Transformational Leadership : Learning Share the Vision," *Organizational Dynamics*. 18 (3) : 19 – 31.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1990) *Transformation Leadership Development Pola Alto*. California : Consulting Psychologists Press.
- Bland, Carole J. & Bergquist, William H. (1997). *The Vitality of Senior Faculty Members : Snow on the Root - Fire in the Furnance*. Washington DC : The George Washington University.
- Bland, Carole. & Schmitz, Constance C. (1988, March/April). "Faculty Vitality on Review : Retrospect and Prospect," *Journal of Higher Education*.. 59 (2) : 190 – 224.

- Buly, Paula Marie. (1996) 'The uncapping of Mandatory Retirement : Opportunities for Financial Assessment and Curriculum Enhancement,' *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). : 57 (7) : 2891. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1997, January) : AAC 9639690 Pre Quest - Dissertation Abstracts.
- Buys, Fred B. (1990). "Improving Educational Advising Services for Lower Division Students at Western Kentucky University (Kentucky, Academic Advising)," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). 50 (5) : 1516. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (Nov 1990) : AAC 903457 Pre Quest - Dissertation Abstracts.
- Chan, Susy S. & Burton, John. (1995, April). "Faculty Vitality in The Comprehensive University : Changing Context and Concerns," in *Research of Higher Education*. 36 (2) : 199 – 234.
- Clark, Burton R., Boyer C. M. & Corcoran, M. (1985). "Faculty and Institutional Vitality in Higher Education." in *Faculty Vitality and Institutional Productivity*. Edited by Clark, B.R. and Lewis, D.R. p1 - 24. New York : Teachers College.
- Clark, Burton R. & Corcoran, M. (1985). "Individual and Organizational Contributions to Faculty Vitality : an Institutional Case Study," in *Faculty Vitality and Institutional Productivity*. Edited by Clark, B.R. and Lewis, D.R. p.112 - 138. New York : Teachers College.
- Clark, Burton R., Corcoran, M. & Lewis D.R. (1985). "Individual and Organizational Contributions to Faculty Vitality : an Institutional Case Study," in *Faculty Vitality and Institutional Productivity*. Edited by Clark, B.R. and Lewis, D.R. p.246 - 253. New York : Teachers College.
- Clark, S.M. (1992). "Faculty Vitality," in *The Encyclopedia of Higher Education*. Edited by Clark, B.R. and Neave, G. 3 (1). P.1648 - 1658. England, Oxford : Pergamon.
- Clark, S.M. & Lewis, Darrell R. (1985). "Implication for Institutional Response," in *Faculty Vitality and Institutional Productivity*. Edited by Clark, B.R. and Lewis, D.R. p.247 - 258. New York : Teachers College.
- Cohen, William A. (1990). *The Art of the Leadership*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Des Jarais, Christine D. (1995). "Determinants of Faculty Moral in an American Public Research University : Gender Differences within and between Academic Departments," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). : 56 (10) : Available : Dissertation Abstracts (Apr 1996) : AAC 9604146 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Garrison, Mark & Bly, Margaret Anne. (1997). *Human Relations : Productive Approaches for the Workplace*. Boston : Allyn & Bacon.

- Geen, Russell G. (1995). *Human Motivation : A Social Psychological Approach*. Pacific Grove, California : Brooks/Cole.
- Grinnell, Richard M. (1993). *Social Work Research and Evaluation*. 4th ed. Illinois, Itasca : F.E. Peacock Publishers, Inc.
- Guest, Robert H. ; Hersey, Paul & Blanchare, Kenneth. (1986). *Organizational Change through Effective Leadership*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall.
- Hackman, Richard J. & Oldham, Grey R. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey," *Journal of Applied Psychology*. 60 (2) : 159 – 170.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard. & Snyderman, Bandara B. (1959). *To Work*. New York : John Wiley & Sons.
- Hollander, Edwin P. & Offerman, Lynn R. (1990). Relational Features of Organizational Leadership and Followship," in *Measures of Leadership* . edited by Clark, Kenneth E.& Clark, Miriam B. West Orange. New Jersey : Leadership Library of America.
- Holway, Janean. (1991). "Strategic Planning and Student Choice : A Study of Four Small Private Liberal Arts Colleges," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD - ROM). : 50 (4) : 1223. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1991, October) : AAC 9129239 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Inclan, Beatriz Gloria. (1990). "The Teaching / Learning Project at Miami – Dada Community College : Supporting Innovation, Faculty Vitality, and Institutional Renewal (Florida)," *Dissertation Abstracts International – A (CD - ROM)*. : 51 (10) : 3280. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (Apr 1991) : AAC 9105572 Pre Quest - Dissertation Abstracts.
- Jackson, William K. (1991, Winter). 'The nation Renewal Conference : A Forum for the Discussion of Issues of Faculty Vitality and Renewal,' *Innovation Higher Education*. 16 (2) : 95 – 105.
- Johnson, Gail Esper Rosemarie. (1990). "The Innovation Process in Organizations : A Look at Post – Tenure Faculty Evaluation," *Dissertation Abstracts International*. - A (CD - ROM). : 52 (1) : 89. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (Jul 1991) : AAC 9117700 Pre Quest - Dissertation Abstracts.
- Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2nd ed. New York : John Wiley.
- Kaul, Gitanjali. (1991). 'A Developmental Model for Faculty Careers : An Institutional Case Study,' *Dissertation Abstracts International - A (CD - ROM)*. : 51 (7) : 2282. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1991, January) : AAC 9034570 Pre Quest - Dissertation Abstracts.

- Lee, Sang – Hie. (1995). 'Departmental Conditions and Music Faculty Vitality,' *Dissertation Abstracts International*. – A (CD - ROM). : 56 (4) : 1200. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (Oct 1995) : AAC 9527679 Pre Quest - Dissertation Abstracts.
- Locke, E.A. (1991, December). "Work Motivation Sequence, The Motivation Hub, and The Motivation Core," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2) : 288 – 299.
- Lu, Bing. (1992). "A Comparative Study of Faculty Development Programs in The United States and The People's Republic of China," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). : 52 (8) : 2836. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1992, February) : AAC 9204404 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Luthans, Fred . (1992). *Organizational Behavior*. 6th ed. New York : McGraw – Hall.
- (1995). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw – Hall.
- Luthans, Fred . (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. Boston : Irwin/McGraw – Hall.
- Machaffey, Claudia Jean. (1991). "The Effects of Engaging in Scholarship on Community College Faculty Members Vitality ; A Case Study of Midlands Technical College (South Carolina, Faculty, Empowerment)," *Dissertation Abstracts International – A (CD - ROM)*. : 52 (4) : 1156. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1991, October) : AAC 9126081 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper & Row.
- Mcdermott, Eve L. (1998). "Staff Perceptions of A Participatory Strategic Planning Process at one Community College," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD - ROM). : 59 (5) : 1417. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1998, November) : AAC 9833305 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- McLaughlin, Peggy Sear. (1999). "Vitality of Mid – Career Faculty : The Case of Public Comprehensive Universities," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD - ROM). : 60 (6) : 1936. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (Dec 1999) : AAC 9932570 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- McShane, Steven L. & Glinow, Von Mary Ann. (2000). *Organizational Behavior*. Boston : McGraw – Hall.
- Moe, Young – Kee. (1988). "An Analysis of Faculty Inbreeding in Chemistry and Physics Departments at Selected Doctoral – Granting Universities," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). : 50 (5) : 1229. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1989, November) : AAC 8916997 Pre Quest – Dissertation Abstracts.

- Nicolson, I.J. (1988). *The Concept of Faculty Vitality*. Dissertation, Ph.D. (Educational Administration).
Canada : Edmonton : Graduate School The University of Alberta. Photocopied.
- Odi, Henry Uche. (1998). "The School – University – Business – Parent Partnership : A Comprehensive Program to Enrich and Enhance the Academic Achievement of Middle and High School Students," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD - ROM). : 59 (5) : 1486. Available :
UMI ; Dissertation Abstracts (1998, November) : AAC 9835656 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Pullman, Ellery Gene. (1997). *The Concept of Faculty Vitality in the Canadian Bible College*.
Dissertation, Ed.D. (Administration of Higher Educational). Canada : La Mirada : Graduate School Talbot School of Biola University. Photocopied.
- Quible, Zane K. (1996). *Administrative Office Management : An Introduction*. 6th ed. United States of America : Prentice – Hall.
- Rothwell, William J. (1996). *Beyond Training and Development : State – of – the Art Strategies for Enriching Human Performance*. New York : Amacom.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G. & Osborn, Richard N. (1998). *Basic Organizational Behavior*.
New York : John Wiley & Son, Inc.
- Seltzer, Joseph & Bass, Bernard M. (1990, April). "Transformational Leadership beyond Initiation and Consideration," *Management*. 16 (4) : 693 – 703.
- Sergiovanni, Thomas J. (1990, May). "Adding Valued to Leadership Gets Extraordinary Results," *Educational Leadership*. 47 (8) : 23 – 27.
- Sergiovanni, Thomas J., and Others. (1999). *Educational Governance and Administration*. 4th ed.
Boston : Allyn & Bacon.
- Sgro, Beverly Huston. (1990). "Variables Affecting Early Retirement (Retirement, Faculty)," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD - ROM). : 51 (5) : 117. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1990, November) : AAC 9028089 Pre Quest Dissertation Abstracts.
- Sheridan, Casey John. (1990). "Faculty Vitality in Two Community Colleges : Factors Reported by Instructors as Affecting Their Productivity," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). : 30 (3) : A30. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (Fall 1992) : AAC MM59697 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Simpkin, Gilda Dangot. (1991, January). "Getting Your Staff Do What You Want," *Supervisory Management*. 36 (1) : 4 – 5.

- Sorrell, Geraldine Roger. (1991). "A Study of Faculty Career Development and Vitality at a Major Research University (Faculty Vitality)," *Dissertation Abstracts International*. – A (CD – ROM). : 50 (6) : 2043. Available : UMI ; Dissertation Abstracts (1991, December) : AAC 9133534 Pre Quest – Dissertation Abstracts.
- Steers, Richard M. (1991). *Organizational Behavior*. 4th ed. New York : HarperCollins.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman.W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York : McGraw – Hall.
- Toombs, William. (1985, September). "Faculty Vitality : The Professional Context," in *New Direction for Higher Education : Incentives for Faculty Vitality*. Kramer, Martin. Editor – in Chief. (51) p 69 – 82. San Francisco : Jossey – Bass.
- Ubben, G.C., Hughes,L.W., & Norris, C.J. (2001). *The Principle : Creative Leadership for Effective Schools*. 4th ed. Boston : Allyn & Bacon.
- Walker, Charles. (2001a, 2 July). "Characteristics of Vital Colleges," in *A Research Web Site on Faculty Vitality & Well-Being*.
http://web.sbu.edu/psychology/faculty_vitality/institutional_well-being.html
- _____. (2001b, 2 July). "Some Assumptions about Faculty Vitality," in *A Research Web Site on Faculty Vitality & Well-Being*. http://web.sbu.edu/psychology/faculty_vitality/assumptions.html
- _____. (2001c, 2 July). "Suggestions for Faculty Who Wish to Enhance Their Own Vitality," in *A Research Web Site on Faculty Vitality & Well-Being*.
http://web.sbu.edu/psychology/faculty_vitality/suggestions.html

ภาคผนวก ก
รายนามบุคคล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ดร.กมลรัตน์ ตักต์สมบูรณ์ | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม |
| 2. ดร.ชุติมา ปัญญาพินิจนุกร | รองผู้อำนวยการฝ่าย
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม |
| 3. ดร.ศิริพร โอภาสวัตรชัย | รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรีรัญญา |
| 4. ดร.ชนกพร จิตปัญญา | คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 5. ดร.สมศักดิ์ สีดา | คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชพล ปรีชากุล | รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 7. ดร.เสรี พงษ์ภิญโญ | ผู้อำนวยการโรงเรียนพงษ์ภิญโญเทคโนโลยี
จังหวัดขอนแก่น |

รายนามอาจารย์พยาบาลและวันสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์

รายนามอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (จุมพล) จุฑาราชจํานวน 15 คน ที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ ได้แก่

ชื่อ – สกุล	สถานที่สัมภาษณ์	วันที่สัมภาษณ์
1. อาจารย์พาณี คงเพชรติษฐ์	บ้านพัก อ.เมือง จ.ราชบุรี	16 มกราคม 2545
2. อาจารย์ชุมศรี ชำนาญพูด	บ้านพัก อ.เมือง จ.ราชบุรี	16 มกราคม 2545
3. อาจารย์สมศรี แสงแจ่ม	บ้านพัก อ.ตอยสะแกต จ.เชียงใหม่	19 มกราคม 2545
4. อาจารย์ปราณี เทียมใจ	วพบ.พะเยา จ.พะเยา	20 มกราคม 2545
5. อาจารย์วิภา เพ็งเสงี่ยม	วพบ.นครราชสีมา จ.นครราชสีมา	22 มกราคม 2545
6. อาจารย์สุธิดา สุขมงคล	บ้านพัก อ.เมือง จ.นครราชสีมา	23 มกราคม 2545
8. อาจารย์รัชนี สันะสนธิ	บ้านพัก อ.เมือง จ.สระบุรี	24 มกราคม 2545
9. อาจารย์วิจิตรา ไชยจันทร์	บ้านพัก อ.เมือง จ.สระบุรี	24 มกราคม 2545
10. อาจารย์สุรางค์ เลิศล้ำ	บ้านพัก อ.เมือง จ.สระบุรี	24 มกราคม 2545
11. อาจารย์จี อนันต์นพคุณ	วพบ.สงขลา จ.สงขลา	27 มกราคม 2545
12. อาจารย์สุนิรัตน์ ภู่อี่ยม	วพบ.พุทธชินราช จ.พิษณุโลก	29 มกราคม 2545
13. อาจารย์ปานจิต เครื่องกำแหง	โรงพยาบาลพุทธชินราช จ.พิษณุโลก	29 มกราคม 2545
14. อาจารย์กัญญา ชื่นอารมณ์	วพบ.ลำปาง จ.ลำปาง	2 กุมภาพันธ์ 2545
15. อาจารย์ภัทรา เจตย์ศรี	บ้านพัก อ.เมือง จ.น่าน	3 กุมภาพันธ์ 2545
16. อาจารย์บุญประครอง บัตรพรธนะ	บ้านพัก อ.เมือง จ.นนทบุรี	9 กุมภาพันธ์ 2545

หมายเหตุ

วพบ. หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนน

รายนามผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและวันสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์

รายนามผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในปีที่มีอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ชุมพล) จุฑาธุช มีจำนวน 17 คน ที่ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ ได้แก่

ชื่อ - สกุล	สถานที่สัมภาษณ์	วันที่สัมภาษณ์
1. อาจารย์ชุมศรี ชำนาญพูด	บ้านพัก อ.เมือง จ.ราชบุรี	16 มกราคม 2545
2. อาจารย์วิยะดา รัตนสุวรรณ	วพบ.พะเยา จ.พะเยา	19 มกราคม 2545
3. อาจารย์พินทอง ปิ่นใจ	วพบ.พะเยา จ.พะเยา	20 มกราคม 2545
4. อาจารย์สุรพันธ์ พรหมฤทธิ์	วพบ.พะเยา จ.พะเยา	20 มกราคม 2545
5. อาจารย์สายสวาท เผ่าพงษ์	วพบ.นครราชสีมาจ.นครราชสีมา	22 มกราคม 2545
6. อาจารย์ศิริรัตน์ โมอ่อน	วพบ.นครราชสีมา จ.นครราชสีมา	22 มกราคม 2545
7. อาจารย์ชลลดา คุษฎี	บ้านพัก อ.เมือง จ.นครราชสีมา	23 มกราคม 2545
8. อาจารย์ประนอม อิ่มเอม	วพบ.สระบุรี จ.สระบุรี	23 มกราคม 2545
9. อาจารย์แผ่ จันทร์สุข	วพบ.สงขลา จ.สงขลา	27 มกราคม 2545
10. อาจารย์พนอนิจ ศิริวงศ์	วพบ.สงขลา จ. สงขลา	27 มกราคม 2545
11. อาจารย์สุพร พวงวราพันธ์	วพบ.พุทธชินราช จ.พิษณุโลก	29 มกราคม 2545
12. อาจารย์วรรณดา มลิวรรณ	วพบ.พุทธชินราช จ.พิษณุโลก	29 มกราคม 2545
13. อาจารย์อุบลวรรณ เจียมศรีพงษ์	บ้านพัก อ.เมือง จ.พิษณุโลก	29 มกราคม 2545
14. อาจารย์จรวพร ทะแกลัวพันธ์	วพบ.ลำปาง จ.ลำปาง	2 กุมภาพันธ์ 2545
15. อาจารย์อุษณีย์ เดชวรชัย	วพบ.ชลบุรี จ.ชลบุรี	4 กุมภาพันธ์ 2545
16. อาจารย์มาลี ล้วนแก้ว	โรงแรมเรติสัน กรุงเทพฯ	5 กุมภาพันธ์ 2545
17. อาจารย์เสริมศรี เวชชะ	วพบ.สระบุรี จ.สระบุรี	7 กุมภาพันธ์ 2545

หมายเหตุ

วพบ. หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

ภาคผนวก ข .
เครื่องมือ และ สถิติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและสถิติ

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับสภาพพลังชีวิตอาจารย์

ข้อมูลเบื้องต้น

พลังชีวิตอาจารย์โดยทั่วไป หมายถึง แรงขับเคลื่อนในของอาจารย์ที่เป็นคุณประโยชน์และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทอาจารย์ ตามพันธะที่อาจารย์ปฏิบัติกิจของสถาบันการศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

พลังชีวิตอาจารย์ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงขับเคลื่อนในของอาจารย์ที่เป็นประโยชน์ แล้วทำให้เกิดการแสดงออกที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความรัก ความศรัทธา ความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตน ด้วยความมุ่งมั่นอย่างสม่ำเสมอและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกการแสดงออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพวิชาชีพ (ผลการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์) ความผูกพันต่อสถาบัน(ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และอื่น ๆ) แรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเอง และการประจักษ์คุณค่าในตน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับสภาพพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์สภาพตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์
- ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- คำชี้แจง สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล มี 3 ข้อ ดังนี้
- 1. ชื่อ – สกุล (ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้เปิดเผย).....
 - 2. งานที่ทำในปัจจุบัน.....
 - 3. ท่านได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่นของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ทุมพล) จุฑาธุช ขณะที่ท่านทำงานอยู่ ณ วิทยาลัยพยาบาลเมื่อปี พ.ศ.....
ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในขณะนั้น ได้แก่
 - 3.1 ผู้อำนวยการสถาบัน คือ
 - 3.2 รองผู้อำนวยการสถาบัน คือ
 - 3.3 รองผู้อำนวยการสถาบัน คือ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ของผู้ให้ข้อมูล สัมภาษณ์ตามแนวทางการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ท่านคิดเห็นว่า ...ความรู้ของนักศึกษาในเรื่องที่ท่านสอน... เป็นตัวบ่งชี้ว่าท่านมีพลังชีวิต อาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณา...ความรู้ของ นักศึกษาในเรื่องที่ท่านสอน...เป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ
2. ท่านคิดเห็นว่า ...การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถาบัน...เป็นตัวบ่งชี้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และอื่น ๆ) หรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณา...การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถาบัน...เป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และอื่น ๆ)
3. ท่านคิดเห็นว่า ...ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า... เป็นตัวบ่งชี้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตนเองของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณา...ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า...เป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้าน แรงจูงใจในตนเอง
4. ท่านคิดเห็นว่า ...ความสามารถในการทำงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น...เป็นตัวบ่งชี้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเองของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณา...ความสามารถในการทำงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น...เป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเอง
5. ท่านคิดเห็นว่า ...การมีความสุขในขณะที่ทำงาน... เป็นตัวบ่งชี้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเองของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณา...การมีความสุขในขณะที่ทำงาน...เป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าท่านมีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเอง

หมายเหตุ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์แต่ละด้าน เปลี่ยนในตำแหน่งตัวอักษรเอนของ แต่ละองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ที่ต้องการถาม

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกข้อเสนอแนะ

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ			
1) การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน			
2) การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้			
3) นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน			
4) นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกลับบอก ข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ			
5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่า นักศึกษาสามารถทำงานได้และสามารถรับผิดชอบงานได้			
6) นักศึกษาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
7) มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา			
8) มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี			
9) มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุปเอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน			
10) นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน			
11) ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ			
12) บทความที่ส่งตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง			
13) เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนตำรา อย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ			
14) ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนางานวิชาชีพ			
15) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี			
16) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี			
17) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดตามโอกาสอันควร			
18) การมีอาจารย์หรือบุคคลภายนอกวิทยาลัยพยาบาลขอรับคำปรึกษา			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
19) รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย			
20) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือการทำงานต่าง ๆ			
21) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน			
22) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชน			
23) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น			
24) การเป็นกรรมการระดับภาค			
25) การเป็นวิทยากรระดับภาค			
26) การเป็นกรรมการระดับชาติ			
27) การเป็นวิทยากรระดับชาติ			
28) มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับวิทยาลัยพยาบาลเป็นต้นไป			
ด้านความผูกพันต่อสถาบัน *			
1) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่นักศึกษาจะได้รับ			
2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่คณาจารย์และผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ			
3) ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยพยาบาล			
4) ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนส่วนใหญ่ในวิทยาลัยยอมรับ			
5) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวิทยาลัยพยาบาล			
6) ไม่นำชื่อเสียงของสถาบันหาประโยชน์ใส่ตน			
7) เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งระหว่างบุคคลในและนอกวิทยาลัย			
8) ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลทุกด้าน			
9) อธิบายหรือแก้ไขทันทีที่เมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจวิทยาลัยในทางไม่เหมาะสม			
10) เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์วิทยาลัยพยาบาล			
11) ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างประหยัด			
12) ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า			
13) ดูแลรักษาทรัพยากรของวิทยาลัยเช่นเดียวกับของตน			
14) ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
15) ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านการงาน			
16) ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านส่วนตัว			
17) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ			
18) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยความเต็มใจ			
19) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดด้วยความเต็มใจ			
20) นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือสมาชิกวิทยาลัยพยาบาล			
21) อาสางานของวิทยาลัยพยาบาลเต็มตามศักยภาพของคนที่จะทำได้			
22) ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของของวิทยาลัยพยาบาลตามโอกาสอันควร			
23) ยินดีต่อการได้รับมอบหมายงานของวิทยาลัยพยาบาล			
24) สร้างผลงานในนามของวิทยาลัย			
25) ต้องการเป็นสมาชิกของวิทยาลัยตลอดไป			
✕ ด้านแรงจูงใจในตน			
1) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า			
2) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย			
3) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า			
4) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ			
5) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ			
6) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ			
7) ความรู้สึกที่ว่างงานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้			
8) ความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ			
9) ความรู้สึกที่ว่าการทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต			
10) ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล			
11) ต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับ นักศึกษา			
12) ต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ			
13) อยากให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
14) ต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล			
15) ความไฝ่ฝันที่จะเป็นครู			
16) ไฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ			
17) มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล			
18) ภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา			
19) ภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น			
20) ภูมิใจที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษา			
21) ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา คือ รางวัลที่ได้รับ			
22) ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ			
23) ภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ			
24) ความรักความเป็นวิชาชีพ			
25) ภูมิใจมีวิทยาลัยเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม			
* ด้านการพัฒนาตน			
1) ต้องการความเป็นครูด้วยการเรียนในหลักสูตรสาขาพยาบาล			
2) ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน			
3) ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ			
4) ต้องการสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง			
5) ต้องการความเป็นครูพยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล			
6) ต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ			
7) ต้องการสามารถพัฒนาตนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข			
8) ต้องการมีความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ			
9) ต้องการมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
10) ต้องการโอกาสถ่ายทอดความรู้ หรือข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุมสัมมนาต่อผู้ร่วมงาน			
11) ต้องการการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้			
12) ต้องการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนา			
13) เห็นความจำเป็นว่า คุรพยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษา สูงกว่าผู้เรียน			
14) ต้องการเรียนรู้การเป็นครูพยาบาลที่ดีจากครูพยาบาลต้นแบบ			
15) ต้องการงานที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่าย			
16) ต้องการพัฒนาด้วยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น			
17) ต้องการงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย			
18) ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยการพยายามแก้ไข ปัญหาในการทำงาน			
19) ควรความสามารถในการเสนอแนะข้อคิดเห็นที่ได้ จากการ ศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา ต่อที่ประชุม			
20) ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ			
21) ครูต้องพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงานและสร้างผลงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ			
 การประจักษ์คุณค่าในตน			
1) รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ			
2) ได้ทำงานอย่างเต็มที่			
3) มีความสุขในขณะที่ทำงาน			
4) สามารถรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น			
5) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน			
6) ภาคภูมิใจในงานที่ทำ			
7) ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน			
8) ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน			
9) ภาคภูมิใจในความสามารถของตน			
10) ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนเองอย่างสม่ำเสมอ			
11) ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล			
12) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
13) ภาคภูมิใจที่ตนมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน			
14) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันดำเนินงานประสบผลสำเร็จ			
15) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันก้าวหน้า			
16) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพครูพยาบาลก้าวหน้า			

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ สัมภาษณ์ตัวบ่งชี้การจูงใจภายนอกและภายในบุคคลแต่ละตัวบ่งชี้ว่า ความเป็นตัวบ่งชี้จูงใจภายนอกและภายในบุคคลหรือไม่ ถ้ามี จะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านใด และสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้ใดขององค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านนั้น พร้อมกับเหตุผล ซึ่งมีแนวทางการสัมภาษณ์ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นว่า ภาระงาน (ปริมาณงาน, น้ำหนักของงานแต่ละประเภท) เป็นตัวบ่งชี้การจูงใจภายนอกบุคคลหรือไม่ และมีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใด (ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือ ความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรงจูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่ออาจารย์พยาบาลตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า ภาระงาน (ปริมาณงาน, น้ำหนักของงานแต่ละประเภท) มีผลต่อองค์ประกอบ พื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใดและตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด

2. ท่านมีความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานการบริหารสถาบันของอาจารย์ (ระดับการมีส่วนร่วม) เป็นตัวบ่งชี้การจูงใจภายนอกบุคคลหรือไม่ และมีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใด (ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรง จูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่ออาจารย์พยาบาลตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในงานการบริหารสถาบันของอาจารย์ (ระดับการมีส่วนร่วม) มีผลต่อองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใดและตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด

3. ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบและเงื่อนไขการทำงานอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาคือ เป็นตัวบ่งชี้การจูงใจภายนอกบุคคลหรือไม่ และมีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใด(ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือความผูกพันต่อสถาบัน หรือ แรงจูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่ออาจารย์พยาบาลตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า ระบบและเงื่อนไขการทำงานอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาคือ มีผลต่อองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใดและตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด

4. ท่านมีความคิดเห็นว่า ความมั่นใจในตนเอง เป็นตัวบ่งชี้การจูงใจภายในบุคคลหรือไม่ และมีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใดประสิทธิผลวิชาชีพ หรือความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรงจูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่ออาจารย์พยาบาลตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ

ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า ความมั่นใจในตนเอง มีผลต่อองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใดและตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด

5. ท่านมีความคิดเห็นว่า การสนับสนุนของครอบครัวเป็นตัวบ่งชี้การจูงใจภายในบุคคลหรือไม่ และมีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใด(ประสิทธิภาพวิชาชีพ หรือความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรงจูงใจในตน หรือ การพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่ออาจารย์พยาบาลตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า การสนับสนุนของครอบครัวหรือภาวะครอบครัว มีผลต่อองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ของท่านด้านใดและตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด

หมายเหตุ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์แต่ละด้าน เปลี่ยนในตำแหน่งตัวอักษรเอนของ แต่ละองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ที่ต้องการถาม

แบบบันทึกองค์ประกอบเสริมเสริมพลังชีวิตอาจารย์

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกตัวบ่งชี้ที่เลือกและเหตุผล

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์					การเลือกและ เหตุผล
	ประสิทธิภาพ	ความผูกพัน	แรงจูงใจ	การพัฒนา	การประจักษ์	
การจูงใจภายนอกบุคคล						
1) ภาระงานที่เหมาะสม						
2) บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ						
3) มาตรฐานการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล						
4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน						
5) สัมพันธภาพที่มีกับผู้บริหาร						
6) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยพยาบาล						
7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน						
8) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน						
9) การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในวิทยาลัยพยาบาล						
10) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในวิทยาลัยพยาบาล						
11) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (พันธกิจ , วัตถุประสงค์)						
12) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถานบันการศึกษา						
13) ความมั่นคงของวิทยาลัยพยาบาล						

แบบบันทึกองค์ประกอบเสริมเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกตัวบ่งชี้ที่เลือกและเหตุผล

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์					การเลือก และ เหตุผล
	ประสิทธิภาพ	ความผูกพัน	แรงจูงใจ	การพัฒนา	การประจักษ์	
14) การปรับสถาบันการศึกษาออกนอกระบบ						
15) การเกื้อหนุนก่อนกำหนด						
16) กฎหมายการศึกษา						
17) แผนงานระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล						
18) รูปแบบโครงสร้างวิทยาลัยพยาบาล						
19) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามโครงสร้างวิทยาลัย						
20) การให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการ บริหารวิทยาลัยพยาบาล						
21) การมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล ของอาจารย์พยาบาล						
22) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร						
23) ตำแหน่งหน้าที่การงาน						
24) รายได้						
25) สวัสดิการ						
26) รูปแบบผู้นำของวิทยาลัยพยาบาล						
27) การประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมิน						
28) การพิจารณาเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ						
29) การให้ความดีความชอบอย่างมีหลักการหลัก เกณฑ์ชัดเจน ถูกต้อง						
30) การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส						
31) การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของ สังคมทั่วไป						
32) การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของ สังคมวิชาชีพเดียวกัน						
33) ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ						
34) การเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล						
35) ความปลอดภัยในการทำงานครูพยาบาล						

แบบบันทึกองค์ประกอบเสริมเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกตัวบ่งชี้ที่เลือกและเหตุผล

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์					การเลือกและ เหตุผล
	ประสิทธิภาพ	ความผูกพัน	แรงจูงใจ	การพัฒนา	การประจักษ์	
36) การมีคู่แข่ง						
37) เงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาอื่น						
การจูงในภายในบุคคล						
1) ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล						
2) ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาที่ทำงานอาจารย์พยาบาล)						
3) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด						
4) สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา						
5) ภาวะสุขภาพ						
6) ช่วงอายุ						
7) ความมั่นใจในตนเอง						
8) ความรับผิดชอบ						
9) การมองการณ์ไกล						
10) ความสามารถในการทำงานและปรับตัว						

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์
ของอาจารย์พยาบาลดีเด่น

ข้อมูลเบื้องต้น

พลังชีวิตอาจารย์โดยทั่วไป หมายถึง แรงขับเคลื่อนของอาจารย์ที่เป็นคุณประโยชน์และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตามบทบาทอาจารย์ ตามพันธะที่อาจารย์ปฏิบัติกิจของสถาบันการศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

พลังชีวิตอาจารย์ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง แรงขับเคลื่อนของอาจารย์ที่เป็นประโยชน์ แล้วทำให้เกิดการแสดงออกที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความรัก ความศรัทธา ความใส่ใจและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตน ด้วยการมุ่งมั่นทำงานอย่างสม่ำเสมอและเกิดประสิทธิภาพ จำแนกการแสดงออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพวิชาชีพ (ผลการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์) ความผูกพันต่อสถาบัน(ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และอื่น ๆ) แรงจูงใจในตนเอง การพัฒนาตนเอง และการประจักษ์คุณค่าในตน

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันพยาบาลเกี่ยวกับสภาพพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วยแบบบันทึกการสัมภาษณ์สภาพตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์
- ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง สัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล มี 3 ข้อ ดังนี้

- 1. ชื่อ-สกุล.....(ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์อนุญาตให้เปิดเผย).....
- 2. งานทำในปัจจุบัน.....
- 3. ในขณะที่อาจารย์พยาบาล ชื่อ.....สกุล.....ได้รับรางวัล
อาจารย์พยาบาลดีเด่นของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ท่มพล) จุฑาธุช เมื่อ ปี พ.ศ.....
ท่านทำงานในตำแหน่ง.....
ณ วิทยาลัยพยาบาล.....

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันผู้ให้ข้อมูล เกี่ยวกับตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐาน ชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลที่ได้รับรางวัลอาจารย์พยาบาลดีเด่น ของมูลนิธิหม่อมเจ้าหญิงบุญจิราธร (ซุมพล) จุฑาธุช ที่เป็นอาจารย์พยาบาลในสถาบันพยาบาลเกี่ยวกับผู้ให้ข้อมูล มี 44 ข้อ ดังนี้

1. ท่านคิดเห็นว่า ความรู้ของนักศึกษาในเรื่องที่อาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....สอนเป็นตัวบ่งชี้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณาความรู้ของนักศึกษาในเรื่องที่อาจารย์พยาบาล ชื่อ - สกุล.....สอนเป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ

2. ท่านคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นตัวบ่งชี้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และอื่น ๆ) หรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของวิทยาลัยเป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน (ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน นักศึกษา และอื่น ๆ)

3. ท่านคิดเห็นว่า ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์เป็นงานท้าทาย เป็นตัวบ่งชี้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตนเองของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณาความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์เป็นงานท้าทายเป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตนเอง

4. ท่านคิดเห็นว่า ความสามารถในการทำงานที่ยุกะยากซับซ้อนมากขึ้นเป็นตัวบ่งชี้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเองของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณาความสามารถในการทำงานที่ยุกะยากซับซ้อนมากขึ้นเป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเอง

5. ท่านคิดเห็นว่า การมีความสุขในขณะที่ทำงาน เป็นตัวบ่งชี้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเองของท่านหรือไม่ ถ้าใช่ ท่านคิดว่าจำนวนหรือคุณภาพการพิจารณาการมีความสุขในขณะที่ทำงานเป็นอย่างไร จึงจะสามารถบอกได้ว่าอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....มีพลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตนเอง

หมายเหตุ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์แต่ละด้าน เปลี่ยนในตำแหน่งตัวอักษรเอนของแต่ละองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ที่ต้องการถาม

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกข้อเสนอแนะ

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ			
1) การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน			
2) การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้			
3) นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน			
4) นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอก ข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ			
5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่า นักศึกษาสามารถทำงานได้และสามารถรับผิดชอบงานได้			
6) นักศึกษาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
7) มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา			
8) มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี			
9) มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุปเอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน			
10) นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน			
11) ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ			
12) บทความที่ส่งตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง			
13) เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนตำรา อย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 ฉบับ			
14) ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ			
15) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี			
16) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี			
17) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดตามโอกาสอันควร			
18) การมีอาจารย์หรือบุคลากรภายนอกวิทยาลัยพยาบาลขอรับคำปรึกษา			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
19) รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย			
20) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือการทำงานต่าง ๆ			
21) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน			
22) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชน			
23) การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น			
24) การเป็นกรรมการระดับภาค			
25) การเป็นวิทยากรระดับภาค			
26) การเป็นกรรมการระดับชาติ			
27) การเป็นวิทยากรระดับชาติ			
28) มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับวิทยาลัยพยาบาลเป็นต้นไป			
ด้านความผูกพันต่อสถาบัน			
1) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่นักศึกษาจะได้รับ			
2) ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่คณาจารย์และผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ			
3) ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของวิทยาลัยพยาบาล			
4) ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนส่วนใหญ่ในวิทยาลัยยอมรับ			
5) ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบวิทยาลัยพยาบาล			
6) ไม่นำชื่อเสียงของสถาบันหาประโยชน์ใส่ตน			
7) เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งระหว่างบุคคลในและนอกวิทยาลัย			
8) ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลทุกด้าน			
9) อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจวิทยาลัยในทางไม่เหมาะสม			
10) เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์วิทยาลัยพยาบาล			
11) ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างประหยัด			
12) ใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยอย่างคุ้มค่า			
13) ดูแลรักษาทรัพยากรของวิทยาลัยเช่นเดียวกับของตน			
14) ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
15) ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านการงาน			
16) ให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้านส่วนตัว			
17) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ			
18) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล ด้วยความเต็มใจ			
19) เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดด้วยความเต็มใจ			
20) นำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยพยาบาลหรือสมาชิกวิทยาลัยพยาบาล			
21) อาสางานของวิทยาลัยพยาบาลเต็มตามศักยภาพของตนที่จะทำได้			
22) ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของของวิทยาลัยพยาบาลตามโอกาสอันควร			
23) ยินดีต่อการได้รับมอบหมายงานของวิทยาลัยพยาบาล			
24) สร้างผลงานในนามของวิทยาลัย			
25) ต้องการเป็นสมาชิกของวิทยาลัยตลอดไป			
ด้านแรงจูงใจในตน			
1) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า			
2) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย			
3) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า			
4) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ			
5) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ			
6) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ			
7) ความรู้สึกที่ว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้			
8) ความไม่ฝืนที่จะทำงานอย่างต้นแบบ			
9) ความรู้สึกที่ว่าการทำงานอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต			
10) ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล			
11) ต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับ นักศึกษา			
12) ต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาครอบคลุมทุกด้านทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ			
13) อยากให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาวิชาชีพพยาบาล			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
14) ต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล			
15) ความใฝ่ฝันที่จะเป็นครู			
16) ใฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ			
17) มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล			
18) ภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา			
19) ภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น			
20) ภูมิใจที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษา			
21) ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษา คือ รางวัลที่ได้รับ			
22) ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ			
23) ภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ			
24) ความรักความเป็นวิชาชีพ			
25) ภูมิใจมีวิทยาลัยเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม			
ด้านการพัฒนาตน			
1) ต้องการความเป็นครูด้วยการเรียนในหลักสูตรสาขาพยาบาล			
2) ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน			
3) ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ			
4) ต้องการสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง			
5) ต้องการความเป็นครูพยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล			
6) ต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ			
7) ต้องการสามารถพัฒนาตนให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข			
8) ต้องการมีความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ			
9) ต้องการมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
10) ต้องการโอกาสถ่ายทอดความรู้ หรือข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุมสัมมนาต่อผู้ร่วมงาน			
11) ต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวุฒิสูงสุดเท่าที่จะทำได้			
12) ต้องการพัฒนาตนเองสม่ำเสมอจากการเข้าร่วมประชุมสัมมนา			
13) เห็นความจำเป็นว่า ครูพยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษา สูงกว่าผู้เรียน			
14) ต้องการเรียนรู้การเป็นครูพยาบาลที่ดีจากครูพยาบาลต้นแบบ			
15) ต้องการงานที่เข้าใจยากให้เข้าใจง่าย			
16) ต้องการพัฒนาด้วยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น			
17) ต้องการงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย			
18) ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้วยการพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน			
19) ควรความสามารถในการเสนอแนะข้อคิดเห็นที่ได้ จากการ ศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา ต่อที่ประชุม			
20) ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ			
21) ครูต้องพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงานและสร้างผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ			
การประจักษ์คุณค่าในตน			
1) รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ			
2) ได้ทำงานอย่างเต็มที่			
3) มีความสุขในขณะที่ทำงาน			
4) สามารถรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น			
5) สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน			
6) ภาคภูมิใจในงานที่ทำ			
7) ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน			
8) ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน			
9) ภาคภูมิใจในความสามารถของตน			
10) ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนเองอย่างสม่ำเสมอ			
11) ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล			
12) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้ศิษย์หรือบัณฑิตที่ตนประสบความสำเร็จในชีวิต			

แบบบันทึกตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ (ต่อ)

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
	ใช่	ไม่ใช่	
13) ภาคภูมิใจที่ตนมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน			
14) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันดำเนินงานประสบผลสำเร็จ			
15) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้สถาบันก้าวหน้า			
16) ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพครูพยาบาลก้าวหน้า			

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ สัมภาษณ์ตัวบ่งชี้การจูงใจภายนอกและภายในบุคคลแต่ละตัวบ่งชี้ว่า มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านใด และตัวบ่งชี้ใดขององค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ด้านนั้น พร้อมกับเหตุผล มี 36 ข้อ ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นว่า ภาระงาน (ปริมาณงาน, น้ำหนักของงานแต่ละประเภท) มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....ด้านใด(ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือ ความผูกพันต่อสถาบัน หรือ แรงจูงใจในตน หรือ การพัฒนาตนเอง หรือ การประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่อผู้บริหารตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า ภาระงาน (ปริมาณงาน, น้ำหนักของงานแต่ละประเภท) มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ - สกุล.....ด้านใด ตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด
2. ท่านมีความคิดเห็นว่า การมีส่วนร่วมในงานการบริหารวิทยาลัยของอาจารย์ (ระดับการมีส่วนร่วม)มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....ด้านใด(ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือ ความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรงจูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่อผู้บริหารตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า การมีส่วนร่วมในงานการบริหารวิทยาลัยของอาจารย์ (ระดับการมีส่วนร่วม)มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....ด้านใด ตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด
3. ท่านมีความคิดเห็นว่า เงื่อนไขบางประการที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพองค์กรวิชาชีพ เงื่อนไขการเป็นสมาชิกที่สัมพันธ์กับการประกอบอาชีพ, เงื่อนไขการจัดการศึกษา)มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....ด้านใด(ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือ ความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรงจูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่อผู้บริหารตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า เงื่อนไขบางประการที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ (เงื่อนไขการเป็นสมาชิกที่สัมพันธ์กับการประกอบอาชีพ, เงื่อนไขการจัดการศึกษา)มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....ด้านใด ตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด
4. ท่านมีความคิดเห็นว่า ความสนใจ (ความสนใจเฉพาะพิเศษ)มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาลชื่อ-สกุล.....ด้านใด(ประสิทธิผลวิชาชีพ หรือ ความผูกพันต่อสถาบัน หรือแรงจูงใจในตน หรือการพัฒนาตนเอง หรือการประจักษ์คุณค่าในตน) เมื่อผู้บริหารตอบคำถาม เลือก 1 องค์ประกอบ

ผู้สัมภาษณ์ถามเพิ่มเติมว่า ความสนใจ (ความสนใจเฉพาะพิเศษ)มีผลต่อพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์
พยาบาลชื่อ-สกุล.....ด้านใด ตัวบ่งชี้ใด เพราะเหตุใด

หมายเหตุ ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์แต่ละด้าน เปลี่ยนในตำแหน่งตัวอักษรเอนของ
แต่ละองค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์ที่ต้องการถาม

แบบบันทึกองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกตัวบ่งชี้ที่เลือกและเหตุผล

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริม พลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์					การเลือก และ เหตุผล
	ประสิทธิภาพ	ความผูกพัน	แรงจูงใจ	การพัฒนา	การประจักษ์	
การจูงใจภายนอกบุคคล						
1) ภาระงานที่เหมาะสม						
2) บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ						
3) มาตรฐานการทำงานของวิทยาลัยพยาบาล						
4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน						
5) สัมพันธภาพที่มีกับผู้บริหาร						
6) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของวิทยาลัยพยาบาล						
7) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน						
8) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน						
9) การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในวิทยาลัย พยาบาล						
10) การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในวิทยาลัย พยาบาล						
11) นโยบายของวิทยาลัยพยาบาล (พันธกิจ , วัตถุประสงค์)						
12) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน การศึกษา						
13) ความมั่นคงของวิทยาลัยพยาบาล						
14) การปรับสถาบันการศึกษาออกนอกระบบ						
15) การเกษียณก่อนกำหนด						
16) กฎหมายการศึกษา						
17) แผนงานระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาล						
18) รูปแบบโครงสร้างวิทยาลัยพยาบาล						

แบบบันทึกองค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกตัวบ่งชี้ที่เลือกและเหตุผล

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์					การเลือกและ เหตุผล
	ประสิทธิภาพ	ความผูกพัน	แรงจูงใจ	การพัฒนา	การประจักษ์	
19) ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างวิทยาลัย						
20) การให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล						
21) การมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยพยาบาลของอาจารย์พยาบาล						
22) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร						
23) ตำแหน่งหน้าที่การงาน						
24) รายได้						
25) สวัสดิการ						
26) รูปแบบผู้นำของวิทยาลัยพยาบาล						
27) การประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมิน						
28) การพิจารณาเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ						
29) การให้คำที่ดีความชอบอย่างมีหลักการหลักเกณฑ์ชัดเจน ถูกต้อง						
30) การให้คำที่ดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส						
31) การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมทั่วไป						
32) การยอมรับสถาบัน (วิทยาลัยพยาบาล) ของสังคมวิชาชีพเดียวกัน						
33) ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ						
34) การเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล						
35) ความปลอดภัยในการทำงานครูพยาบาล						
36) การมีคู่แข่ง						
37) เงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถานบันการศึกษาอื่น						

แบบบันทึกองค์ประกอบเสริมเสริมพลังชีวิตอาจารย์

กาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ และบันทึกตัวบ่งชี้ที่เลือกและเหตุผล

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	องค์ประกอบพลังชีวิตอาจารย์					การเลือกและ เหตุผล
	ประสิทธิภาพ	ความผูกพัน	แรงจูงใจ	การพัฒนา	การประจักษ์	
การจูงในภายในบุคคล						
1) ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล						
2) ประสบการณ์การทำงาน (ระยะเวลาที่ทำงานอาจารย์พยาบาล)						
3) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด						
4) สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา						
5) ภาวะสุขภาพ						
6) ช่วงอายุ						
7) ความมั่นใจในตนเอง						
8) ความรับผิดชอบ						
9) การมองการณ์ไกล						
10) ความสามารถในการทำงานและปรับตัว						

ชุดที่ 3 ความถี่ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ท่านผู้ทรงคุณวุฒิโปรดอ่านและพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้ข้อใดประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์ และตัวบ่งชี้ข้อใดประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์เหล่านี้ มีความตรงและเหมาะสม ที่จะนำไปเป็นตัวบ่งชี้ข้อใดประกอบพื้นฐานและตัวบ่งชี้ข้อใดประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพียงใด โดยกำหนดการลงความคิดเห็น ดังนี้		
5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความตรงและเหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความตรงและเหมาะสมมาก
3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความตรงและเหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความตรงและเหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้มีความตรงและเหมาะสมน้อยที่สุด

ตาราง 3/1 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน	12	5	0	2	0	
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	12	5	0	2	0	
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	5	11	1	0	2	
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล้าบอกข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	5	11	1	0	2	
5.	นักศึกษาได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2	11	5	0	1	
6.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องบอกว่า นักศึกษาสามารถทำงานได้และมีความสามารถรับผิดชอบงานได้	6	5	1	2	5	
7.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา	10	6	2	1	0	
8.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	9	7	1	1	1	

ตาราง 3/1 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
9.	มีเอกสารการสอน (เอกสารประกอบการสอน เอกสาร สรุปเอกสารคำสอน) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	11	4	2	1	1	
10.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	9	7	1	1	1	
11.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง	8	4	6	1	0	
12.	มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง	6	9	3	0	1	
13.	เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนหรือปรับปรุงตำราอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เล่ม	6	9	2	1	1	
14.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	6	8	2	1	2	
15.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา 4 - 5 กิจกรรม ต่อปี	4	11	3	0	1	
16.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 - 5 กิจกรรมต่อปี	4	11	2	0	2	
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันตามโอกาสอันควร	4	11	2	0	2	
18.	การมีอาจารย์พยาบาลหรือบุคลากรภายนอกสถาบันขอรับคำปรึกษา	7	9	3	0	0	
19.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	11	6	2	0	0	
20.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง	4	11	2	0	2	
21.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	5	12	1	0	1	
22.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือสังคม	2	15	1	0	1	
23.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น	2	15	1	0	1	
24.	การเป็นกรรมการระดับภาค	3	13	2	0	1	
25.	การเป็นกรรมการระดับชาติ	4	12	1	1	1	

ตาราง 3/1 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
26.	เป็นวิทยากรระดับภาค	5	11	2	0	1	
27.	เป็นวิทยากรระดับชาติ	7	7	3	1	1	
28.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับสถาบันเป็นต้นไป	6	9	3	0	1	

ตาราง 3/2 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	11	6	1	0	1	
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่นจะได้รับ	4	11	3	0	1	
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	12	5	1	0	1	
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	9	5	5	0	0	
5.	ปฏิบัติตนตามกฎหมายของสถาบัน	10	7	1	0	1	
6.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ไม่เหมาะสม	9	4	4	0	2	
7.	ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ใส่ตน	12	4	3	0	0	
8.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบันทุกด้าน	14	4	0	0	1	
9.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถาบัน	9	6	3	0	1	
10.	เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	8	5	2	0	4	
11.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	10	7	1	0	1	
12.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	11	3	4	0	1	

ตาราง 3/2 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
13.	ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบัน เช่นเดียวกับของตน	6	8	2	1	2	
14.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	14	4	0	0	1	
15.	ให้การช่วยเหลือด้านงานแก่ผู้ร่วมงาน	8	8	1	1	1	
16.	ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	4	11	3	0	1	
17.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความ เต็มใจ	8	4	6	1	0	
18.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็ม ใจ	6	8	2	1	2	
19.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบัน ด้วยความเต็มใจ	6	8	3	0	2	
20.	ให้ความคิดเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ สถาบันหรือสมาชิกสถาบัน	9	8	2	0	0	
21.	อาสางานวิทยาลัยพยาบาลตามความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพของตนที่จะทำได้	8	7	4	0	0	
22.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบัน อันตามโอกาสควร	7	5	7	0	0	
23.	ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบัน ตามความรู้ความสามารถ	9	8	2	0	0	
24.	สร้างผลงานในนามของสถาบัน	9	4	4	1	1	

ตาราง 3/3 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ ด้านแรงจูงใจในตน ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	9	7	3	0	0	
2.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	9	6	4	0	0	
3.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	6	7	6	0	0	
4.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	6	11	2	0	0	
5.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	5	11	2	0	1	
6.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	8	7	3	0	1	
7.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	9	7	2	0	1	
8.	มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ	4	12	2	0	1	
9.	ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	6	8	3	0	2	
10.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	9	6	3	0	1	
11.	มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	8	8	1	0	2	
12.	มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	10	6	3	0	0	
13.	ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	6	8	3	0	2	
14.	มีความต้องการให้ตนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	9	7	2	0	1	
15.	ความใฝ่ฝันที่จะเป็นครู	3	8	6	0	2	
16.	ใฝ่ฝันที่จะเป็นครูพยาบาลอย่างครูพยาบาลต้นแบบ	4	8	6	0	1	
17.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล	4	12	2	0	1	

ตาราง 3/3 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
18.	ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	6	10	1	0	2	
19.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	12	5	1	0	1	
20.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความสำเร็จการศึกษา	7	9	1	1	1	
21.	ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานหรือทั้งสองอย่าง	9	6	3	0	1	
22.	ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	11	6	1	0	1	
23.	ภาคภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ	8	7	3	0	1	
24.	ความรักความเป็นวิชาชีพ	6	4	3	3	3	
25.	ภาคภูมิใจที่วิทยาลัยพยาบาลเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม	9	5	4	0	1	

ตาราง 3/4 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์ ด้านความการพัฒนาตน ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ต้องการความเป็นครูด้วยการเรียนในหลักสูตรสาขาครูพยาบาล	4	6	5	2	2	
2.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	6	8	5	0	0	
3.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ	6	8	2	1	2	
4.	ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	7	8	3	0	1	
5.	ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	6	9	2	1	1	

ตาราง 3/4 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
6.	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบ จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	6	8	3	0	2	
7.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข	7	8	3	0	1	
8.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ	8	8	3	0	0	
9.	ครูที่ดีต้องมีการพัฒนาวิชาการโดยการอบรมระยะสั้น	7	3	4	4	1	
10.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือข้อคิดเห็นที่ได้จากการศึกษาอบรม ประชุม สัมมนาต่อผู้ร่วมงาน	10	5	2	1	1	
11.	เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าผู้เรียน	9	7	3	0	0	
12.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	6	8	4	0	1	
13.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงาน	7	9	2	0	1	
14.	ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ	4	12	1	1	1	
15.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจ ยากสู่การปฏิบัติได้จริง	7	9	3	0	0	
16.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	7	9	3	0	0	
17.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ยังยาก ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	6	10	3	0	0	
18.	ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยการพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน	9	8	2	0	0	
19.	ต้องการมีความสามารถในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	8	8	3	0	0	
20.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	10	6	2	1	1	

ตาราง 3/4 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
21.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้างผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	7	9	2	0	1	

ตาราง 3/5 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์ ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	12	4	2	0	1	
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	12	4	2	0	1	
3.	มีความสุขในการทำงาน	11	6	1	0	1	
4.	สามารถในการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	9	9	0	1	0	
5.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	12	6	0	1	0	
6.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	14	4	0	1	0	
7.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	10	7	1	0	1	
8.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	10	7	2	0	0	
9.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	12	6	0	1	0	
10.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	14	3	1	1	0	
11.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	11	6	1	0	1	
12.	ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	14	4	0	1	0	
13.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	8	8	2	0	1	
14.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบันประสบผลสำเร็จ	11	6	1	0	1	
15.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	12	4	3	0	0	

ตาราง 3/5 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้า	9	5	4	0	1	

ตาราง 3/6 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	13	6	0	0	0	
2.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	12	6	0	1	0	
3.	สัมพันธภาพที่มีกับผู้บริหาร	11	7	0	1	0	
4.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	12	7	0	0	0	
5.	มาตรฐานการทำงานของสถาบัน	10	7	2	0	0	
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	8	9	2	0	0	
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	8	8	2	1	0	
8.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	8	8	2	1	0	
9.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	7	7	4	1	0	
10.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	7	6	6	0	0	
11.	นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	9	7	3	0	0	
12.	แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน	9	8	2	0	0	
13.	รูปแบบโครงสร้างสถาบัน	7	11	1	0	0	
14.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร	11	8	0	0	0	
15.	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของอาจารย์พยาบาล...	10	8	1	0	0	
16.	การให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบัน	8	9	0	0	2	

ตาราง 3/6 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
17.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	9	7	2	1	0	
18.	รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	6	8	2	1	2	
19.	การประเมินผลงานโดยใช้แบบประเมิน	5	8	5	1	0	
20.	การพิจารณาเลื่อนขั้นโดยคณะกรรมการ	7	5	6	1	0	
21.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	10	6	2	1	0	
22.	การประเมินผลงานที่ชัดเจนถูกต้อง	7	5	6	1	0	
23.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน	5	10	3	0	1	
24.	การปรับสถาบันการศึกษาออกนอกระบบ	4	6	4	3	2	
25.	การเกษียณก่อนกำหนด	4	5	6	2	2	
26.	กฎหมายการศึกษา	5	5	6	1	2	
27.	ความมั่นคงของสถาบัน	11	6	2	0	0	
28.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	8	8	1	1	1	
29.	รายได้	7	7	2	2	1	
30.	สวัสดิการ	7	7	2	2	1	
31.	การยอมรับสถาบันของสังคมทั่วไป	12	6	0	0	1	
32.	การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	5	8	4	2	0	
33.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	6	8	3	2	0	
34.	ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล	9	8	0	0	2	
35.	ความปลอดภัยในการทำงาน	9	7	3	0	0	
36.	การมีคู่แข่ง	8	3	4	2	2	
37.	ระบบและเงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาอื่น	4	11	2	0	2	

ตาราง 3/7 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	9	9	1	0	0	
2.	ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	7	10	2	0	0	
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	7	9	1	1	1	
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	7	8	3	0	1	
5.	ภาวะสุขภาพ	11	7	1	0	0	
6.	ช่วงอายุ	6	10	2	1	0	
7.	ความมั่นใจในตนเอง	12	5	1	1	0	
8.	ความรับผิดชอบ	15	4	0	0	0	
9.	การมองการณ์ไกล	13	6	0	0	0	
10.	ความสามารถในการทำงานและการปรับตัว	11	7	0	1	0	
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	9	8	2	0	0	
12.	ภาระงานในครอบครัว	8	8	2	0	1	
13.	ความคุ้นเคยภูมิลำเนาเดิม	4	9	4	1	1	
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	8	7	4	0	0	
15.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พักอาศัย	8	7	3	0	1	
16.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	9	6	3	0	1	

ชุดที่ 4 ความถี่ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของ
“ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์การส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล
ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข”

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

ตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน	 ผู้อำนวยการ
	 รองผู้อำนวยการ
	 อาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

ท่านโปรดอ่านและพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์เหล่านี้ มีความเป็นไปได้
ที่จะนำไปใช้ในการบ่งชี้ พลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพียงใด โดยกำหนดการลงความคิดเห็น ดังนี้

5	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ได้มากที่สุด
4	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ได้มาก
3	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ได้ปานกลาง
2	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ได้น้อย
1	หมายถึง	ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ได้น้อยที่สุด

ตาราง 4/1 ความถี่ความคิดเห็นตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิภาพวิชาชีพ ของผู้บริหารวิทยาลัย
พยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน	94	115	22	1	0
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	126	82	22	2	0
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	95	96	38	3	0
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกลับบอกข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	112	85	32	3	0
5.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง ๆ	80	97	50	5	0
6.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา	66	102	58	5	1
7.	มีเอกสารการสอน (เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	68	111	48	4	1
8.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	66	106	56	3	1
9.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	59	115	50	7	1
10.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง	64	107	49	8	4
11.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	73	87	46	18	8
12.	มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์แล้วอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง	51	76	48	30	27
13.	เขียนตำราหรือมีส่วนร่วมในการเขียนหรือปรับปรุงตำราอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เล่ม	51	86	49	22	24
14.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	91	86	47	7	1
15.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	95	82	49	6	0
16.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันตามโอกาสอันควร	57	92	66	14	3

ตาราง 4/1 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
17.	การมีอาจารย์พยาบาลหรือบุคคลภายนอกสถาบันขอรับคำปรึกษา	74	87	58	9	4
18.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	96	78	46	10	2
19.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	64	105	48	11	4
20.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอื่น	48	71	70	28	15
21.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนหรือสังคม	63	78	59	21	11
22.	การเป็นกรรมการระดับภาค	62	63	49	20	38
23.	การเป็นกรรมการระดับชาติ	73	43	42	20	54
24.	เป็นวิทยากรระดับภาค	64	56	45	22	45
25.	เป็นวิทยากรระดับชาติ	76	40	40	19	57
26.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับสถาบันเป็นต้นไป	89	55	33	22	33

ตาราง 4/2 ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	136	89	4	1	2
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ	88	123	18	2	1
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	123	96	11	1	1
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	122	100	10	0	0
5.	ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของสถาบัน	94	114	21	3	0
6.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	89	117	25	1	0
7.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	109	106	16	1	0

ตาราง 4/2 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8.	ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบันเช่นเดียวกับของตน	107	100	22	3	0
9.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	138	80	14	0	0
10.	ให้การช่วยเหลือด้านการงานแก่ผู้ร่วมงาน	110	106	16	0	0
11.	ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	67	123	35	5	2
12.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ	94	115	20	2	1
13.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ	86	119	26	1	0
14.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันด้วยความเต็มใจ	73	107	46	4	2
15.	ให้ความคิดเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันหรือสมาชิกสถาบัน	89	106	36	1	0
16.	อาสางานสถาบันตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของคนที่ทำได้	87	107	37	1	0
17.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบันตามโอกาสอันควร	81	120	30	1	0
18.	ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบัน ตามความรู้ความสามารถ	99	105	26	2	0
19.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบันทุกด้าน	83	120	28	1	0
20.	สร้างผลงานในนามของสถาบัน	100	90	32	7	3
21.	ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ใส่ตน	108	89	23	3	9
22.	เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	101	90	37	4	0
23.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ไม่เหมาะสม	107	97	26	2	0
24.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถาบัน	91	106	34	1	0

ตาราง 4/3 ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	139	76	15	1	1
2.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ท้าทาย	105	91	28	7	1
3.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	74	93	55	7	3
4.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	97	95	34	4	2
5.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	99	99	33	1	0
6.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	111	95	25	1	0
7.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	128	90	10	4	0
8.	มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	142	79	11	0	0
9.	มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	149	76	7	0	0
10.	ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	107	104	19	1	1
11.	มีความต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	148	72	11	1	0
12.	ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	111	94	25	2	0
13.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	131	88	12	1	0
14.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษา	141	77	12	1	1
15.	ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการงานหรือทั้งสองอย่าง	154	68	10	0	0
16.	ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	91	89	42	8	2
17.	ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	105	92	31	2	2
18.	ภาคภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ	83	101	43	2	3
19.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	75	95	50	7	5
20.	ภาคภูมิใจที่สถาบันเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม	75	98	47	8	4

ตาราง 4/3 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล	80	112	35	3	2
22.	มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ	89	103	37	2	1

ตาราง 4/4 ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	150	77	5	0	0
2.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่ได้รับผิดชอบ	140	84	8	0	0
3.	ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	135	87	10	0	0
4.	ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	112	86	31	2	1
5.	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบ จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	104	95	26	4	3
6.	เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าผู้เรียน	152	63	16	1	0
7.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	128	85	16	3	0
8.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นสุข	150	72	8	2	0
9.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยเสมอ	170	58	4	0	0
10.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงาน	118	92	19	1	2

ตาราง 4/4 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้างผลงาน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	128	83	19	2	0
12.	ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยการพยายามแก้ไขปัญหาในการทำงาน	115	102	15	0	0
13.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	124	93	14	1	0
14.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจยากสู่การปฏิบัติได้จริง	129	87	15	1	0
15.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือข้อคิดเห็น ที่ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา ต่อผู้ร่วมงาน	127	93	12	0	0
16.	ต้องการมีความสามารถ ให้การเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุม ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	118	92	21	1	0
17.	ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ	85	102	39	6	0
18.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	123	96	13	0	0
19.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	92	94	38	6	2

ตาราง 4/5 ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	145	76	10	1	0
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	145	72	12	3	0
3.	มีความสุขในการทำงาน	107	83	34	5	3
4.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	107	101	22	2	0

ตาราง 4/5 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	132	84	14	2	0
6.	สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	119	100	13	0	0
7.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	126	87	15	3	1
8.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	115	99	18	0	0
9.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	103	100	26	2	1
10.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	143	78	11	0	0
11.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบันประสบความสำเร็จสถาบัน	130	85	15	2	0
12.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	131	81	17	1	2
13.	ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	129	85	17	0	1
14.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	124	91	15	0	2
15.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	122	87	20	2	1
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้า	114	94	20	2	2

ตอนที่ 3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ท่านโปรดอ่านและพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้เหล่านี้ มีความเป็นไปได้ ที่จะมียุทธพลต่อ
การเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข เพียงใด โดยกำหนดการลงความคิดเห็น ดังนี้

- 5 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมพลังชีวิตอาจารย์ได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมพลังชีวิตอาจารย์ได้มาก
- 3 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมพลังชีวิตอาจารย์ได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมพลังชีวิตอาจารย์ได้น้อย
- 1 หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สามารถนำไปใช้ในการเสริมพลังชีวิตอาจารย์ได้น้อยที่สุด

ตาราง 4/6 ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	133	29	27	8	5
2.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	123	82	20	4	3
3.	สัมพันธภาพที่มีกับผู้บริหาร	119	83	21	8	1
4.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	103	89	35	3	2
5.	มาตรฐานการทำงานของสถาบัน	111	85	30	5	1
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	95	104	28	5	0
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	101	90	34	6	1
9.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	93	96	35	7	1
10.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	101	90	34	6	1
11.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	105	87	33	3	4
12.	นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	108	93	28	1	2
13.	แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน	100	92	33	6	1
14.	รูปแบบโครงสร้างสถาบัน	91	99	35	4	3
15.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร	125	72	24	10	1
16.	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของท่าน	100	87	34	10	1
17.	การให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถาบัน	99	92	35	6	0
18.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	122	70	30	8	2
19.	รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	137	59	25	7	4
20.	การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง	127	62	31	10	2
21.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	138	51	32	9	2
22.	ความมั่นคงของสถาบัน	134	55	25	9	9
23.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน	100	78	41	8	5
24.	การยอมรับสถาบันของสังคมทั่วไป	63	99	60	10	0
25.	การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	109	91	28	3	1

ตาราง 4/6 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	100	89	32	8	3
27.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	78	127	24	3	0
28.	รายได้	89	93	39	8	3
29.	สวัสดิการ	103	90	31	7	1
30.	ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล	103	88	33	7	1
31.	ความปลอดภัยในการทำงาน	118	85	25	2	2
32.	การมีคู่แข่ง	56	101	63	9	3
33.	ระบบและเงื่อนไขการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาอื่น	56	103	63	6	4

ตาราง 4/7 ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายในบุคคล ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	79	119	27	5	2
2.	ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	87	112	28	5	0
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	82	115	33	1	1
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	86	105	38	3	0
5.	ภาวะสุขภาพ	114	87	25	5	1
6.	ช่วงอายุ	77	109	35	9	2
7.	ความมั่นใจในตน	123	83	23	3	0
8.	ความรับผิดชอบในตน	132	84	16	0	0
6.	การมองการณ์ไกล	123	82	26	0	1
10	ความสามารถในการทำงานและการปรับตัว	137	75	20	0	0

ตาราง 4/7 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	122	85	18	5	2
12.	ภาระงานในครอบครัว	97	98	25	9	3
13.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พักอาศัย	86	112	28	6	0
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	91	102	35	4	0
15.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	87	97	41	4	3

ชุดที่ 4 ความถี่ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
“ความเป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์
ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
กระทรวงสาธารณสุข”

ตอนที่ 4 มาตรการการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ท่านโปรดอ่านและพิจารณาว่า รายการแต่ละรายการสามารถใช้เป็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิต
อาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข
ได้หรือไม่ พร้อมข้อเสนอแนะ โปรดกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ลงความเห็น

ตาราง 4/8 ความถี่ความคิดเห็นมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลและ
อาจารย์พยาบาล

ข้อที่	รายการ	ระดับความเห็น		ข้อเสนอ แนะ
		ได้	ไม่ได้	
1.	จัดสรรงานให้มีสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมและสมดุล เช่น การสอน : การวิจัย : การบริการชุมชน : การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและอื่น ๆ = 2 : 1 : 1 : 1 หรือตามมติคณาจารย์	193	39	
2.	จัดจำนวนนักศึกษาภาคทฤษฎีต่อ 1 ห้องเรียน ไม่เกิน 60 คน	201	31	
3.	จัดสัดส่วนนักศึกษาภาคปฏิบัติ : อาจารย์พยาบาล = 4-8 คน : 1 คน	207	25	
4.	จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล	209	23	
5.	กำหนดน้ำหนักชั่วโมงการสอนภาคทฤษฎี = ชั่วโมงการสอนภาคปฏิบัติ หรือตามมติคณาจารย์	186	46	
6.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลในสถาบันอย่างน้อยภาคเรียนละ 2-3 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	187	45	
7.	ประเมินและพัฒนาเครือข่ายการทำงานภายในสถาบันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	201	31	
8.	ให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยแก่ผู้ที่แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผลที่เป็นจริงทุกครั้ง	216	16	
9.	มีกิจกรรมเปิดใจหรือสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานอย่างน้อย 6 เดือน : 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	186	46	

ตาราง 4/8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
		ได้	ไม่ได้	
10.	ประชาสัมพันธ์มาตรฐานการทำงานที่เน้นคุณภาพของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ทั่วกันอย่างน้อยทุก 2 เดือน	186	46	
11.	ติดตามและกำกับการดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ร่มรื่น สวยงาม อยู่เสมอ	221	11	
12.	ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดภัย สะอาด เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการทำงานทุกวัน	225	7	
13.	ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาอยู่เสมอ	227	5	
14.	ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำเสนอตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล	225	7	
15.	สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอ	227	5	
16.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ ชี้นำ แนวทางการปฏิบัติงาน	226	6	
17.	กำหนดมาตรฐานภาระงานให้ครอบคลุมทุกงาน เช่น งานบริหาร หรืองานกิจการศึกษามีน้ำหนักงาน = 1 หน่วยกิต	187	45	
18.	มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจอันดีร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี	207	25	
19.	ให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการบริหารงานของสถาบัน	186	46	
20.	ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการ	225	7	
21.	ทบทวนความเข้าใจภาระงานในพันธกิจให้ตรงกันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	216	16	
22.	กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์	224	8	
23.	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์	222	10	
24.	ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกปี	212	20	

ตาราง 4/8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
		ได้	ไม่ได้	
25.	กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานบทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์	220	12	
26.	นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานทุกครั้ง	224	8	
27.	ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี	217	15	
28.	ประเมินกระบวนการทำงานของสถาบันทุกภาคเรียน	213	19	
29.	มีผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้านส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	211	21	
30.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้	222	10	
31.	มีแผนงานการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ระยะสั้นและระยะยาว	214	18	
32.	ประกันให้มีการจัดโครงการพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์ต่อเนื่องทุกปี	207	25	
33.	กำหนดให้ผู้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงได้รับสิทธิพิเศษ เช่น ลาไปศึกษา ค้นคว้าเพื่อผลิตผลงานวิชาการ ได้ลาไปศึกษาอบรม ได้เลื่อนขั้น ได้เลื่อนตำแหน่ง	187	45	
34.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลนอกสถาบันอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	202	30	
35.	มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นอย่างต่อเนื่อง	219	13	
36.	ดำเนินการให้สถาบันเป็นสถาบันการศึกษาที่มีกฎหมายการศึกษาของสถาบัน	213	19	
37.	มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	216	16	
38.	มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	217	15	
39.	ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้	207	25	
40.	มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ	225	7	
41.	ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน	222	10	

ตาราง 4/8 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	ระดับความเห็น		ข้อเสนอแนะ
		ได้	ไม่ได้	
42.	เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	213	19	
43.	มีมาตรการให้ออกกำลังกายตามเวลาที่กำหนดทุกสัปดาห์	192	40	
44.	มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย	219	13	
45.	มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์พยาบาลที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น มีเงินให้กู้ยืมเพื่อการการศึกษาต่อ	212	20	
46.	อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและศักยภาพที่จะทำได้	222	10	
47.	มีแผนการพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะยาวและระยะสั้น	214	18	
48.	จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์ผู้สนใจทุกปี	187	45	
49.	บันทึกผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	200	32	
50.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนทุกครั้ง	213	19	
51.	พัฒนาการปฏิบัติงานของตนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	225	7	
52.	อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	226	6	
53.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	219	13	
54.	อธิบายให้บุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	203	29	
55.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในชุมชนให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	211	21	

24/4 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 กุมภาพันธ์ 2545

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

ดิฉันนางสาวนวลจันทร์ มาตยภูธร พยาบาลวิชาชีพด้านการสอน วิทยาลัยพยาบาล
ศรีมหาสารคาม กำลังทำปฏิญญาพันธเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์
พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” ประกอบการศึกษา
หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอนที่ 3 ของการดำเนินงานวิจัย ดิฉันใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านในการรวบรวมข้อมูลดังนี้

ให้มีการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบการส่งเสริมพลังชีวิต
อาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ให้
กลุ่มประชากรลงความเห็นในแบบสอบถาม โดยประชากรการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วยบุคคล
2 กลุ่ม ได้แก่

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการทุกตำแหน่ง
2. อาจารย์พยาบาลจำนวน 6 คน ที่ได้รับการเลือกโดยการสุ่มแบบโควตา ดังนี้
 - 1.1 แผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 1 คน
 - 1.2 แผนกวิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ 1 คน
 - 1.3 แผนกวิชาการพยาบาลเด็กและแผนกวิชาหลักการพยาบาล
และพื้นฐานวิชาชีพ 1 คน
 - 1.4 แผนกวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน 1 คน
 - 1.5 แผนกวิชาการพยาบาลจิตเวช 1 คน
 - 1.6 แผนกวิชาการบริหารการพยาบาลและแผนกวิชาการศึกษาทั่วไป 1 คน

กรุณาส่งคืนภายใน 2 สัปดาห์ จักเป็นพระคุณอย่างสูงยิ่ง

(นางสาวนวลจันทร์ มาตยภูธร)

นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชุดที่ 6 ความถี่ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับสภาพความเป็นจริงของการนำ "ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์และมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข" ไปใช้กับตน

ตอนที่ 1 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบพื้นฐานพลังชีวิตอาจารย์

ท่านโปรดอ่านและพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์เหล่านี้ สามารถนำไปใช้บ่งชี้พลังชีวิต
อาจารย์ของท่านได้จริงหรือไม่ โดยกาเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตาราง 5/1 ความถี่การยอมรับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านประสิทธิผลวิชาชีพ ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษามีความรู้ในเรื่องที่ท่านสอน	739	15
2.	การได้รับการสะท้อนกลับว่า นักศึกษาสามารถนำความรู้ในเรื่องที่ท่านสอนไปใช้ได้	737	17
3.	นักศึกษาชื่นชมท่าน หรือเข้าหาท่าน ไม่กลัวท่าน	709	45
4.	นักศึกษาขอคำปรึกษาจากท่าน หรือกล่าบอกข้อบกพร่องของตนให้ท่านทราบ	713	41
5.	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องการให้ท่านเป็นผู้ประสานความร่วมมือหรือทำงานต่าง ๆ	693	61
6.	มีแผนการสอนทุกหัวเรื่องที่ดีและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชา	662	92
7.	มีเอกสารการสอน (เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารสรุป) ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	693	61
8.	มีสื่อการสอนที่ตนเองและผู้อื่นสามารถนำไปใช้ได้ดี	687	67
9.	นำผลการวิจัยไปใช้ในงานของตน	668	86
10.	ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยอย่างน้อย 5 ปี ต่อ 1 เรื่อง	607	147
11.	รับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย เช่น เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	631	123
12.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	647	107
13.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันไม่น้อยกว่า 4 – 5 กิจกรรม ต่อ ปี	639	115

ตาราง 5/1 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
14.	การมีอาจารย์พยาบาลหรือบุคคลภายนอกสถาบันขอรับคำปรึกษา	678	76
15.	ริเริ่มงานหรือโครงการที่สร้างสรรค์หรือพัฒนาวิชาชีพ	683	71
16.	การเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของท่าน	656	98
17.	มีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลหรือเกียรติบัตรตั้งแต่ระดับสถาบันเป็นต้นไป	616	138

ตาราง 5/2 ความดีการยอมรับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านความผูกพันต่อสถาบัน ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่นักศึกษาจะได้รับ	737	17
2.	ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ จะได้รับ	696	58
3.	ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	724	30
4.	ปฏิบัติตนให้มีคุณค่าและคนในสถาบันส่วนใหญ่ยอมรับ	720	34
5.	ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของสถาบัน	675	79
6.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างประหยัด	684	70
7.	ใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า	722	32
8.	ให้การดูแลรักษาทรัพยากรของสถาบันเช่นเดียวกับของตน	716	38
9.	ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	740	14
10.	ให้การช่วยเหลือด้านการงานแก่ผู้ร่วมงาน	730	24
11.	ให้การช่วยเหลือด้านส่วนตัวแก่ผู้ร่วมงาน	681	73
12.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาด้วยความเต็มใจ	709	45
13.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบันด้วยความเต็มใจ	705	49
14.	เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัดในนามสถาบันด้วยความเต็มใจ	681	73
15.	ให้ความเห็นหรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันหรือสมาชิกสถาบัน	724	30

ตาราง 5/2 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
16.	อาสางานสถาบันตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพของคนที่ทำได้	698	56
17.	ให้การสนับสนุนนักศึกษาหรือกิจกรรมของสถาบันตามโอกาสอันควร	708	46
18.	ภาคภูมิใจต่อการได้รับมอบหมายงานจากสถาบัน ตามความรู้ความสามารถ	713	41
19.	ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถาบันทุกด้าน	697	57
20.	สร้างผลงานในนามของสถาบัน	697	57
21.	ไม่นำชื่อเสียงสถาบันไปหาประโยชน์ใส่ตน	705	49
22.	เมื่อมีโอกาสจะประชาสัมพันธ์สถาบัน	699	55
23.	อธิบายหรือแก้ไขทันทีเมื่อพบว่า มีผู้เข้าใจสถาบันในทางที่ไม่เหมาะสม	718	36
24.	เป็นตัวกลางในการประสานความเข้าใจที่ดีทั้งในระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถาบัน	713	41

ตาราง 5/3 ความดีการยอมรับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านแรงจูงใจในตน ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่า	731	23
2.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำหาย	681	73
3.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า	623	131
4.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลตรงกับความสามารถ	649	105
5.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่สังคมยอมรับ	711	43
6.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ	718	36
7.	มีความรู้สึกที่ว่า การเป็นอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	701	53
8.	มีความต้องการที่จะถ่ายทอดความเป็นวิชาชีพให้กับนักศึกษา	733	21
9.	มีความต้องการให้นักศึกษามีการพัฒนาการครอบคลุมทั้งวิชาการและบุคลิกภาพ	734	20

ตาราง 5/3 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
10.	ต้องการให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาพยาบาล	704	50
11.	มีความต้องการให้คนยอมรับวิชาชีพพยาบาล	729	25
12.	ภาคภูมิใจในความสามารถของนักศึกษา	725	29
13.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	746	8
14.	ภาคภูมิใจที่นักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษา	732	22
15.	ภาคภูมิใจที่ศิษย์หรือบัณฑิต มีความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานหรือทั้งสองอย่าง	734	20
16.	ความรู้สึกที่ว่า การได้ทำอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นรางวัลชีวิต	622	132
17.	ภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพ	700	54
18.	ภาคภูมิใจในมาตรฐานการศึกษาพยาบาลที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพ	651	103
19.	ภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์พยาบาล	637	117
20.	ภาคภูมิใจที่สถาบันเห็นความสำคัญของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม	644	110
21.	มีปรัชญาชีวิตหรือความเชื่อที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์พยาบาล	691	63
22.	มีความใฝ่ฝันที่จะทำงานอย่างต้นแบบ	651	103

ตาราง 5/4 ความถี่การยอมรับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการพัฒนาตน ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	ต้องการให้นักศึกษามีความรู้ความสามารถอย่างมีมาตรฐาน	731	23
2.	ต้องการมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบ	738	16
3.	ต้องการมีความสามารถทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	736	18
4.	ต้องการมีความเป็นอาจารย์พยาบาล จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพยาบาล	703	51
5.	มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้เฉพาะทางที่รับผิดชอบ จึงพัฒนาตนด้วยการเรียนในหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ	708	46

ตาราง 5/4 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
6.	เห็นความจำเป็นว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าผู้เรียน	721	33
7.	ต้องการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงสุดเท่าที่จะทำได้	689	65
8.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในสังคม อย่างเป็นสุข	727	27
9.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัย เสมอ	748	6
10.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการประเมินผลงาน	704	50
11.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาตนเองด้วยการสร้างผลงาน อย่างใด อย่างหนึ่งหรือมากกว่า เช่น ตำรา วิจัย บทความ	717	37
12.	ตระหนักว่า สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้ด้วยการพยายามแก้ไข ปัญหาในการทำงาน	726	28
13.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่าย	705	49
14.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรทำงานที่เข้าใจยากสู่การปฏิบัติได้จริง	716	38
15.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรรหาโอกาสถ่ายทอดความรู้หรือข้อคิดเห็น ที่ ได้จากการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา ต่อผู้ร่วมงาน	740	14
16.	ต้องการมีความสามารถ ให้การเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อที่ประชุม ทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน	719	35
17.	ต้องการความเป็นอาจารย์พยาบาลโดยเรียนรู้จากต้นแบบ	627	127
18.	ตระหนักว่า อาจารย์พยาบาลควรพัฒนาการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	737	17
19.	ต้องการเป็นอาจารย์พยาบาลต้นแบบ	623	131

ตาราง 5/5 ความถี่การยอมรับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการประจักษ์คุณค่าในตน ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	รับผิดชอบงานด้วยความเต็มใจ	732	22
2.	ได้ทำงานอย่างเต็มที่	707	47
3.	มีความสุขในการทำงาน	702	52
4.	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	715	39
5.	ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	732	22
6.	สามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น	733	21
7.	ภาคภูมิใจที่ได้เป็นตัวของตัวเองในการทำงาน	730	24
8.	ภาคภูมิใจในความสามารถของตน	735	19
9.	ภาคภูมิใจที่ตนได้เป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล	687	67
10.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้ศิษย์หรือบัณฑิตประสบความสำเร็จในชีวิต	742	12
11.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้การดำเนินงานของสถาบันประสบผลสำเร็จ สถาบัน	730	24
12.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยทำให้สถาบันมีความก้าวหน้า	726	28
13.	ภาคภูมิใจที่ตนเองมีประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน	740	14
14.	ภาคภูมิใจที่ได้พัฒนาคุณค่าในตนอย่างสม่ำเสมอ	735	19
15.	ภาคภูมิใจที่ตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	723	31
16.	ภาคภูมิใจที่ตนมีส่วนช่วยให้อาชีพอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้า	711	43

ตอนที่ 2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ท่านโปรดอ่านและพิจารณาว่า ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์เหล่านี้ สามารถนำไปใช้ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของท่านได้จริงหรือไม่ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตาราง 5/6 ความถี่การยอมรับตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์ด้านการจูงใจภายนอกบุคคล ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้หลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	ภาระงานที่เหมาะสม	680	74
2.	สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในสถาบัน	682	72
3.	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร	666	88
4.	บรรยากาศการทำงานที่แสดงความเป็นวิชาการ	667	87
5.	มาตรฐานการทำงานของสถาบัน	678	76
6.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถาบัน	702	52
7.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องทำงาน	703	51
8.	สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียน	695	59
9.	การให้บริการของหน่วยสนับสนุนในสถาบัน	692	62
10.	การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในสถาบัน	696	58
11.	นโยบายของสถาบัน (พันธกิจ วัตถุประสงค์)	689	65
12.	แผนงานกระจายอำนาจระดับต่าง ๆ ของสถาบัน	666	88
13.	รูปแบบโครงสร้างสถาบัน	674	80
14.	ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร	681	73
15.	การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันของท่าน	678	76
16.	การที่อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถาบัน	691	63
17.	การนิเทศแบบกัลยาณมิตร	700	54
18.	รูปแบบผู้นำที่ดีของผู้บริหารสถาบัน	688	66
19.	การประเมินผลงานที่ชัดเจน ถูกต้อง	686	68
20.	การให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	682	72
21.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสถาบัน	607	147
22.	ความมั่นคงของสถาบัน	667	87
23.	การยอมรับสถาบันของสังคมวิชาชีพเดียวกัน	710	44
24.	ภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพ	660	94
25.	ความสะดวกและความปลอดภัยในการเดินทางที่เกี่ยวกับการศึกษาพยาบาล	660	94
26.	ความปลอดภัยในการทำงาน	711	43
27.	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	701	53

ตาราง 5/6 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวบ่งชี้องค์ประกอบเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
28.	รายได้	653	101
29.	สวัสดิการ	673	81

ตาราง 5/7 ความถี่การยอมรับตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์ด้านการจงใจภายในบุคคล ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	ตัวบ่งชี้พลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	ความสนใจพิเศษเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล	692	62
2.	ประสบการณ์การทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล	689	65
3.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด	681	73
4.	สาขาวิชาที่ได้รับการศึกษา	698	56
5.	ภาวะสุขภาพ	705	49
6.	ช่วงอายุ	650	104
7.	ความมั่นใจในตน	725	29
8.	ความรับผิดชอบในตน	732	22
9.	การมองการณ์ไกล	706	48
10.	ความสามารถในการทำงานและการปรับตัว	732	22
11.	การสนับสนุนของครอบครัว	714	40
12.	ภาระงานในครอบครัว	676	78
13.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่พักอาศัย	689	65
14.	การยอมรับจากบุคคลหรือองค์กรในชุมชนที่สถาบันตั้งอยู่	701	53
15.	การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในชุมชน	684	70

ตอนที่ 3 มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์

ท่านโปรดอ่านและพิจารณาว่า มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์เหล่านี้ สามารถนำไปใช้ส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ของท่านได้จริงหรือไม่ โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ตาราง 5/8 ความถี่ระดับการยอมรับมาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ ของอาจารย์พยาบาล

ข้อที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
1.	จัดสัดส่วนภาระงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามมติของคณาจารย์	695	59
2.	จัดจำนวนนักศึกษาภาคทฤษฎีต่อ 1 ห้องเรียน ไม่เกิน 60 คน	638	116
3.	จัดสัดส่วนนักศึกษาภาคปฏิบัติ : อาจารย์พยาบาล = 4 - 8 คน :1 คน	663	91
4.	จัดชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์ตามเกณฑ์สภาการพยาบาล	683	71
5.	กำหนดภาระงาน น้าหนักชั่วโมงวิชาทางการพยาบาล ชั่วโมงสอนภาคทฤษฎี = ชั่วโมงสอนภาคปฏิบัติ หรือตามมติคณาจารย์	661	93
6.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคคลในสถาบันอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 – 3 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	650	104
7.	ประเมินและพัฒนาเครือข่ายการทำงานภายในสถาบันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	656	98
8.	ให้กำลังใจ เช่น ให้คำชมเชยแก่ผู้ที่แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นเหตุเป็นผลที่เป็นจริง	665	89
9.	มีกิจกรรมเปิดใจหรือกิจกรรมสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานอย่างน้อย 6 เดือน : 1 ครั้ง หรือตามมติคณาจารย์	644	110
10.	ประชาสัมพันธ์มาตรฐานการทำงานที่เน้นคุณภาพของสถาบันให้เป็นที่รับรู้ทั่วกันอย่างน้อยทุก 2 เดือน หรือตามมติคณาจารย์	648	106
11.	ติดตามและกำกับการดูแลสุขภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ร่มรื่น สวยงาม ทุกวัน	675	79
12.	ติดตามและกำกับการดูแลและจัดสภาพแวดล้อมในห้องทำงานให้ปลอดโปร่ง สะอาด เป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สวยงาม สะดวกต่อการทำงาน อยู่เสมอทุกวัน	689	65

ตาราง 5/8 (ต่อ)

ข้อที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
13.	ติดตามและกำกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาอยู่เสมอทุกวัน	688	66
14.	ห้องสมุดมีหนังสือ วารสาร เพียงพอและนำเสนอตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล	704	50
15.	สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาอย่างเพียงพอตามมติคณาจารย์	693	61
16.	ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ แนวทางการปฏิบัติงาน อย่างน้อยทุกเดือน	659	95
17.	กำหนดมาตรฐานภาระงานให้ครอบคลุมทุกงาน เช่น งานบริหารหรืองานกิจกรรมนักศึกษา มีน้ำหนักงาน = 1 หน่วยกิต	660	94
18.	มีกิจกรรมส่งเสริมความเข้าใจที่ร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกระดับทุกปี	700	54
19.	ให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมการบริหารงานของสถาบันหรือตามมติคณาจารย์	661	93
20.	ทำพันธกิจของสถาบันให้กระจ่างชัดและโยงถึงระดับปฏิบัติการทุกปี	688	66
21.	ทบทวนความเข้าใจภาระงานใน พันธกิจให้ตรงกันอย่างน้อยทุกภาคเรียน	670	84
22.	กำหนดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนทุกปีหรือตามมติคณาจารย์	680	74
23.	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนตามมติคณาจารย์	685	69
24.	ทบทวนความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กรให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยทุกปี	695	59
25.	กระจายอำนาจโดยมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ตามมติคณาจารย์	700	54
26.	นิเทศโดยให้กำลังใจ ให้การช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง	689	65
27.	ปรับปรุงหลักสูตรหรือบางส่วนของหลักสูตรภายในสาขาวิชาและระหว่างสาขาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพการที่เปลี่ยนแปลงอย่างน้อยทุกปี	687	67
28.	ประเมินกระบวนการทำงานของสถาบันทุกภาคเรียน	674	80
29.	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวแทนที่ดีของสถาบันได้	700	54
30.	มีผู้บริหารที่ทำหน้าที่ด้านส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	675	79
31.	มีแผนงานการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์ระยะสั้นและระยะยาว	673	81
32.	ประกันให้มีการจัดโครงการพัฒนาพลังชีวิตอาจารย์อย่างต่อเนื่องทุกปี	669	85

ตาราง 5/8 (ต่อ)

ข้อที่	มาตรการส่งเสริมพลังชีวิตอาจารย์	ระดับการยอมรับ	
		ใช้ได้จริง	ไม่จริง
33.	กำหนดให้ผู้มีพลังชีวิตอาจารย์สูงตามมติดคณาจารย์ได้รับสิทธิพิเศษตามมติดคณาจารย์ เช่น ได้ลาไปศึกษาค้นคว้าเพื่อการผลิตผลงานวิชาการ ได้ลาไปศึกษาอบรม ได้เลื่อนขั้น ได้รับตำแหน่ง	657	97
34.	สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำงานร่วมกับบุคลากรนอกสถาบันอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง หรือตามมติดคณาจารย์	670	84
35.	มีเครือข่ายการทำงานกับต่างหน่วยงานหรือองค์กรหรือสถาบันอื่นทุกปี	687	67
36.	ดำเนินการให้สถาบันเป็นสถาบันการศึกษาที่มีกฎหมายการศึกษาของสถาบัน	671	83
37.	มีเงื่อนไขการพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	680	74
38.	มีเงื่อนไขการทำงานที่สามารถแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่นได้	680	74
39.	ทำงานที่ตรงกับความสนใจมากที่สุดเท่าที่จะทำได้	705	49
40.	มีตำแหน่งงานที่ตรงกับความสามารถ	721	33
41.	ผ่านการศึกษาเฉพาะสาขาที่สอนหรือหัวข้อเรื่องที่สอน	717	37
42.	เข้าร่วมประชุม สัมมนา ในหัวข้อที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือ ตามมติดคณาจารย์	718	36
43.	มีมาตรการให้ออกกำลังกายตามเวลาที่กำหนดทุกสัปดาห์	612	142
44.	มีที่ปรึกษาให้แก่อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญน้อย	690	64
45.	มีระบบการให้ความช่วยเหลือแก่อาจารย์พยาบาลที่ต้องการความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น มีเงินให้กู้ยืมเพื่อการการศึกษาต่อ	678	76
46.	อาสาหรือรับทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและศักยภาพที่จะทำได้	703	51
47.	มีแผนการพัฒนาพลังชีวิตตนเองทั้งระยะยาวและระยะสั้น	700	54
48.	จัดให้มีการศึกษาอบรมพิเศษตามมติดคณาจารย์ เช่น จัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์และผู้สนใจ ทุกปี	701	53
49.	บันทึกผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง	661	93
50.	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนทุกครั้ง	683	71
51.	พัฒนาการปฏิบัติงานของตนอย่างน้อยทุกภาคเรียน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง	712	42
52.	อธิบายให้สมาชิกในครอบครัวเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	701	53
53.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในครอบครัวให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	682	72
54.	อธิบายให้บุคคลในชุมชนที่เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตน	657	97
55.	แจ้งภาระงานที่ตนมีในชุมชนให้ผู้ร่วมงานทราบในโอกาสอันควร	665	89

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนวลจันทร์ มาตยภูธร
วันเดือนปีเกิด	1 พฤษภาคม พ.ศ. 2499
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	153 ซอย ¼ ถนนถาวรวรรณศิลป์ ตำบลเกิ้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพด้านการสอน ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายวิทยาศาสตร์) โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน
พ.ศ. 2521	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา
พ.ศ. 2533	ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2534	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2546	ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ