

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปริญญานิพนธ์

ของ

ตรีพร ชุ่มศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว

พฤษภาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

บทคัดย่อ
ของ
ตรีพร ชุ่มศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
พฤษภาคม 2545

๒๑๖๖

ตรีพร ชุมศรี. (2545). การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร ฉัตรสุกกุล,

รองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์อยู่น้อย

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พ.ศ. 2545 จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ($r = 0.068$) ประสบการณ์การทำงาน ($r = 0.028$) ระดับการศึกษา ($r = 0.026$) และรายได้ต่อเดือน ($r = 0.051$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตำแหน่งงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลิกภาพ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้ร้อยละ 4.50

4. สมการที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล} = 20.393 + 0.832 (\text{บุคลิกภาพ})$$

4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล} = 0.133 (\text{บุคลิกภาพ})$$

A STUDY OF MOTIVATION ON SELF DEVELOPMENT OF NURSES IN SURATTHANI

AN ABSTRACT
BY
TREEPORN CHUMSRI

Present in partial fulfillment of the requirement for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2002

Treeporn Chumsri. (2002). *A Study of Motivation on Self Development of Nurses in Changwat Suratthani*. Master thesis, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Khompet Chatsupakul, Assoc. Prof. Somsan Wongaunoi.

The purpose of this research was to study motivation on self development of nurses in Changwat Suratthani. The variables studied were age , work experiences , educational level , income , work position and personality . The sample were of 328 nurses in public hospitals in Changwat Suratthani . The research instrument was a questionnaire of motivation on self development of nurses. The data were analyzed by Multiple Regression Analysis .

The results of the study were as follows :

1. The level of motivation on self development of nurses in Changwat Suratthani was high.
2. Significantly positive relationships were found between the motivation on self development of nurses and their personality at .05 level. No significant relationships were found between the motivation on self development of nurses and the following variables : age ($r = 0.068$) , work experiences ($r = 0.028$) , educational level ($r = 0.026$) , income ($r = 0.051$) and their positions ($r = -0.024$)
3. Analysis revealed that the nurses ' personalities predicted their motivation on self development at .05 level, with 4.50 % of variability in motivation on self development from stated variables.
4. The following equations proved to be statistically significant predictors of motivation on self development of nurses at .05 level were as follows :

4.1 in term of raw scores

$$\text{motivation on self development} = 20.393 + 0.832 (\text{Personality})$$

4.2 IN term of standard score

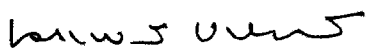
$$\text{motivation on self development} = 0.133 (\text{Personality})$$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ของ
นางสาวตรีพร ชุ่มศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

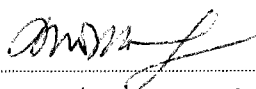


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุกุล)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ศาสตราจารย์ ดร.pongporn เกิดพิทักษ์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์มณฑิรา จารุเพ็ง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร จัตรศุภกุล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สมสรร วงษ์น้อย กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำปริญญานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ อาจารย์มณฑิรา จารุเพ็ง ดร. พาสนา จุฬรัตน์ และ ดร. สมหมาย คชนาม ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้กำลังใจและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ ที่กรุณาเป็นกรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติมในการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนความรัก ความเมตตา และคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณนายแพทย์พงษ์ดิฐ ตูบรเทิง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนาสาร และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการให้ความร่วมมือดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณประสาร วงศ์วัฒนดิถ ที่ให้คำแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์ และเพื่อน ๆ พยาบาลรุ่น 3 ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการและรวบรวมเครื่องมือวิจัยในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนวทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา – มารดา ผู้ให้ความรัก ความห่วงใย กำลังใจ และการสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการศึกษาของผู้วิจัยอย่างเสมอมา

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านที่ได้กล่าวมา รวมทั้งท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ แต่มิได้กล่าวนาม จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้งไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ผู้อ่านได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นคุณความดีของบิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณของผู้วิจัยทุกท่าน

ตรีพร ชุ่มศรี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	5
	ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
	ความหมายของแรงจูงใจ.....	9
	ประเภทของแรงจูงใจ.....	10
	องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	10
	ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	14
	ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	15
	พฤติกรรมที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
	ทฤษฎีแรงจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม.....	18
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง.....	29
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
	งานวิจัยในประเทศ.....	30
	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	43
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
	แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า.....	53
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
	การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า.....	54

สารบัญ

บทที่		หน้า
5	บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	66
	บทย่อ.....	66
	สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	67
	อภิปรายผล.....	68
	ข้อเสนอแนะ.....	74
	บรรณานุกรม.....	77
	ภาคผนวก.....	83
	ภาคผนวก ก.....	84
	ภาคผนวก ข.....	103
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	109

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาล.....	46
2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ราย ได้ต่อเดือน	55
3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน	55
4 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ บุคลิกภาพแบบ บี	56
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ด้านคุณค่าของผล งานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และ ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	57
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวม และเป็นรายข้อ.....	58
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ.....	59
8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการ ศึกษา ตำแหน่ง บุคลิกภาพ กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล.....	61
9 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter โดยมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็น ตัวเกณฑ์.....	62
10 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้วิธี วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter.....	63
11 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise โดยมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เป็นตัวเกณฑ์.....	64
12 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลโดยใช้วิธี วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise.....	64
13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านคุณค่า ของผลงาน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	95
14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่อง มือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	97
15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความ คาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	99
16 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านบุคลิกภาพของ พยาบาล.....	101
17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ.....	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง คุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	104
19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	105
20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง.....	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	แสดงทฤษฎีความคาดหวังของวรูม.....	24

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือองค์กรนั้นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะและความรู้ที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้ก้าวทันโลกใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญในทีมสุขภาพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยให้การปฏิบัติการพยาบาลแก่คนทุกเพศทุกวัยทั้งที่เจ็บป่วยและไม่เจ็บป่วย รวมถึงการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ง่ายจนถึงยากและซับซ้อน เพื่อช่วยพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนให้อยู่ในระดับดี และเหมาะสมตามอัตภาพ โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การให้การรักษายาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพ (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540 : 523)

กรองไค อุณหสูต (2539 : 35 - 42) เชื่อว่าปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนซึ่งนับวันปัญหาจะซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อพยาบาล โดยต้องให้การพยาบาลที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย และครอบครัวทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม ซึ่งสายสวาท เผ่าพงษ์ (2542 : 65) ได้อธิบายว่าวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นปัจจัยที่มากกระทบและส่งผลต่อการพยาบาล วิธีการต่างๆที่ใช้เวลา ล้าสมัย ได้ถูกลบทิ้งไปเกือบหมด แม้แต่การบำบัดโรคก็เปลี่ยนไปด้วย การบำบัดรักษาที่มีความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพยาบาลในรูปแบบต่างๆเริ่มขาดความจำเป็น ทำให้วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมาแทน

ดังนั้นพยาบาลผู้ที่สามารถจะให้การปฏิบัติการพยาบาลได้ดีนั้น จะต้องเป็นคนใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจ ความปรารถนา ความอยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้น ความสนใจและความพอใจที่จะแสวงหาข้อความรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดเจตคติ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะ (ลักษณะอันพึงประสงค์ และคณะ. 2542 : 61 - 62) สอดคล้องกับที่ สจ๊วต (Stewart .1996 : 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถโดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง และในความเป็นจริงปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็นปัญหาซึ่งไม่สามารถแก้ไขให้สำเร็จได้ เพราะบางครั้งบุคลากรพยาบาลเองขาดการตื่นตัว ไม่สนใจ ขาดแผนงาน ขาดสิ่งสนับสนุนและแรงจูงใจในการทำงาน (สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2540 : 778 - 779) ดังที่ สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง (2543 : 309 - 310) กล่าวว่า อุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาคนนั้น คือ ความคิดของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปที่ไม่เห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง ไม่กล้าเสี่ยง ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และจากรายงานการวิจัยของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530 : 69 - 72) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่ไม่ได้พัฒนาตนเองโดยการไปอบรมดูงานหรือศึกษาต่อ คือ ขาดความพร้อมในตัวเอง หน่วยงานไม่อนุมัติ สอดคล้องกับ วิเชียร ทวีลาภ (2534 : 150 - 154) กล่าวว่า ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ ถ้าผู้บริหารพัฒนาไม่ได้เกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเองแล้วแม้จะมีการ อบรมพัฒนากันก็รอบกั้นก็ครั้งก็ควรจะหวังผลได้ยาก ฉะนั้นการพัฒนาปรับปรุงงานจึงขึ้นอยู่กับความรู้จักพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้แล้ว การพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจ หรือมองไม่เห็นผลประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง (นิโลบล สุขรองแพ่ง. 2542 : 30) ดังที่ พอนท์

(Pont. 1995 : 119) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเริ่มที่การพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน และในกรณีนี้บุคคลต้องการจะพัฒนาตนเอง การที่จะตั้งใจทำงานอย่างไรหรือไม่ก็ขึ้นกับแรงจูงใจของเขาเป็นสำคัญ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532 : 149) แรงจูงใจเป็นพลังสำคัญในการพัฒนา "ตน" (Self) ให้เจริญเต็มที่ถึงขั้นสูงสุด (นิภา นิรยายน. 2530 : 61) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพหรือผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง และสรียตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 : 88) ยังได้อธิบายถึงพฤติกรรมหรือการกระทำจะเกิดขึ้นเองไม่ได้ จะต้องเกิดจากตัวบุคคล อันเนื่องมาจากความต้องการความปรารถนา หรือความคาดหวัง ซึ่งเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการเสียดุลยภาพภายในตัวบุคคลพร้อมกันนั้น บุคคลจะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่สร้างพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการความปรารถนาหรือความคาดหวังของตัวเอง เป็นไปตามทฤษฎีการคาดหวัง (The Expectancy Theory) ของ วรูม ที่กล่าวว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า พฤติกรรมนำไปสู่ผลกรรม ผลกรรมนั้นมีค่าสูงสำหรับเขาและเขาเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้ และเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดได้โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวเขาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2542 : 266 - 268) การจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละบุคคล ที่เพิ่มความพยายามที่จะทำงานให้บรรลุผลและเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณค่าที่แต่ละคนจะได้รับจากการทำงาน (เรียม ศรีทอง. 2542 : 362) และดูบริน (Dubrin. 1992 : 61 - 62) ได้กล่าวถึงสูตรแรงจูงใจดังนี้

$$\text{แรงจูงใจ (M)} = \text{คุณค่าของผลงาน (V)} \times \text{เครื่องมือ (I)} \times \text{ความคาดหวัง (E)}$$

คุณค่าของผลงาน (Valence) หมายถึง ผลตอบแทนนั้นมีคุณค่าต่อบุคคล

เครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเชื่อว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลตอบแทน

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเชื่อว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้

จากแนวความคิดดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่จะพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับตนเองเป็นสำคัญ จะต้องรู้และมีความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้ตนเองและงานดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และถ้าบุคคลนั้นได้รับแรงกระตุ้นก็จะเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองมาใช้อย่างเต็มที่ โดยการสนับสนุนจากหน่วยงานนั้นๆแล้วจะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง เรียม ศรีทอง (2542 : 165) กล่าวว่า ผลของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จะเป็นผลดีต่อตนเอง คนอื่น และหน่วยงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเอง และยังส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาล อาทิ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์และ วนิตา มงคลสินธุ์ (2535 : 64 - 68) ได้ศึกษาสาเหตุการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน โดยศึกษาพยาบาลที่ลาออก โอนและย้ายจำนวน 83 คน พบว่า สิ่งที่ลดแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลกลุ่มนี้คือ ค่าตอบแทน การปรับ 2 ชั้น (เฉลี่ย 10 ปีต่อ 1 ครั้ง) และความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น และงานวิจัยของ เตือนใจ ยงพานิช (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยบางประการด้านจิตใจและด้านชีวิตร่วมที่สัมพันธ์กับภาวะสับสนของไหลของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายภาวะสับสนไหลของพยาบาล คือ ภาระงาน เงินเดือน โอกาสก้าวหน้าน้อย ดังที่ ลอว์เลอร์ (Lawler. 1971 : 450) กล่าวว่า ความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนในงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานต่ำ ยังมีงานวิจัยของ พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540 : 44 - 45)

ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ตามทฤษฎีคุณลักษณะของงาน พบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน การรับรู้ในผลของงาน สามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ร้อยละ 50.28 และยังพบอีกว่าศักยภาพการจูงใจของงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานไม่แตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าสูงและพยาบาลที่มีความต้องการก้าวหน้าต่ำ และจากงานวิจัยของ เซนิสา ทุงโชคชัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลางที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเป็นรายด้านมากกว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุญนราต (2538 : 125) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอบางละมุง ได้พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และนอกจากนี้งานวิจัยของ อรรถชัย แสงธำรง (2540 : 81 - 83) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร บุคลิกภาพ เป็นตัวพยากรณ์การพัฒนาตนเองของข้าราชการ

งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความขยัน อดทน และคุณธรรมอันสูง การปฏิบัติงานเป็นประจำ อาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน เบื่อหน่ายเพราะความจำเจซ้ำซาก พยาบาลที่รู้จักเรียนและพัฒนาตนเองมักจะรู้สึกไม่เบื่อหน่าย (วิเชียร ทวีลาภ. 2534 : 154) พยาบาลจำนวนมากจะมีความรู้สึกไม่สนใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกว่างงานนั้นเป็นงานประจำ ไม่มีความแตกต่างในกิจกรรมการทำงานแม้จะมีระดับซีที่แตกต่างกัน หรือประสบการณ์ในเรื่องเวลาที่ทำงานที่ต่างกัน การขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารการทำงานภายใต้บรรยากาศที่มีการควบคุมสูง (ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542 : 136) นอกจากนี้ยังมีปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน (โชติ เกิดบัณฑิต. 2539 : 4 ; อ้างอิงจาก กาญจนา แสงรัตน์. 2532 : 3) และ (นันทนา จาตุรันตวัฒน์. 2536 : 13 ; อ้างอิงจาก คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2529 : 28) ยังกล่าวอีกว่า บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การขาดความรู้และทักษะบางอย่างที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับ ตำแหน่ง หรือลักษณะงาน

พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนมากทั้งที่ประจำโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลชุมชน สถานีอนามัย ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค พยาบาลผู้ชำนาญการ พยาบาลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้ทำงานและจากการสังเกต สัมภาษณ์ พบว่า พยาบาลมีความกระตือรือร้น ให้ความสนใจในการให้บริการทางการพยาบาลเป็นอย่างดี แต่ลักษณะงานของพยาบาลส่วนใหญ่จะทำงานเฉพาะที่ได้รับมอบหมายหรือทำงานในหน้าที่เท่านั้น และเป็นงานที่ต้องทำอยู่เป็นประจำจนบางครั้งมีพยาบาลจำนวนไม่มากนักจะเลยไม่สนใจคุณภาพของการปฏิบัติงาน และขาดความสนใจที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารณี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73 - 74) พบว่า ผู้ที่ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น มักผลัดวันประกันพรุ่ง ขาดความตั้งใจและความคาดหวังในผลสำเร็จของงาน ทำงานเพียงเพื่อเสร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน มักหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดระบบในการทำงาน จะเป็นผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ และนอกจากนี้พยาบาลยังมีการปฏิบัติภารกิจพิเศษนอกเหนือจากงานประจำของพยาบาล ได้แก่ การนิเทศการฝึกการปฏิบัติงานของนักศึกษา

พยาบาล ช่วยเหลืองานแผนกอื่นๆ ออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ซึ่งงานเหล่านี้ต้องใช้ความรู้ ความสามารถมากกว่างานประจำในแผนก ทำให้มีการะงานมากขึ้นในขณะที่พยาบาลมีจำนวนจำกัด ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 - 2549) มีนโยบายปฏิรูปข้าราชการ โดยจัดทำแผนลดขนาดกำลังคน ร้อยละ 20 และหรือเพิ่มความสามารถของกำลังให้ได้ในระดับเดียวกัน (วรเดช จันทร. 2543 : 122 - 123)

นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมและกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเชื่อว่าวิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรบาย-ดึก ทำให้เสียโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การใฝ่หาวิชาการจึงน้อยลง เพราะล้าไปกับการทำงานประจำ โดยเฉพาะการขึ้นเวรบาย-ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2538 : 97 - 104) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนานๆ ครั้ง ในเรื่องการอ่านหนังสือตำรา และเอกสารวิชาการเกี่ยวกับอาชีพ การให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัย ถึงแม้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่จะตั้งใจปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังในการปฏิบัติงานสูง แต่เนื่องจากประสบการณ์ยังไม่เพียงพอ ขาดทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ อีกทั้ง เทวี เศรษฐภักดี (2536 : 108) ยังกล่าวอีกว่า เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญย่ำแย่ลง ทำให้พยาบาลเหล่านี้ต้องการที่จะเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามพยาบาลที่ต้องการหรือมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความสามารถ ทักษะ ความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ บางครั้งประสบปัญหาและอุปสรรค ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานนั้นๆ ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านเวลา และขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานแทนในช่วงที่รับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ ซึ่งรวมถึงโครงการพัฒนาบุคลากรพยาบาลทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงานยังมีน้อย และกระจายได้ไม่ทั่วถึง พยาบาลปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จะเป็นโอกาสของแพทย์หรือผู้บริหารการพยาบาล บางครั้งการตัดสินใจให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมทางวิชาการไม่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและความสนใจนโยบายบางอย่างไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของพยาบาล พยาบาลไม่มีโอกาสร่วมตัดสินใจ ระเบียบกฎเกณฑ์ไม่มีความยืดหยุ่น เช่น มีข้อจำกัดในการแลกรเวร การลาพักผ่อน ทำให้ขาดโอกาสในการประชุม ฝึกอบรมในสาขาที่สนใจ และไม่เอื้ออำนวยในการศึกษาต่อภาคพิเศษ ซึ่งพยาบาลเหล่านี้มีความคาดหวัง ความต้องการให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า พยาบาลแต่ละคนมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด มีความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และต้องการความก้าวหน้าในการทำงานมากน้อยเพียงใด จึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ตามทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม จากการที่พยาบาลไม่ได้รับการตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ตามที่ต้องการและคาดหวัง ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ มีความแตกต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อทราบข้อมูลพื้นฐานในเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงวิธีการ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้พยาบาลได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 17 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาล 657 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2545 ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 12 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาล 328 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ

- 3.1.1 อายุ
- 3.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
- 3.1.3 ระดับการศึกษา
- 3.1.4 รายได้ต่อเดือน
- 3.1.5 ตำแหน่งงาน
- 3.1.6 บุคลิกภาพ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้

- 3.2.1 คุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

- 3.2.2 เครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
- 3.2.3 ความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1 ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการบริหาร ไม่ได้ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ พยาบาลผู้อำนวยการ และหัวหน้าตึกผู้ป่วย

1.2 ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ พยาบาลประจำการ

2. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล เป็นจำนวนตั้งแต่จบการศึกษาหลักสูตรพยาบาล และเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบัน

3. พยาบาล หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้

3.1 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับวิชาชีพซึ่งได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาตรี และเทียบเท่าในสาขาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ และได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพ ชั้นหนึ่ง ปัจจุบันกำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

3.2 พยาบาลเทคนิค หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรผดุงครรภ์ ได้รับประกาศนียบัตรอนุปริญญา ในสาขาวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ และเป็นผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพ ปัจจุบันกำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

4. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลที่มีต่อความพยายามของตนเอง ที่จะแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง จากการศึกษาอบรมค้นคว้าด้วยตนเอง จากการประชุมทางวิชาการที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน อิงกรอบทฤษฎีของ Vroom [แรงจูงใจ (M) = คุณค่าของผลงาน (V) X เครื่องมือ (I) X ความคาดหวัง (E)] มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลที่มีความพยายามที่จะเรียนรู้เนื้อหาทางการพยาบาลและวิธีการใหม่ๆ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน / ผู้บริหาร การศึกษาหาความรู้จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่างๆทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ การนิเทศงานจากผู้ชำนาญการ การศึกษาดูงานจากภายนอกหน่วยงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรที่น่าสนใจ เข้าร่วมฟังการอภิปรายปัญหาต่างๆทางพยาบาล การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย / แผนงาน / โครงการในหน่วยงาน ติดตามข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย จนเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเข้าใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานทางการพยาบาลในหน่วยงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีคุณค่าและมีความสำคัญกับพยาบาลมากน้อยเพียงใด

4.2 ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความคาดหวังของพยาบาลที่มีต่อนโยบาย กฎ ระเบียบ และวิธีการ ที่ถือปฏิบัติกันในหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีการเรียนรู้เนื้อหาทางการพยาบาลและวิธีการใหม่ๆอยู่เสมอ ได้แก่ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกันในหน่วยงาน มีการจัดซื้อหนังสือ/ คู่มือ/ตำราทางวิชาการที่หลากหลาย จัดการประชุมสัมมนาและการอภิปรายทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ของพยาบาลอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และอบรมหลักสูตร

เฉพาะทางในสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่ทันสมัย จัดให้มีการศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน และมีการนิเทศงานจากผู้อำนวยการอยู่เสมอ

4.3 ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหมายถึง ความเป็นไปได้ของพยาบาลที่ใช้ความพยายาม ความขยัน ความอดทน ในการเรียนรู้เนื้อหาทางการพยาบาลและวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้ความคาดหวังมีความเป็นไปได้ที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร/ผู้มารับบริการ ความเป็นไปได้ที่จะได้รับความมั่นคงในงาน ความเป็นไปได้ที่จะได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน/ผู้บริหาร ความเป็นไปได้ที่จะได้รับความสำเร็จในงาน ความเป็นไปได้ที่จะได้รับความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ความเป็นไปได้ที่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญทางการพยาบาล ความเป็นไปได้ที่จะได้รับลักษณะงานที่ดี

5. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการดำรงชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น บุคลิกภาพในการวิจัยครั้งนี้แบ่งบุคลิกภาพของพยาบาลออกเป็น 2 แบบคือ

5.1 บุคลิกภาพแบบ A เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่รักความเจริญก้าวหน้า ชอบ ฟันฝ่าอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว ไม่ชอบการรอคอย

5.2 บุคลิกภาพแบบ B เป็นลักษณะบุคลิกภาพของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่หวังผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ไม่ชอบฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อดทนและรอคอยได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ
 - ✓ 1.1.3 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ✓ 1.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ✓ 1.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - ✓ 1.1.6 พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.7 ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวูม
 - 1.1.8 การประยุกต์ทฤษฎีความคาดหวังมาใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 1.2.2 งานวิจัยในประเทศ
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
 - 2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
 - 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.1.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.1.3 การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน
 - 2.1.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 - 2.1.5 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
 - 2.1.6 แนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
 - 2.1.7 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
 - 2.1.8 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง
 - 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
 - 2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 2.2.2 งานวิจัยในประเทศ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

โลเวน (สวัณน์ วัฒนวงศ์.2533 : 71 ; อ้างอิงจาก Lovell.1980) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ชักนำใ้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการ บางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้

กลูเอ็ค (Glueck.1982 : 138) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับของพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละคนมีพลังมากขึ้น และดำเนินไปอย่างต่อเนื่องจนบรรลุความต้องการของตน

ลูธันส์ (Luthans. 1995 : 141) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) จากคำกริยาในภาษาลาตินว่า " Movere" ตรงกับภาษาอังกฤษว่า "to move" มีความหมายว่า เป็นกระบวนการที่เริ่มจากความไม่สมดุลของร่างกายหรือจิตใจ เป็นความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรม หรือมีแรงขับที่จะนำไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งล่อใจนั้นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการ แรงขับ และสิ่งล่อใจ

จอห์น (1996 : 159) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่ทำงานหนักอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งจะประกอบด้วยความพยายาม ความเพียร มีแนวทางและเป้าหมาย

ดูบริน (1992 : 50) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่จะใช้ความพยายามปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในองค์การ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โรบิน (1993 : 205) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และเป็นไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

กิติมา ปรีติลภ (2529 : 42) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่จะชักจูงมนุษย์ให้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์การเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2530 : 10) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น(Need) ความต้องการ (Want) แรงขับ (Drive) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals)

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 : 78) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใดๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 130 - 131) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ขององค์การ มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ

กล่าวโดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่มากระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้

1.1.2 ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท (เชียรศรี วิวิธสิริ. 2527 : 25 และ กมลรัตน์ หล้าสงวณ. 2528 : 227) คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผลและความชอบของตัวเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsics Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก ทำให้มองเห็นจุดมุ่งหมายและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยทั่วไปพฤติกรรมของบุคคลจะได้รับการจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ คะแนนเรียน เป็นต้น

จากเอกสารข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งตามการแสดงออกของพฤติกรรมโดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานสูงกว่า

1.1.3 องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เชเลนิค (อังคณา โกสิยัสวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1958) ได้พบว่าปัจจัยสำคัญสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานคือรางวัล รางวัลดังกล่าวมี 2 ประเภท คือรางวัลภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์การและการบริหารองค์การ ส่วนรางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความซื่อสัตย์ ความรัก ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

เฟรนช์ (อังคณา โกสิยัสสวัสดิ์. 2534 : 28 ; อ้างอิงจาก French. 1964.) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์การใดจะบังเกิดความพึงพอใจในการทำงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่างๆ เพียงใด โดยได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ร่วมงานที่จะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในอาชีพ
2. เงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นธรรม
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี
4. การควบคุมบังคับบัญชาดี ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยสัมพันธ์
5. สภาพการทำงานดี
6. มีโอกาสก้าวหน้า คือมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้างเงินเดือนและ

เพิ่มคุณวุฒิ

7. เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สมพงษ์ เกษมสิน ได้แบ่งสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่เห็นได้ง่ายและมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิด คือ

ก. สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข. สิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ

สิ่งจูงใจที่มีใช้เงินทองหรือสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สวัสดิการหรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีได้อยู่ในรูปของเงินทอง หรือที่มีลักษณะเป็นนามธรรม✓

นอกจากสิ่งจูงใจดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี เต็ม เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วย (Negro. 1969 : 201)

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

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัวงานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ได้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย
- 3.2 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ
- 3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทายงานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ อีแวนส์ (Evans. 1971 : 31 - 38) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ส ซึ่งอีแวนส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำความคาดหวังไว้” อีแวนส์ได้สร้างแบบจำลองที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path - Gaal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใดๆนั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ถ้ามีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย ถ้ามี แรงจูงใจ กิจกรรมนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะกระทำขาดตอนเป็นช่วงๆไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่

สม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จะเกิดขึ้นได้เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้ง 2 ประการนี้หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะลดน้อยลง

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

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

เมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมี พฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็หันไปกระทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทน หากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆใหม่จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

จึงอาจกล่าวได้ว่าการจะจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์กันเป็นขบวนการ คือเมื่อมนุษย์มีความต้องการ (Need) ก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือ แรงขับ (Drive) ขึ้นในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือสิ่งจูงใจ (Motivator) ตามที่ต้องการ

พิคอร์ส และไมเออร์ส (Pigors and Myers. 1981 : 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

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

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทยนั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมปัจจัยของความ ต้องการของข้าราชการไทย (เกศินี หงสนันท์. 2518 : 130 - 131) สรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หมายถึง การทำงาน การควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี
4. มีสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ
5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถ

6. การสอบแข่งขัน หรือการคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฝึกฝนผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

จะเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

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

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำใจให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คน หรือผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่าคือ “นาย” ต่ำกว่าคือ “ลูกน้อง” เท่าๆกัน คือ “เพื่อนร่วมงาน” บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงาน หรืออยากหนีงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่ชอบแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับ จึงเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน

4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้งาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานข้าว ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วนไม่ว่าจะเป็นเครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการ หรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นรถรับส่ง น้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมันใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเราในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังเป็นการรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะสมแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพและสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

✓ 9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อายากรักและถูกรัก

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) กล่าวว่า คนมีความคาดหวังที่จะได้รับจากองค์กรหลายประการคือ

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

อาจสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่จะสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

1.4 X 1.1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วูม (Vroom, 1970 : 10) แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

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

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทในหน้าที่ของตน

สเตียร์ และพอร์เตอร์ ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงานเขาจะทำงานเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียว หรือจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

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

อรุณ รักธรรม (2522 : 268) แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา

ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น ที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

✕ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วย เหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งสามารถนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

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

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกสำเร็จ เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และได้ผลตอบแทนจากการทำงานตามที่คาดหวัง บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และผลักดันให้มีความรู้สึกรักการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามต้องการ สอนความต้องการของตนเอง และองค์การ ดังนั้นแรงจูงใจเป็นเหมือนพลังภายในที่จะผลักดันการใช้พลังความสามารถที่เขามีอยู่ให้ปรากฏออกมาในรูปผลสำเร็จของงาน

1.5 ✕ 1.1.5 ประโยชน์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

✕ นิภา นิธิยานน (2530 : 61) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวพลังสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามเต็มที่ถึงขั้นสูงสุด คือการเข้าใจตนเองและโลกอย่างถ่องแท้ ซึ่งนักจิตวิทยา เช่น โรเจอร์ และมาสโลว์ เรียกว่า "Self - actualization" แนวคิดของ ฟอรัย ถือว่า Ego เป็นตัวที่ทำหน้าที่ปรับชีวิตให้เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง แต่แนวคิดของบุคคลเหล่านี้เชื่อในระบบ "ตน" (Self) ว่าเป็นศูนย์รวมพลังแห่งบุคลิกภาพ

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 125 - 126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้แต่ละคนในองค์การและหมู่คณะเป็นการสร้าง
2. พลังรวมร่วมกันของกลุ่มส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

5. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและ ศีลธรรมดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงานเกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กร

6. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

7. แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน X

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 140) กล่าวว่า การจูงใจก่อให้เกิดประโยชน์หลาย

ประการคือ

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

การจูงใจคนทำงานยังมีความหมายในทางที่จะให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการทำงาน องค์กรสามารถมีข้อได้เปรียบเสียเปรียบในทางต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจก็คือการพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่คนงานตามที่คนงานต้องการ

พนัส หันนาทินทร์ (2542 : 131) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมจะเกิดผลดีต่อองค์กร และต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. องค์กรย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. ทำให้ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้
3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไป ความรับผิดชอบนั้นเป็นตัวคุมพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

5. แรงจูงใจจะช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน
6. แรงจูงใจช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่งเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่น
7. แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน

Xสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่น่าสังเกตคือ แรงจูงใจและขวัญหรือกำลังใจในการทำงานนั้นเป็นสิ่งเกื้อกูลซึ่งกันและกัน คือ เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้ขวัญหรือกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นด้วย X

1.1.6 พฤติกรรมที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 47 - 48) กล่าวว่า หน่วยงานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญของการใช้แรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก สิ่งทีหน่วยงานคาดหวังและต้องการจากคนงานในรูปของพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจนั้น มีดังต่อไปนี้

1. มีคนดีมาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน และปฏิบัติงานที่ทำงานอยู่นานเท่าทน โดยไม่ย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น สถิติการผลงาน การลาออกจากงานนั้น นับเป็นความบกพร่องของฝ่ายบริหารในหน่วยงานที่เดียว เพราะในระบบการบริหารงานนั้น การหยุดงานอาจเนื่องมาจากสาเหตุทางใจแทนสาเหตุทางกายก็ได้ ฉะนั้นการที่มีคนมาสมัครทำงานและทำอยู่นาน จึงเป็นพฤติกรรมจูงใจอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2. การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน แม้ว่าหน่วยงานจะไม่ได้ระบุหรือชี้แจงรายละเอียดของหน้าที่การงานนั้นๆไว้ทั้งหมด คนงานก็สามารถดำเนินการโดยลำพังให้บรรลุเป้าหมายได้ ยกตัวอย่างเช่น คนที่ทำหน้าที่ครู หรือพยาบาล จะมีรายละเอียดปลีกย่อยของพฤติกรรมในหน้าที่ที่ไม่อาจระบุไว้ทั้งหมดได้ รวมทั้งเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่จะต้องเผชิญก็ไม่อาจกำหนดตายตัวได้เช่นกัน ฉะนั้นการตัดสินใจทำงานโดยลำพังแต่สามารถเกิดผลดีต่องานในหน้าที่หลักได้ จึงนับเป็นพฤติกรรมจูงใจที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่ง

3. การให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน ตลอดจนความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีต่อหน่วยงาน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่มาจากการจูงใจที่หน่วยงานต้องการ

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานจนสุดความสามารถ ทั้งยังมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสามารถ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมจูงใจของคนงานที่หน่วยงานต้องการมาก

5. ความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเป็นพฤติกรรมจูงใจที่หน่วยงานต้องการจากคนงานเช่นกัน

6. ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน คอยปกป้องความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน ไม่ทำให้ภาพพจน์ของหน่วยงานเสียไป ก็เป็นพฤติกรรมจูงใจอีกอย่างหนึ่งที่หน่วยงานต้องการจากคนงาน นอกจากนี้พฤติกรรมจูงใจ อาจมีการแสดงออกในรูปของ

1. ความสนใจในความสำเร็จจากงานที่ทำ มากกว่าจะสนใจรางวัลจากความสำเร็จ
2. การทำงานด้วยความตั้งใจ พินิจพิเคราะห์ ไม่ใช่เพื่อความสนุก หรือเพื่อพันทนชั้นต่อ
3. ความคิดที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เสมอแทบจะเป็นลักษณะประจำตัว

ลักษณะ อินทร์กลับ และคณะ (2542 : 61) กล่าวว่า พฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของผู้ที่เป็นนักวิชาการ คือ พฤติกรรมการเรียนรู้ทางการเรียน การใฝ่รู้ หมายถึง การที่บุคคลมีแรงจูงใจ ความปรารถนา ความอยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้น ความสนใจและความพอใจที่จะแสวงหาข้อความรู้ต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการหรือความกระหายใคร่อยากรู้ที่เกิดขึ้น มีพฤติกรรมใฝ่รู้แสดงออกโดยการสืบเสาะหาความรู้ สอบถามผู้รู้ คิดแสวงหาคำตอบและสืบค้นหาข้อความรู้เสมอ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความปรารถนา สนใจ พึงพอใจ รู้สึกว่าเป็นสิ่งมีค่าสำหรับตน

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542 : 136) กล่าวว่า ปัจจัยในการเรื่องแรงจูงใจจะมีพลังผลักดันต่อความรู้สึกของพยาบาลมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นกับแรงจูงใจภายใน คือ ปรากฏการณ์แรก พยาบาลมีความรู้สึกสนใจ รักที่จะทำงานด้านนี้เพียงใด ความรู้สึกดังกล่าวต่องาน ก็จะทำให้พยาบาลมีความขยันหมั่นเพียร จรดจ่อในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะมีอุปสรรคใด ๆ ก็ตาม ก็จะใช้ความสามารถเผชิญหน้า สู้ ปัญหา แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง หรือถ้าไม่อยู่ในวิสัยจะจัดการได้ ก็สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำ หรือช่วยเหลือ ในลักษณะการส่งเสริมให้มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง เสนอทางเลือกที่เหมาะสมกับการแก้ไขปัญหา การทำงานจะดำเนินไปในบรรยากาศที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ พยาบาลจำนวนมากจะมีความรู้สึกไม่สนใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกว่าทำงานประจำ ไม่มีความแตกต่างในกิจกรรมการทำงานแม้ว่าจะมีระดับชี้ ที่แตกต่างกัน หรือประสบการณ์ในเรื่องเวลาทำงานที่ต่างกัน การขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหาร ทำงานภายใต้บรรยากาศที่มีการควบคุมสูง

พฤติกรรมที่ขาดการจูงใจ

✕ พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 49) กล่าวว่า การกระทำที่ขาดแรงจูงใจนั้น มักมีสาเหตุมาจาก ความไม่รู้ ความสงสัย และความกังวลของบุคคล พฤติกรรมที่ขาดแรงจูงใจมักจะปรากฏให้เห็นได้ชัด เมื่อบุคคลมีอาการเฉื่อยชาในการทำงาน ซึ่งความเฉื่อยชานี้อาจมาจาก

1. ไม่รู้ความหมายของการทำงาน
2. ไม่รู้ความสำคัญของการทำงาน
3. ไม่รู้ประโยชน์ของการทำงาน
4. ไม่รู้เป้าหมายของงาน

ความไม่รู้ในสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้น ขาดความกระฉับกระเฉง ทำงานเท่าที่ได้รับคำสั่ง ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เต็มใจ เพียงแต่ทำงานให้เสร็จพันตัวไปเท่านั้น ลายหยุดหรือขาดงานบ่อย ชอบเปลี่ยนงานใหม่ ไม่พอใจระบบหรือระเบียบหรือกฎของหน่วยงาน ไม่รู้สึกสะท้อนต่อการคัดโทษหรือการลงโทษจากหน่วยงาน ขาดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ฯลฯ

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีความกระฉับกระเฉง ทำงานด้วยความเต็มใจ และรักในงานที่ทำ ให้ความร่วมมือกับองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพยายามหาแสงความรู้อยู่เสมอ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

1.1.7 ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม

ทฤษฎีการจูงใจด้วยกระบวนการการจูงใจของมนุษย์ เป็นการศึกษาดังวิธีการที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวรูม (Vroom's VIE Expectancy Theory of Motivation)

สตีลเลอร์ และฟอร์ทเตอร์ ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังไว้ว่า ตามหลักวิชาการของทฤษฎีความคาดหวังได้นำจาก Tolman (1932) ซึ่งเขาเขียนไว้ในหนังสือ "Purposive Behavior in Animals and Men "

โทแมน (Tolman) ได้กำหนดกฎเพื่ออธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งรวมถึง 2 กระบวนการคือ เป้าหมายและความพอใจ อย่างไรก็ตามการทำงานส่วนมาก ที่มาจากการทำงานในบริษัทอุตสาหกรรม องค์กรต่างๆ ตั้งแต่ ค.ศ. 1932 ถึง ค.ศ. 1964 โดยจะเน้นเรื่องจิตวิทยาเกี่ยวกับความพอใจในการแสดงพฤติกรรม (Peak. 1955 ; Georgopoulos, Mahoney, Jqnes. 1957 ; Vroom. 1964)

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

วรูม กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นผลคูณของความสามารถและแรงจูงใจซึ่งจะอธิบายแรงจูงใจได้จากสมการเหล่านี้

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

F = พลังแห่งการกระทำ (แรงจูงใจ)

E = การรับรู้ความเป็นไปได้ (ความคาดหวัง) ที่มาจากความพยายาม i จนมีสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติระดับ j

V_j = คุณค่าของผลการปฏิบัติงาน

ความคาดหวังเป็นความคิดที่เป็นไปได้ มีค่า ตั้งแต่ 0.0 ถึง 1.0 คุณค่าของผลงานเป็นความชอบในทางบวกหรือทางลบของบุคคลที่ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงานได้มาจากคุณค่าของผลงานที่ได้รับและนำไปสู่ผลงานอย่างอื่น เช่น ค่าจ้างและการยอมรับนับถือ วรูม ได้อธิบายถึงคุณค่าของผลงานดังนี้

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

I = เครื่องมือของการปฏิบัติระดับ j เพื่อให้ได้มาซึ่งผลงาน k

V = คุณค่าของผลงาน หรือการรับรู้ความปรารถนาในผลงาน k

เครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับผลงาน ซึ่งวรูมได้ให้ค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1

เครื่องมือเป็นการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและผลของงาน การรับรู้ในความสัมพันธ์อาจแตกต่างจากความสัมพันธ์ที่เป็นจริง

Expectancy Theories ตามความคิดของเดซีและเรย์น

ทฤษฎีความคาดหวังได้ถูกพัฒนามาใช้ในเรื่องแรงจูงใจในบริษัทอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล

รูปแบบของ Vroom

ทฤษฎีของ วรูม (Vroom. 1964) ได้เสนอในรูปแบบของสูตรการคำนวณ ซึ่ง วรูมเรียกว่าอำนาจที่นำไปสู่การกระทำ (แรงจูงใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล) วรูมอ้างว่าการกระทำเหล่านี้จะนำไปสู่ Wide range ของผลงานและจะเป็นพลังให้เกิดการกระทำเฉพาะอย่าง (F_i) ซึ่งถูกกำหนดโดยคุณค่าของผลงาน (V_j) และความคาดหวังว่าการกระทำจะนำไปสู่ผลงาน (E_{ij}) ซึ่งความคาดหวังคือความเป็นไปได้ของผู้กระทำมีค่าจาก 0 ถึง 1 และมีการเขียนสมการแรงจูงใจ เป็นผลรวมของคุณค่าของผลงานคูณกับความคาดหวังในการกระทำ i ไปสู่ผลงาน j

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

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง x คุณค่าของผลงาน

ถึงแม้ว่าความคาดหวังการประมาณความเป็นไปได้ง่าย ๆ และมีคุณค่าของผลงานเป็น

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

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

คุณค่าของผลงาน j = ผลรวมของคุณค่าของผลงาน k X เครื่องมือของผลงาน j
เพื่อเกิดสัมฤทธิ์ผลในผลงาน k

เครื่องมือสามารถวัดได้ระหว่าง -1 และ +1 ซึ่งแสดงถึงความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับผลงานของคำสั่งแรกจะช่วยให้บุคคลได้รับผลงานของคำสั่งในครั้งที่สอง อีกอย่างหนึ่ง รวมได้ยืนยันว่า ผลงานเป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่ากับผลของงาน ซึ่งคุณค่าของผลงานจะขึ้นอยู่กับผลที่สืบเนื่องมาจากผลงาน

ทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของดูปรีน

ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบอยู่ 4 หลักใหญ่ๆ ดังนี้ คือ ความคาดหวัง เครื่องมือคุณค่าของผลงาน และสมการของแรงจูงใจ

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

2. เครื่องมือ คือ ความเป็นไปได้ที่ถูกกำหนดโดยบุคคลว่า การปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลของงานหรือรางวัล บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ก็ตามเพื่อให้ได้มาซึ่งผลของงานหรือรางวัล ซึ่งเครื่องมือมีค่าจาก 0 ถึง 1.0 ถ้าบุคคลเชื่อว่าไม่มีโอกาสได้รับรางวัลที่ต้องการ จะมีความเป็นไปได้ 0 และถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าจะได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ค่าความเป็นไปได้มีค่า 1.0 การปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความคาดหวังซึ่งเป็นผลงานขั้นต้น เช่น ถ้าท่านทำงานหนัก ท่านคาดหวังจะต้องผลิตผลงานที่ดี ปรับปรุงบริการหรือมีคุณภาพ ส่วนเครื่องมือมีความสัมพันธ์กับผลงานขั้นที่สอง (รางวัลต่างๆ) นั่นคือผลงานขั้นต้นจะนำไปสู่ผลงานขั้นที่สอง ดังเช่น ท่านอาจมีความเชื่อว่าถ้าท่านผลิตงานที่มีคุณภาพสูง ท่านจะได้รับความยอมรับนับถือจากองค์กร

3. คุณค่าของผลงาน คือ ผลงานนั้นมีคุณค่า น่าสนใจ ซึ่งในการทำงานแต่ละอย่างจะมีผลงานได้หลายรูปแบบ และมีคุณค่าในตัวของมันเอง คุณค่าของผลงานมีค่าจาก -100 ถึง +100 คุณค่าของผลงานมีค่า +100 มีความหมายว่า ท่านต้องการผลงานมาก ส่วนค่า -100 มีความหมายว่า ท่านมีแรงจูงใจที่หลีกเลี่ยงผลงานมาก คุณค่าของผลงานเป็น 0 หมายความว่า ท่านไม่สนใจผลงาน ซึ่งเนื่องมาจากไม่มีใช้การจูงใจ

สมการแรงจูงใจ

แรงจูงใจ = ความคาดหวัง X เครื่องมือ X คุณค่าของผลงาน

บุคคลจะมีแรงจูงใจภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้

- ความคาดหวัง = บุคคลเชื่อว่าเขาหรือเธอสามารถปฏิบัติงานได้
- เครื่องมือสูง = บุคคลเชื่อว่าการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลงานอย่างแน่นอน
- คุณค่าของผลงานสูง = บุคคลให้คุณค่าของผลงานมาก

ตัวอย่างจากการวางแผนด้านอาชีพจะช่วยให้อธิบายถึงกระบวนการทำงาน Margot เชื่อว่าการเรียนเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมศาสตร์ เธอสามารถทำโปรแกรมได้อย่างสมบูรณ์ เธอมีความคาดหวังสูง (0.90) เธอไม่ค่อยจะเชื่อว่าโปรแกรมเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมจะนำไปสู่เงินเดือนที่สูง ความสนใจในงานจะเน้นเครื่องมือมีค่า 0.85 และเธอเห็นคุณค่าของผลงานในอาชีพวิศวกรรมอย่างมาก คุณค่าของผลงานมีค่า 95 เมื่อส่วนประกอบทั้งสามมาคูณกัน ($0.90 \times 0.85 \times 95 = 73$) ผลปรากฏว่าแรงจูงใจของ Margot มีมาก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ที่มีเหตุผลเกี่ยวกับแรงจูงใจ แรงจูงใจมีความสำคัญในเรื่องผลงานที่แตกต่างกันมากมาย เช่น รายได้ สถานภาพ และความพึงพอใจในอาชีพ

เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 23 - 24 ; อ้างอิงจาก Feldman and Arnold. 1985) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังมีองค์ประกอบหลัก คือ ความคาดหวังซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความคาดหวังที่เกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort - Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) และความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance - Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) องค์ประกอบสุดท้ายคือ การรับรู้คุณค่าของรางวัลหรือผลตอบแทน (Valence : V)

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน (The Effort - Performance Expectancy : $E \rightarrow P$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่า ความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน มีค่าความน่าจะเป็นอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 0$ แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของบุคคลว่าถ้าเขามีความพยายามสูง แต่ไม่มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามถ้าค่าความน่าจะเป็นของ $E \rightarrow P = 1$ แสดงว่า บุคคลมีความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ถ้าค่าความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงานมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานสูง และบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทน (The Performance - Outcome Expectancy : $P \rightarrow O$) หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับโอกาสว่า ผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์ประกอบนี้มีความน่าจะเป็นตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 แสดงว่าบุคคลนั้นมีความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนำมาสู่ผลตอบแทนสูง ซึ่งผลตอบแทนมี 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนภายในที่มาจากตัวบุคคลนั่นเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์การหรือบุคคลอื่น เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพอใจ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนผลตอบแทนอีกประเภทหนึ่งคือ ผลตอบแทนภายนอก ที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ จากบุคคลต่างๆในองค์การ เช่น หัวหน้าเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผลตอบแทนภายในและภายนอกนี้ต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล และมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคล

3. การรับรู้ค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่า

ของผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับตามความชอบ การให้ความสำคัญ พอใจหรือไม่พอใจของบุคคลแต่ละคนที่มีผลตอบแทนนั้น ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเห็นคุณค่า $E \rightarrow P$ ของผลตอบแทนต่างกัน การรับรู้คุณค่าของผลตอบแทนมีค่าเป็นได้ทั้งทางบวกและลบ มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 บุคคลส่วนใหญ่รู้สึกชอบ ให้ความสำคัญหรือผลตอบแทนในทางบวก เช่น การได้รับการขึ้นเงินเดือน ในทางตรงกันข้ามบุคคลหลีกเลี่ยงผลตอบแทนที่มีค่าในทางลบ เช่น การถูกออกจากงาน ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สนใจผลตอบแทนนั้นเลยว่ามีค่าต่อเขาอย่างไร ผลตอบแทนนั้นจะมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 3 ในทฤษฎีความคาดหวัง ความสัมพันธ์จะอยู่ในรูปของการคูณ โดยแรงจูงใจของบุคคล (M) เป็นผลของความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามนำมาสู่ผลการปฏิบัติงาน ($E \rightarrow P$) คูณกับ ผลรวมของผลคูณระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับผลการงานนำมาสู่ผลตอบแทนปฏิบัติแทน ($P \rightarrow O$) กับการรับรู้คุณค่าของผลตอบแทน (V) สรุปเป็นสมการ

$$M = (E \rightarrow P) \sum [(P \rightarrow O)(V)]$$

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจ คือ ผลของ $E \rightarrow P$ คูณกับผลรวมของผลคูณระหว่าง $P \rightarrow O$ กับ V

ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีวี (VIE) ของวูม

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

ทฤษฎีที่วูมเสนออาจแสดงโดยแผนภาพแบบสรุปได้ ในทฤษฎีนี้จะมีแนวความคิดสำคัญ 3 ประการ คือ จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence), ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality), และ ความคาดหวัง (Expectancy) ได้มีการนำเอาพหุคูณแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษมาเรียงต่อกัน รวมเรียกว่า ทฤษฎีวี (VIE) สมมติฐานพื้นฐานที่มีในทฤษฎีนี้ก็คือการเลือกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (ท่ามกลางบรรดาทางเลือกต่างๆ นั้น) จะสัมพันธ์อย่างมีกฎเกณฑ์กับสภาพทางจิตวิทยา ซึ่งจะเกิดขึ้นในระยะเวลาเดียวกันกับพฤติกรรม

สำหรับแนวความคิด 3 ประการ ที่กล่าวมาอาจอธิบายได้ดังนี้

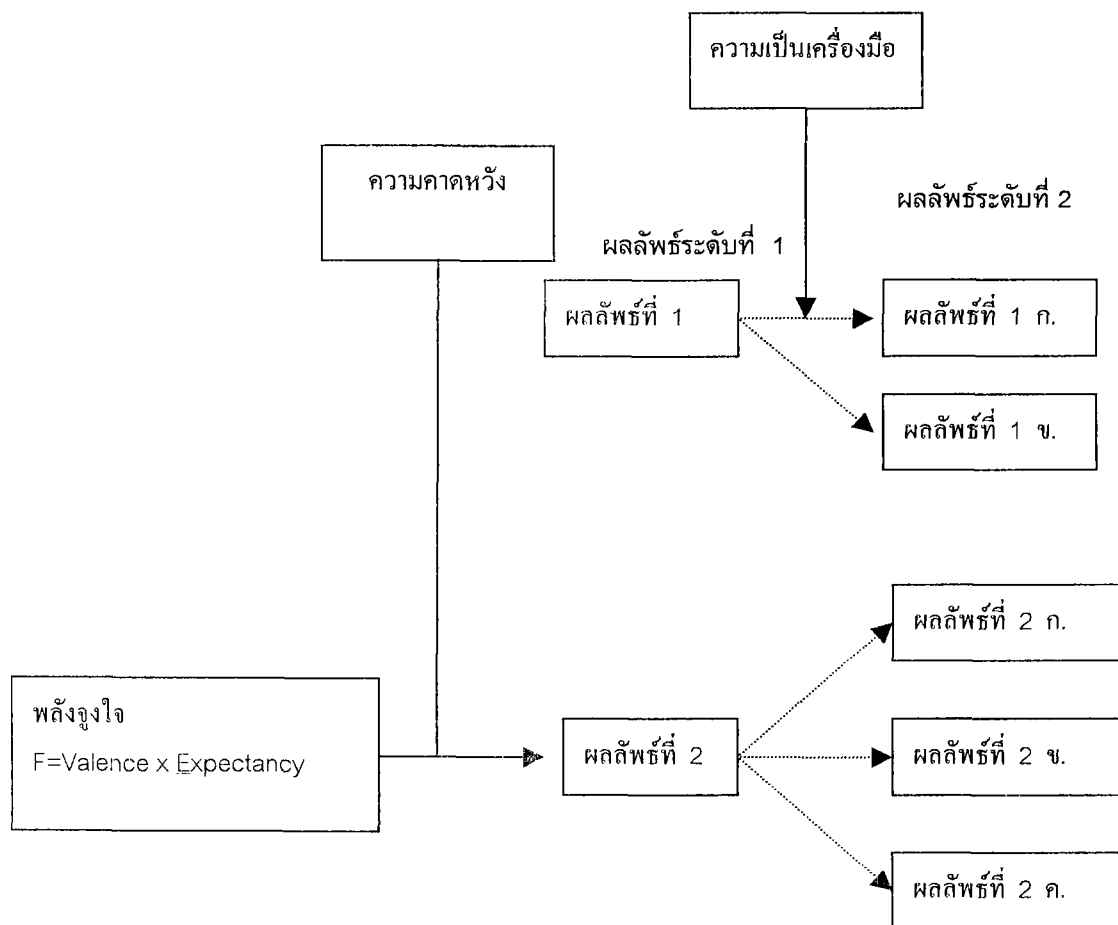
จำนวนที่ประกอบกันขึ้นเป็นความชอบ (Valence) หมายถึง ระดับความชอบของเอกบุคคลในผลลัพธ์โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง นั่นคือระดับความมากน้อยของความชอบหรือการเห็นในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้จากการกระทำนั้นเอง ดังนั้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ Valence นี้ก็คือ ค่านิยม สิ่งจูงใจ หัตถคติ และอรรถประโยชน์ที่คาดหวัง Valence จะมีค่าเป็นศูนย์เมื่อบุคคลไม่รู้สึกสนใจใฝ่ต่อผลลัพธ์ที่จะได้และจะมีค่าติดลบเมื่อบุคคลนั้นไม่ยอมรับผลนั้นเลย

ความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น สมมติว่าบุคคลๆ หนึ่ง ประารถนาที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเขาเห็นว่าการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์ดี จะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้เป้าหมายของเขาเป็นผลได้ ดังนั้นผลลัพธ์ในระดับแรกของเขาจึงเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ดีและผลลัพธ์ระดับแรกจะมี Valence ในทางบวก เพราะผลลัพธ์ระดับแรกนี้มีสัมพันธ์ภาพกับผลลัพธ์ในระดับที่ 2 ที่คาดหวัง นั่นก็คือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อาจกล่าวได้ว่าผลลัพธ์ระดับแรกจะเป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 2 นั้นเอง

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่การกระทำ หรือความพยายาม โดยเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 1 โดยเฉพาะความคาดหวังนี้ต่างจากความเป็นเครื่องมือ โดยที่ความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์ในระดับที่ 1 ในขณะที่ความเป็นเครื่องมือนั้นจะเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพของผลลัพธ์ในระดับที่ 1 และที่ 2

ในทัศนะของวูม ระดับการจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับผลคูณของ Valence กับความเป็นเครื่องมือ และความคาดหวัง และหากบุคคลกระทำการหลายอย่างก็เอาระดับการจูงใจที่หาได้มารวมกันก็จะได้พลังในการจูงใจ

แม้ทฤษฎีของวูมจะไม่ได้ให้เทคนิควิธีและข้อสรุปโดยตรงแก่นักปฏิบัติ แต่ทฤษฎีนี้ก็อาจนำมาปรับใช้ได้ การปรับใช้ทฤษฎีความคาดหวังนี้จะเกี่ยวข้องกับแนวความคิดสัญชาตญาณ (Cognitive Concepts) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) การปรับใช้ทฤษฎีความคาดหวังในลักษณะรูปธรรมมีดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงทฤษฎีความคาดหวังของวูม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 212 - 213) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังด้านแรงจูงใจเป็นไปตามตรรก ซึ่งมีความคิดว่า คนเราจะกำหนดผลที่ตนชอบและประเมินคุณค่าของผลนั้นออกมา

ความคาดหวัง คนทำงานเห็นคุณค่ารางวัลต่างชนิดไม่เท่ากัน คุณค่าของรางวัลซึ่งเป็นที่พอใจจะมีผลให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาต่อเมื่อคนทำงานมองเห็นว่า ตนจะได้รับผลตอบแทนจริง

ความคาดหวังประการแรก คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่ลงแรงไปกับผลงานที่ปรากฏ เช่น การลงแรงเพื่อเพิ่มผลผลิต ความหวังจะมีมากขึ้นเมื่อคนมีความมั่นใจในความสามารถของตน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจ การจัดการโดยยึดวัตถุประสงค์ ซึ่งเน้นการร่วมกันกำหนดเป้าหมายจะช่วยให้การคาดคะเนความสามารถได้ดีขึ้น บุคลิกภาพของคนมีอิทธิพลสำคัญ คือ คนที่เชื่อมั่นว่าผลงานจะดีเมื่อตนปฏิบัติงานดีก็จะกำหนดความคาดหวังไว้สูง

ความคาดหวังประการที่สอง คือ การประเมินความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับผลตอบแทนเบื้องต้น ฝ่ายจัดการสามารถช่วยให้ความคาดหวังผลเหล่านี้สูงขึ้นได้หลายวิธีเป็นต้นว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนรับทราบของของตนชัดเจน จะมีผลให้คนประเมินความคาดหวังในความพยายามของตน ผลงานและผลตอบแทนสูงขึ้น

คนทำงานมีความคาดหวังและเรียกร้องต้องการจากองค์กร ให้จัดปัจจัยต่างๆ เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางนามธรรมของตน ส่วนองค์กรก็ต้องทำให้คนทำงานมีพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรจัดให้ตลอดจนภาวะแวดล้อมในการทำงาน จะมีผลเป็นแรงจูงใจที่มีพลังมากน้อยเพียงใดต่อคนทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับ การประเมินคุณค่าของคนทำงาน ในลักษณะที่ว่า (1) พฤติกรรมที่องค์กรต้องการนั้นมีคุณค่าแก่ตนเพียงใด (2) จะคาดหวังได้มากน้อยเพียงใดว่าพฤติกรรมเช่นนั้นจะส่งผลดีแก่ตนได้จริง

คุณค่าของผลที่คาดหวัง ผลที่คนทำงานคาดหวังมี 2 แบบ คือ

(1) ผลเบื้องต้นในการทำงาน ได้แก่ เงิน การเปลี่ยนตำแหน่ง การรับรู้ความสามารถของตน เป็นต้น

(2) ผลลำดับรอง ได้แก่ สิ่งของที่เงินซื้อหาได้ สถานะที่สูงขึ้นเพราะการเลื่อนตำแหน่ง ความภาคภูมิใจในความสามารถของตน เป็นต้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2542 : 266 - 268) กล่าวว่า ทฤษฎีแห่งการคาดหวัง มีความเชื่อว่า

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นโดยผลรวมของแรงผลักดัน ภายในตัวของเขาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่างสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

นอกจากนี้ ทฤษฎีการคาดหวัง ยังกล่าวไว้ว่า การจูงใจในบุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนำไปสู่ผลกรรม ผลกรรมนั้นมีค่าสูงสำหรับเขา และเขาเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้ ทฤษฎีนี้มีศัพท์ทางวิชาการที่จะต้องทำความเข้าใจอยู่ 3 ประการดังนี้

1. การคาดหวังในความพยายาม-การกระทำ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้า ถ้าหากตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ที่สุดความ สามารถแล้ว จะมีโอกาส หรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ

2. การคาดหวังในการกระทำ – ผลกรรม (Performance – Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้ ผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดี หรือผลเสียอย่างไรต่อตัวเขา

3. ค่าของผลกรรม (Valence of Outcome) หมายถึง คุณค่าหรือความตั้งใจที่ผลกรรม นั้นมีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมนั้นออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลกรรมนั้น แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อผลกรรมเดียวกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 120 - 121) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังของวูม ซึ่งพัฒนามาจากสมมุติฐานที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับแรงจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่า ความสามารถและความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ หรืออาจกล่าวสั้นๆ หนึ่งว่าการจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีความคาดหวังมีส่วนประกอบ 3 ประการ

ประการที่ 1 ทฤษฎีความคาดหวังในส่วนแรก เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จในอาชีพในอนาคต โดยแต่ละบุคคลจะมีความคาดหวังว่า ถ้าใช้ความสามารถโดยมีเครื่อง มีทรัพยากรในการปฏิบัติงานแล้ว จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และถ้ามีการใช้ความอดทนเพิ่มมากขึ้น จะได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามที่คาดหวังแล้ว จะมีผลทำให้ท้อใจและเกิดความเบื่อหน่าย

ประการที่ 2 ทฤษฎีความคาดหวังในส่วนที่สอง เป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินผลของงานกับระบบค่าตอบแทน โดยคาดว่าหากทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลงานปรากฏแล้ว ย่อมได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ซึ่งถ้าเป็นไปตามความคาดหวังแล้ว ก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป แต่ถ้าผลงานที่ดีเด่นของเขาถูกมองข้ามไม่ได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารแล้ว จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกต่ำลงไป เกิดความท้อถอยในการปฏิบัติงาน

ประการที่ 3 ทฤษฎีความคาดหวังในส่วนที่สาม เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากผลตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่ได้เป็นที่พึงพอใจทัดเทียมกัน บางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่างไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ละคนจะให้คุณค่าของความพอใจตามผลรับที่ได้แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่ปฏิบัติตามที่ต้องการก็จะให้คุณค่าเป็นลบ แต่ถ้าเฉยๆคุณค่าผลตอบแทนจะเป็นศูนย์

วูม (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 319 - 322 ; อ้างอิงจาก Jenks, 1990 : 59 - 62) ได้กำหนดวิธีการจูงใจมนุษย์ให้พึงพอใจในงาน และตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป็นสูตรว่า

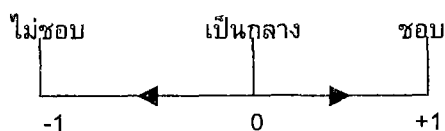
$$M = V \times I \times E \text{ หรือ}$$

วิธีการจูงใจ = ผลคูณของคุณค่าของผลงานที่ทำกับเครื่องมือและความคาดหวัง

(V = Valence , I = Instrumentality , E = Expectancy)

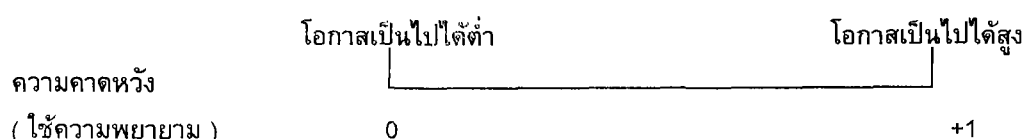
วิธีการจูงใจของวูม ได้กำหนดตัวแปรไว้ 3 ตัวแปร คือ

1. คุณค่าของผลงานที่ทำ (Valence) หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลตอบแทน หรือความก้าวหน้าก้าวหน้า หรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน หรือปฏิบัติงานนั้น ๆ ว่ามีคุณค่าจากดีหรือไม่ชอบ ไปหาจุดศูนย์และเพิ่มเป็นบวก เพราะเป็นรางวัลที่ชอบ



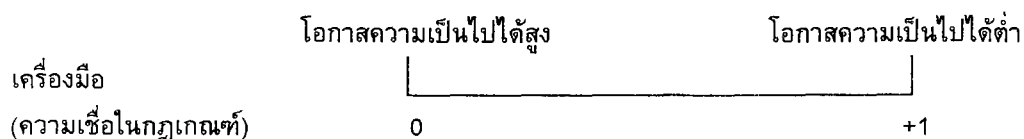
แสดงคุณค่าของผลงานที่ทำ

2. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่มนุษย์จะกำหนดความเป็นไปได้ในการที่จะได้รับผลตอบแทน หรือรางวัล หรือความก้าวหน้า โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความพยายาม ความขยัน อดทน ความมีเสน่ห์ และการใช้อิทธิพลอื่นๆ ใส่เข้าไปในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ความคาดหวังเป็นผลสำเร็จ มนุษย์ที่มีความคาดหวังสูง จะใช้ความพยายามมากกว่า 0 อาจจะเป็น +1



แสดงการใช้ความพยายามต่อความคาดหวัง

3. เครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา ที่ใช้ถือปฏิบัติในองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับระดับของความคาดหวังและผลของการจูงใจ ถ้าเครื่องมือนี้เที่ยงตรงเชื่อถือได้จะมีค่า +1 ในทางตรงกันข้าม ถ้าเครื่องมือไม่ยุติธรรมจะมีค่าใกล้ 0



แสดงความเชื่อในเครื่องมือกับโอกาสความเป็นไปได้

จากทฤษฎีความคาดหวังของวูมที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่ามิติหลักที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน โดยจะนำแนวคิดหลักมาจาก วูม ซึ่งรูปแบบได้สร้างขึ้นตามแนวความคิดของคุณค่าของผลงาน เครื่องมือ ความคาดหวัง และเรียกกันโดยทั่วไปว่าทฤษฎีวี (VIE) ดังมีสมการดังนี้

$$M = V \times I \times E$$

แรงจูงใจ = คุณค่าของผลงาน x เครื่องมือ x ความคาดหวัง

จากแนวความคิดนี้ทำให้เข้าใจถึงกระบวนการจูงใจที่สลับซับซ้อนมากขึ้นช่วยให้ผู้บริหารในการวิเคราะห์การจูงใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล โดยมองเห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องชัดเจนขึ้น กว้างขวางขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เข้าใจในสัมพันธภาพระหว่างเป้าหมายบุคคลและเป้าหมายขององค์กรได้

1.1.8 การประยุกต์ทฤษฎีความคาดหวังมาใช้ในการปฏิบัติ

สมยศ นาวิการ (2527 : 73 - 74) สรุปว่าผู้บริหารองค์การสามารถนำทฤษฎีความคาดหวัง ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานได้ดังนี้

1. พิจารณาว่าประเภทของรางวัลหรือผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อพนักงานมีอะไรบ้าง
2. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติให้เป็นพฤติกรรมที่สังเกตและวัดได้แน่นอน
2. สร้างความแน่ใจว่า พนักงานสามารถบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการได้ หรือกล่าวได้ว่า กำหนดเป้าหมายของงานไว้สูงเกินไป จนพนักงานรู้สึกว่ายากที่จะทำงานให้สำเร็จได้
4. เชื่อมโยงระหว่างผลลัพธ์ที่พนักงานต้องการ กับระบบของผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ตัวอย่างเช่น หากพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายนอก ก็ควรเน้นเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนทางการเงิน และการยกย่อง แต่ถ้าพนักงานให้คุณค่ากับรางวัลภายใน ก็ควรจะเน้นการเพิ่มความรับผิดชอบ ความท้าทาย และความรู้สึกทางความสำเร็จ เป็นต้น
5. สร้างความมั่นใจ รางวัลมีเพียงพอต่อการจูงใจพฤติกรรมที่ต้องการ
6. องค์การต้องมีรางวัลที่เป็นธรรม นั่นคือพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง ควรได้รับรางวัลที่ต้องการมากกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2532 : 149) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นเรื่องที่น่าสนใจมากของบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทั้งภาคราชการและธุรกิจเอกชน หรือแม้แต่ในระดับบุคคลเองก็ได้รับความสนใจเหมือนกัน ในกรณีที่บุคคลต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ก็เพราะว่าทุกฝ่ายต่างก็รู้ซึ่งว่า ตัวบุคคลเป็นเหตุสำคัญในอันที่จะทำให้การทำงานได้ผลดีหรือไม่ดี และการที่บุคคลจะตั้งใจทำงานอย่างไร หรือไม่ก็ต้องขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของเขาเป็นสำคัญ ตัวแรงจูงใจเพียงอย่างเดียว มิใช่ตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ได้โดยสิ้นเชิง ยังมีปัจจัยอื่นๆอีกเป็นต้นว่า ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม เช่น หน่วยงานที่บุคคลสังกัด ชนิดของงานที่ทำการ ระบบการให้รางวัล ฯลฯ หรือแม้แต่ปัจจัยส่วนตัวบุคคล ก็ยังเกี่ยวข้องด้วย เช่น ทักษะ ความสนใจ การรับรู้ ฯลฯ เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 327-332) กล่าวถึง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานว่า ถึงแม้มนุษย์จะยอมรับว่า “ ชีวิตคือการทำงาน ” มนุษย์ที่มีชีวิตอยู่จะต้องทำงาน ฉะนั้นการทำงานคือชีวิต แต่การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีความตั้งใจเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของ เคิร์ท เลวิน ที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดของ เลวิน (Lewin, 1951 : 62) การจูงใจย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อม ในตัวมนุษย์มีแรงจูงใจภายใน ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นแรงจูงใจภายนอก ดังนั้นในการทำงานต้องเข้าใจถึงแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก การจัดสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ดีแก่พนักงาน เช่น ตั้งเงินเดือนสูง และมีห้องทำงานปรับอากาศให้ ก็ยังไม่แน่ใจว่าพนักงานจะยินดีรับเงื่อนไขและตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้หรือไม่ สิ่งสำคัญอยู่ที่ใจ นั่นคือ พนักงานมีแรงจูงใจมากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับแรงจูงใจภายนอกหรือไม่ (แรงจูงใจภายใน เช่น ความอยากรู้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยากรับการยอมรับ อยากร่วมความพึงพอใจ อยากรับผิดชอบงานที่สำคัญ และอยากพบกับความสำเร็จ เป็นต้น ส่วนแรงจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ค่าล่วงเวลา ค่าคอมมิชชั่น และค่าตอบแทน เป็นต้น)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยทฤษฎีการจูงใจด้วยความคาดหวังของวูม ได้แก่

1. จัดระบบงานที่ดีเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกชอบในคุณค่าของผลงานที่ทำ และอยากตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ
2. จัดระบบงานที่ดีเพื่อให้พนักงานใช้ความมานะอุตสาหะ พยายามทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นว่า เขามีโอกาสความเป็นไปได้ที่จะพบกับความสำเร็จตามความคาดหวัง
- 3 จัดระบบงานที่ดีเพื่อให้พนักงานมีความเชื่อถือในเครื่องมือที่จัด และประเมินผลงาน และระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

เดอเรียนด้า (Dereinda. 1984 : 1267 – A) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก รายได้กับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกลักษณะงาน ยกเว้นการเลื่อนตำแหน่งและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจน้อย ได้แก่ เงินเดือน

มาตา เฮรู (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 57 – 58 ; อ้างอิงจาก Mataheru. 1985) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซีย พบว่า แรงจูงใจก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุดคือ สถานะของอาชีพ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือน สำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกูดสัน ซึ่งพบว่า เพศ อายุ และระยะเวลาการทำงานไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อแรงจูงใจ ทั้งจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ ส่วนด้านความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจมากที่สุด (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 :58 ; อ้างอิงจาก Goodson. 1985)

พาร์เกอร์ (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 26 ; อ้างอิงจาก Parker. 1992) ได้ศึกษาความคาดหวังที่เป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนตัวอย่าง และโรงเรียนที่มีชื่อเสียงในรัฐมิสซิสซิปปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของครูและครูใหญ่ ในการพิจารณาความสำคัญของความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทน การรับรู้เกี่ยวกับรายได้เชื่อเป็นแรงจูงใจของครู ซึ่งความคาดหวังจะทำให้ความพยายามเพิ่มขึ้นอันนำไปสู่รายได้ที่เป็นผลตอบแทนเพิ่มขึ้น โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนที่เป็นครูจำนวน 216 คน และครูใหญ่จำนวน 18 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจตามแนวคิดความคาดหวังของวูม ผลการวิจัยพบว่า ครูทั้ง 2 กลุ่มเห็นความสำคัญของผลตอบแทน ครูใหญ่มีความคิดเห็นว่าครูได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผลตอบแทนเป็นหลัก

แอน (ผอบเชียร วงศ์ภักดี. 2537 : 27; อ้างอิงจาก Anne. 1993) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อพิสูจน์รูปแบบการตัดสินใจ กับแรงจูงใจภายใน ตามทฤษฎีการประเมินผลการรู้คิด (Cognitive evaluation theory) และทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และการปฏิบัติงาน โดยทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจของผู้ตรวจสอบบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานในทางบวก

1.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ดารณี วงษ์อยู่น้อย (2525 : 73 - 74) ศึกษาเรื่อง พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำมีลักษณะดังนี้ ชอบทำงานตามคำสั่งของผู้อื่น มักผลัดวันประกันพรุ่ง ขาดความตั้งใจและความคาดหวังในผลสำเร็จของงาน ทำงานเพียงเพื่อเสร็จไม่สนใจคุณภาพของงาน มักหลีกเลี่ยงปัญหา ขาดระบบในการทำงาน

กรองจิตร พรหมรักษ์ (2529 : 58 - 62) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเดียวกัน สังกัดกองการมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 209 คน แยกพิจารณาตามรายปัจจัยจูงใจ และปัจจัยต้านจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้านจูงใจแตกต่างกัน โดยบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานทั้งในปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้านจูงใจสูงกว่าบรรณารักษ์ที่ไม่ได้รับรางวัล ส่วนบรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

บรรหาร ราชมณี (2529 : 47 - 80) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูฝ่ายปฏิบัติการสอน จำนวน 332 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังของครู และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลตอบแทนที่เป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความภูมิใจในตัวเอง ความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง การได้รับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพหรือผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง

จุฬามาศ พุทธพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535 : 64 - 68) ได้ศึกษาสาเหตุการลาออกโอนและย้าย จำนวน 83 คน พบว่า สิ่งที่ลดแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลกลุ่มนี้ คือ ค่าตอบแทนการปรับ 2 ชั้น (เฉลี่ย 10 ปีต่อ 1 ครั้ง) และความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

สุภาดา คำสุชาติ (2536 : 66 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้อาชีพ และการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า แรงจูงใจที่อยู่ในระดับสูงของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน สำหรับแรงจูงใจที่มีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และสภาพการทำงาน

ผอบเรียร วงศ์ภักดี (2537 : 96) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารไทยพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง สามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมที่มีแรงจูงใจตาม

ทฤษฎีความคาดหวังสูง มีการปฏิบัติงานฝึกรบมสูงกว่าเจ้าหน้าที่ฝึกรบมที่มีแรงจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังต่ำ

ยุทธพงษ์ ขวัญชื่น (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานอนามัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงและปลอดภัย การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการได้รับการยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพในการทำงานในระดับสูง นอกจากนี้พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย

हररषष सुषकल (2538 : 85) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าความพยายามของเขาทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน และการให้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

สมจิตต์ แก้วเกียงไกร (2538 : 115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่บนหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วยงานในโรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีแรงจูงใจในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจเป็นรายด้านคือ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน เงินเดือน ผลประโยชน์ เกื้อกูล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในงานกับปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ภาระครอบครัว รวมไปถึงสถานภาพสมรส และการอบรมทางการบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในงานไม่แตกต่างกัน

เตือนใจ ยงพานิช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายภาวะสู่สมองไหลของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 306 คน ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ 4 ตัวแปร คือ ภาระงาน เงินเดือน ความพึงพอใจในงาน และการได้รับการยอมรับ ส่วนกลุ่มพยาบาลที่มีภาวะสู่สมองไหลสูง ได้แก่ พยาบาลที่มีเงินเดือนต่ำ (น้อยกว่า 9000 บาท) ภาระงานมาก โอกาสก้าวหน้าน้อย ความพึงพอใจในงานต่ำ ทำงานนอกหน้าที่มาก อายุน้อย(ต่ำกว่า 30 ปี) อายุราชการน้อย (ต่ำกว่า 10 ปี) ตำแหน่งงานต่ำ และพยาบาลชาย

พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามทฤษฎีคุณลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 คน ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่าตัวแปรทางจิตทั้งสามตัว คือ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ด้านความรับผิดชอบผลของงาน การรับรู้ในผลงาน ร่วมกันทำนาย แรงจูงใจภายในในการทำงานได้ร้อยละ 50.28

ตันติมา ตัวโยธา (2540 : 76) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังว่าเมื่อได้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

อย่างตั้งใจแล้วงานทุกด้านมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จค่อนข้างสูง ส่วนความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง

จรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ และคณะ (2544 : 55 - 58) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าพยาบาลส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจที่มีความสำคัญที่สุดในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับแรก คือ เงินเดือน รองลงมา คือ ความสุขในการทำงาน และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการทำงาน

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ลิฟพิทท์ (วีรยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 10 - 11; อ้างอิงจาก Lippitt. 1976 : 4) ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ

มิลเลอร์ (วีรยุทธ พินทุสมิต. 2531 : 10 - 11; อ้างอิงจาก Miller. 1979 : 55) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การเรียนรู้ของคนเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้นก็ถือว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป นอกจากนี้ มิลเลอร์ยังมีความเห็นต่อไปว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยการผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลให้เกิดประสบการณ์และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขามีความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขามีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

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

สจิวต (Stewart. 1996 : 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 20 - 21) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ดังนี้คือ ต้องการมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกับเอง มีการศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่น ๆ มีการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง และติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ มีการศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และหรือความรู้อื่นๆ มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส และเป็นผู้อภิปรายและบรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่นๆ พยายามหาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว การเข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา และการคบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

อุบล สาธิตกร (สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์. 2530 : 17; อ้างอิงจาก อุบล สาธิตกร. 2527 : 21 - 23) กล่าวว่า การพัฒนาตน (Self - Development) หรือการพัฒนาความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) หมายถึงการที่บุคคลได้พัฒนาตนเองในหลายทิศทาง เพื่อบรรลุศักยภาพของตน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพิ่มพูนการรู้เท่าทันตนเอง ก่อให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ความเจริญส่วนบุคคลเป็นภาวะที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต มนุษย์จะอาศัยกระบวนการรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ และการได้สัมผัสสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 : 78) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530 : 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลายรูปแบบ จากแหล่งต่างๆซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้

วิเชียร ทวีลาภ (2534 : 152) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองความหมายถึง การที่มนุษย์รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านปัญญาและคุณธรรมด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย หรืออย่างมีอุดมการณ์ของชีวิต

พยอม วงศ์สารศรี (2541 : 144) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถตนเองโดยผ่านการจัดการและความพยายามของตัวเองโดยตรง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

2.1.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

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

1. จุดมุ่งหมายขององค์กรการ (Institutional Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

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

1.8 ฝึกฝนบุคคลเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวองค์กร

1.9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึงจุดมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่

2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง

2.2 เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ

2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ

2.5 เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน

2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน

2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น

2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542 : 421 - 422) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายที่เตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต ซึ่งต้องให้การดำเนินการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน
2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
3. เพื่อเป็นการวางแผนทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนี้จะทำให้บุคคลมีทักษะที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีอุปสรรคมาขัดขวางเนื่องจากสามารถที่จะปรับกลไกของการพัฒนาตนเองได้

สวงน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 127) จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุคสหัสวรรษใหม่ (Millennium) จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนวิธีบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดตั้งที่กล่าวมาแล้ว
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบเป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำ

ใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวเอง (มน + อุษะ) ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง เป็นพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ โดยพยายามที่จะฝึกฝนด้วยตนเอง หรือองค์การจัดขึ้น ให้ทันกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันโดยมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติอย่างไร และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง องค์การ สังคมและประเทศชาติ

2.1.3 การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน

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

1. จงทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความพากเพียรมานะอดทน
2. จงใส่ใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทนความก้าวหน้า และการเปลี่ยนของโลก
3. จงเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง
4. จงรักงานอาชีพที่ทำนั้นเสมอ
5. จงเป็นคนแน่นอน ไม่รวนเร จีบจืด และซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน
6. จงสร้างนิสัยเผชิญโชค ต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค

จากรายงานสรุปการอภิปรายแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นบุคลากรสมบูรณ์แบบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2520 : 1 - 6) ได้เสนอไว้ดังนี้

ในด้านแนวความคิดในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ หมั่นศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการฝึกฝนตนเอง ศึกษานโยบาย ภูมิหลัง นิสัยของผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในสถานต่าง รู้ฐานะ รู้หน้าที่ บทบาทของตนเอง หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการ รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.1.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

วินเซนติ (อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์. 2541 : 16; อ้างอิงจาก วินเซนติ.1972 : 153) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลว่า เป็นการวางแผน จัดประสบการณ์ การศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาลและการบริการการพยาบาลเพื่อช่วยให้อุคลากรพยาบาลแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สตีเวน (อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์. 2541 : 16 ; อ้างอิงจาก สตีเวน.1978 : 28) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลมีวัตถุประสงค์คือ ต้องการให้อุคลากรปรับปรุงความสามารถในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางช่วยให้อุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลใหม่และเก่า สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สวอนสเบิร์ก (อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์. 2541 : 16; อ้างอิงจาก สวอนสเบิร์ก. 1986 : 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่นๆ (2531 : 247) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคลากรมักเน้นไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสอนแนะนำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ฝึกคนให้มีความก้าวหน้า และการขยายตัวของหน่วยงาน แต่ความมุ่งหมายของบุคลากรเองนั้น มักจะมีความต้องการก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความมุ่งหมายดังกล่าวจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบจะได้จัดการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้แล้ว และควรจัดเรื่องอะไรก่อนหลัง

จันทรา ภาวิไล (2538 : 256 - 257) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้วิชาชีพการพยาบาลเจริญก้าวหน้าไปได้เร็วหรือช้าเพียงใด พยาบาลเป็นตัวละครสำคัญที่จะต้องแสดงบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ความสามารถ
2. พัฒนาภาพพจน์ของตัวพยาบาลและภาพพจน์ที่สาธารณชนมีต่อวิชาชีพการพยาบาล
3. พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล
4. เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมด้านการเมือง
5. พัฒนาความสามารถในการวิจัย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาล เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล

2.1.5 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

ปัจจุบันการศึกษาได้วิวัฒนาการก้าวหน้ามาก ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมากมายทั้งด้านการศึกษาทั่วไป และการศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ บุคลากรทางการพยาบาลควรจะเรียนรู้วิชาการต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม เป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพที่ดี เนื่องจากหลักสูตรการศึกษาเปลี่ยนไป ความรู้ในปัจจุบันที่บุคลากรทางการพยาบาลควรจะรู้มีมากมายและไม่อาจเรียนจบได้หมดภายในระยะเวลาของหลักสูตรเพียง 4 ปี และที่สำคัญความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีจะกลายเป็น 2 เท่าของความรู้เดิม ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลควรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการ อันจะทำให้มีการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ. 2522 : 138) และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2527 : 74) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลไว้ว่า

1. ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริการพยาบาลได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประหยัดขึ้น

2. ลดความผิดพลาดน้อย

3. ลดเวลาในการเรียนให้น้อยลง

4. กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและของหน่วยงานดังที่มี

ผู้กล่าวว่า “เพชรพลอยที่ยังไม่เจียรไน ยังไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ไม่ได้พัฒนานั้นเป็นภัยต่อสังคมยิ่งนัก”

กรองโต อุณหสุต (2539 : 35 - 42) กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาล ได้พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาลุสสุขภาพอนามัยของประชากร ซึ่งนับวันปัญหาจะซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น เนื่องจากมี

ปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ความเชื่อ เข้ามาเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของประชาชน ซึ่งมีผลกระทบต่อพยาบาลผู้ให้การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยต้องให้การพยาบาลที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัว ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ซึ่งประชาชนคาดหวังจะได้รับบริการที่ปลอดภัย มีคุณภาพ และอบอุ่นประทับใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และให้การพยาบาลด้วยความมั่นใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เก็บรักษาความลับได้ ทำงานด้วยความสุขุม รอบคอบ และมีความหนักแน่นในอารมณ์

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2540 : 523) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรทางการพยาบาล เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ ที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยให้การปฏิบัติการพยาบาลแก่คนทุกเพศทุกวัย ทั้งที่เจ็บป่วยและไม่เจ็บป่วย รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ง่ายไปจนถึงยากและซับซ้อน เพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนให้อยู่ในระดับที่ดี และเหมาะสมตามอัตภาพ โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ ให้การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพ นอกจากนั้นยังต้องช่วยสอนและแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเรื่องสุขภาพอนามัยรวมไปถึงจิตใจและอารมณ์ เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมและเลี้ยงชีพได้ตามความเหมาะสม

สายสวาท เผ่าพงษ์ (2542 : 65) กล่าวว่า ปัจจัยที่มากระทบและส่งผลต่อการพยาบาล มีทั้งวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สามารถให้ทดแทนกันได้เกือบสมบูรณ์ นอกจากนี้การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในโลกาภิวัตน์เป็นภาวะใหม่ของโลก ที่ทำให้ทุกคนในโลกเข้ามาใกล้ชิดกัน ขว่ขวาย ข้อความรู้ ความสามารถแพร่กระจายถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ประชากรโลกต้องพลิกผันชีวิตของตนให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับภาวะของโลก วิธีการเก่าๆ ที่ใช้เวลา ล้าสมัย ได้ถูกลบทิ้งไปเกือบหมด แม้แต่การบำบัดรักษาโรคก็เปลี่ยนไปด้วย การบำบัดรักษามีทั้งความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย การพยาบาลในรูปแบบต่างๆ เริ่มขาดความจำเป็นไป ทำให้วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมาแทน

วรเดช จันทรศร (2543 : 122 - 132) กล่าวว่า แบบแม่บทการปฏิรูปข้าราชการ มีหลักการปรับบทบาท ภารกิจและขนาดของหน่วยงานของรัฐ วิธีการข้อหนึ่งกล่าวถึง การลดขนาดกำลังคนของหน่วยงานของรัฐ เพื่อปรับขนาดของส่วนราชการให้เล็กลง ให้มีขั้นตอนที่สั้นกระชับ มีบุคลากรจำนวนน้อยลง แต่มีความสามารถเพิ่มขึ้น ลดภาระงาน โดยผ่อนถ่ายให้ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น หรือภาคเอกชน ส่วนหนึ่งของเป้าหมายก็เพื่อ จัดทำแผนลดกำลังคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ลดขนาดกำลังคนลงอย่างน้อยร้อยละ 20 และหรือ เพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน

2.1.6 แนวทางในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหา และเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆ ให้บุคคลได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2531 : 90)

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525 : 76 - 80) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการพัฒนา ปลุกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีหลักการดังนี้ การพัฒนาตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน

ควรเกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง

วิเชียร ทวีลาภ (2534 : 152 - 155) พยาบาลทุกคนควรจะพัฒนาตนเองได้ โดยอาศัยแนวทางต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ไม่ได้สิ้นสุดในวันสำเร็จหลักสูตร แต่เป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเรียนแบบพิธีการ (formal) มาเป็นวิธีการเรียนแบบไม่เป็นพิธีการ (informal) คือ เรียนจากชีวิต ยึดถือการปฏิบัติงานประจำวันคือกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ (problem-solving approach)

ผู้ที่เรียนจากชีวิตและประสบการณ์ได้นั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (learning needs) รักและกระหายที่จะเรียน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่พัฒนาตนเองนั้น ต้องรู้ และมีความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่า หรือเหนือกว่า เท่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1 มีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันและเวลาที่ผ่านไป

1.2 มีแผนงานสำหรับอนาคตโดยมีจุดหมายว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จเมื่อไร

โดยวิธีใด การวางแผนควรมีกำหนดเวลา เช่น ภายใน 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า ตนควรจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การมีแผนดำเนินชีวิตจะทำให้เรามีแนวทางและเตรียมพร้อมสำหรับงานและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ตามเวลาที่กำหนดไว้

1.3 ถ้าจะมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญทางวิชาชีพ ก็รู้ความต้องการของตนเองและเรียนให้จริงจังเพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นมิใช่เพียงเพื่อสอบผ่านให้ได้ปริญญาบัตรให้ตนเองได้เลื่อนวิทยฐานะ เงินเดือนเท่านั้น แต่ถือผลสำเร็จในการเรียนนั้นเป็นความสุขความพอใจในการรู้แจ้งเห็นจริงในวิชาการที่ตนต้องการ

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น ทฤษฎีทางการพยาบาลปัจจุบันกำลังมุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับธรรมชาติ ของมนุษย์ ซึ่งได้แก่หลักของ homeostasis หรือทฤษฎีแห่งความสมดุลของการมีชีวิต พยาบาลจำเป็นต้องรู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่ที่ไม่อิสระต้องอาศัยคำสั่งการรักษาของแพทย์ รู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่อิสระที่พยาบาลสามารถปฏิบัติดูแลผู้ป่วยได้โดยไม่ต้องอาศัยคำสั่งการรักษาของแพทย์ เช่น การดูแลความสะอาด ความสุข และความปลอดภัยของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รู้เรื่องการรักษาพยาบาลของผู้ป่วยแต่ละคนเป็นอย่างดีและปฏิบัติตามการพยาบาลภายในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มความสามารถจนเป็นที่ยกย่องเลื่อมใสแก่ผู้ป่วย และแพทย์ในฐานะเป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ได้

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล มารยาทและคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องอาศัยความขยัน อดทน และคุณธรรมอันสูง การปฏิบัติงานเป็น routine อาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชิน เบื่อหน่ายเพราะความจำเจ ซ้ำซาก และกลายเป็นคนเกียจคร้านได้ เมื่อปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานปี พยาบาลที่รู้จักเรียนและพัฒนาตนเองมักจะไม่ว่างใจเบื่อหน่าย เพราะมีอุดมการณ์สูง และตระหนักในความรับผิดชอบต่ออาชีพ สนใจจะเรียนรู้ปัญหาของงานและต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยสามารถพูดเขียน แสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในที่ประชุม มีศิลปะที่จะติดต่อสังสรรค์และเข้ากับผู้อื่นได้ดี อันจะเป็นผลให้มีแต่ความราบรื่นในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงงานในด้านวิชาชีพ อาจกระทำได้โดยวิธีการดังนี้

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอโดย ได้แก่ ศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ หรือไม่ เป็นพิธีการ เช่น เข้ารับการอบรมระยะสั้นตามที่สถาบันจัดขึ้น สนใจเข้าฟังการประชุมวิชาการทางวิชาชีพ หรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือ วารสารพยาบาลต่างๆ หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ ศึกษาจากงานและผู้ป่วยที่ปฏิบัติอยู่ประจำ ศึกษาจากแพทย์ เมื่อมี ward round หรือ conference ในหอผู้ป่วย

2. ศึกษาหาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยอ่านติดตามอ่าน ฟังข่าวสารต่างๆเป็นประจำอยู่เสมอ

3. การวิเคราะห์และการประเมินตนเอง

ส่วนฟิลิธี สารวิจิตร (2529 : 78) ให้หลักการการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองควรจัดเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน
2. การพัฒนาตนเองควรเกิดขึ้นและริเริ่มในตัวบุคคลเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น

3. การพัฒนาตนเองควรยึดความต้องการ และจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง การพัฒนานั้นจะมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า เวลา แรงงาน ทรัพยากร และความหมายที่ใช้ไปในการพัฒนาตนเอง

2.1.7 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

พอนท์ (Pont. 1995 : 119) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเริ่มที่การพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน

วิเชียร ทวีลาภ (2534 : 150 - 152) กล่าวว่า การพัฒนาคนนั้นทำได้ยากและอาจเห็นผลได้ระยะยาว ปัญหาสำคัญที่สุดก็คือ ถ้าผู้รับพัฒนาไม่ได้เกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเองแล้ว แม้จะมีการอบรมพัฒนาจนสักก็รอบก็ครั้งก็คงจะหวังผลได้ยาก ฉะนั้นการพัฒนาปรับปรุงงานจึงขึ้นอยู่กับความรู้จักพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ เป็นอย่างมาก การพัฒนาบุคคลนั้นมิได้ต้องการแต่เฉพาะในระดับต่ำหรือระดับกลางเท่านั้น เจ้าหน้าที่ทุกระดับนับแต่ระดับต่ำสุดขึ้นมาจนถึงระดับบริหารสูงสุดต่างก็มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ งานทุกอย่างจึงจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยคุณภาพดี

นันทนา จาตุรันตวัฒน์ (2536 : 13) กล่าวว่า บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การขาดความรู้และทักษะบางอย่างที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับ ตำแหน่ง หรือลักษณะงาน

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2540 : 778 - 779) กล่าวว่า คุณภาพของบุคลากรพยาบาลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการรักษาพยาบาลและพยาบาลผู้ที่สามารถจะให้การปฏิบัติพยาบาลได้ดีนั้น จะต้องมีความสมบูรณ์ขององค์สาม คือ มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ นอกจากนี้แล้วพยาบาลยังต้องเป็นผู้ที่หมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วย แต่ในความเป็นจริงแล้วพบว่า ปัญหาด้านคุณภาพการพยาบาลเป็นปัญหาซึ่งไม่สามารถจะแก้ไขให้สำเร็จได้

เพราะบางครั้งบุคลากรพยายามเองขาดการตื่นตัว ไม่สนใจ ขาดแผนงาน ขาดงบประมาณ จึงทำให้เกิดปัญหาต่างๆได้ดังนี้คือ

1. ปัญหาจากงบประมาณ แต่ถึงงบประมาณที่วางไว้ถูกต้องหรือไม่ได้รับการจัดสรร แผนงานต่าง ๆ ก็คงจะประสบความสำเร็จได้ยาก

2. ปัญหาจากสิ่งแวดล้อมและผู้ร่วมงาน เป็นปัญหาที่พบได้บ่อย เช่น บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติ ขาดความรักและศรัทธาต่องานที่ทำ ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี ขาดความร่วมมือและช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ขาดสิ่งสนับสนุนและแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบและพยายามหลีกเลี่ยงงาน รวมไปถึงความยุติธรรมอื่นๆ

3. ปัญหาเนื่องจากขาดโครงการพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ อย่างเหมาะสม หรือหากจะมีการพัฒนาบุคลากรก็อาจจะไม่ตรงตามความต้องการของสถาบันหรือของเจ้าหน้าที่ ทำให้ขาดการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการรักษาพยาบาล

นิโบล สุรอร่งแพ่ง (2542 : 30) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดซึ่งมีผลให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจหรือมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจ และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสและความสนใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน หรือการสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่องานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง (2543 : 309 - 310) กล่าวว่า อุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาตนเอง เกี่ยวข้องกับความคิดของผู้ปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

1. ไม่เห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง เพราะมีความคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดีมากอยู่แล้วในทุกๆด้าน

2. ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีการจัดตัวทำงานในหน้าที่และงานส่วนตัว ทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงานหรือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

3. ไม่กล้าเสี่ยงจะพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองยังรู้น้อย หรือยังไม่มีความรู้เพียงพอ

4. ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นกับผู้ที่ควรจะได้รับพัฒนาจะเป็นอุปสรรคที่ละเอียดอ่อนยากที่จะแก้ไข

2.1.8 ประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง

กิติ ตยัคคานนท์ (2520 : 22) กล่าวว่า

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิต

4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นวิธีที่จะทำให้เขา มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน จะเป็นประโยชน์ต่อตัวเขา

โสรจ แสนศิริพันธ์ (2526 : 6) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. การพัฒนาคนช่วยให้เกิดปัญหาน้อยลง งานไม่ติดขัด
2. ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี
3. เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญของบุคคล
4. เพิ่มขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
5. เพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณและคุณภาพ
6. เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร คนงาน และมีการยืดหยุ่นที่ดี
7. ลดอุบัติเหตุจากความประมาท ความไม่รู้วิธีการปฏิบัติงาน
8. ขยายการเติบโตขององค์กร
9. เพื่อให้คนในหน่วยงาน ทราบอุดมการณ์ในการทำงาน หรือแลกเปลี่ยนนโยบาย

ใหม่ๆเพื่อให้เป็นอุปสรรคต่องาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 172 - 174) กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึกรู้สึกของบุคคลใน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความคิดและความเข้าใจ (C) ผลของการพัฒนาตนเอง จะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนเองคือใคร มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่า ผู้อื่นมองตนอย่างไร
2. ทักษะและการปฏิบัติงาน (B) ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม
3. ความรู้สึก (A) ผลของการพัฒนาตน จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีสายตาแหลมคม มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต

ผลของการพัฒนาตนเอง ทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว สอดคล้องกับคุณลักษณะ 7 ประการของบุคคลที่มีคุณภาพ โดย โคเวย์ (Covey. 1990 : 145) ดังนี้

- A...1. มีความกระตือรือร้น
- A...2. มีจุดเริ่มต้นในหัวใจ
- B...3. ลงมือกระทำทันที
- C...4. คิดถึงชัยชนะเสมอ
- C...5. พยายามหาความจริงจนกว่าจะเข้าใจ
- B...6. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- C...7. มีสายตาแหลมคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง ทำให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆที่เป็นอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.2.1 งานวิจัยในต่างประเทศ

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

ฮอลล์ (Hall. 1995 : 1936) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการปฏิบัติการพยาบาล และการศึกษาการพยาบาลในปี ค.ศ. 2015 ว่าวิชาชีพพยาบาลจะมีการเปลี่ยนแปลงในปี ค.ศ. 2015 ใน 5 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลด้านวิชาชีพ การศึกษาด้านพยาบาล ด้านการเงินของการดูแลสุขภาพ และการจัดการพยาบาล ผู้ชำนาญการได้เสนอความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงในอนาคตนี้ พยาบาลจะต้องขยายบทบาทในระบบการดูแลสุขภาพอย่างเต็มที่และต้องเตรียมตัวเพิ่มขึ้นพร้อม กับศึกษาถึงความต้องการของประชาชนในศตวรรษที่ 21 ด้วย

เดวิส (Davis. 1996 : 5414) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ของความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานพยาบาลพบว่า ในสังคมปัจจุบันการดูแลสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากกว่าสมัยก่อน มีทฤษฎี การประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่พยาบาลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์เหล่านี้ ซึ่งพยาบาลต้องมีความยืดหยุ่นการปรับตัว และความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก และการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ การใช้ประสบการณ์เดิมเข้ามาช่วยการตัดสินใจที่ชำนาญมากขึ้นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์ต้องกระทำต่อเนื่องกันจนเกิดพลังของความต้องการที่จะช่วยทำลายขอบเขตของความพยายามที่จะเข้าถึงความต้องการของผู้ป่วย ผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะช่วยให้พยาบาลตระหนักถึงประสบการณ์กับความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของการพยาบาลทั้งในด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์

อีลีนา (Elena. 2000 : Abstract) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นการศึกษาแนวทางการเรียนรู้และพัฒนางานในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานของผู้บริหาร โดยองค์การมีนโยบาย คือ การฝึกอบรมและพัฒนางานของผู้บริหารโดยเฉพาะ ซึ่งมีการศึกษาเปรียบเทียบในด้านการพัฒนาตนเองของผู้บริหารธนาคาร 3 แห่ง จำนวน 78 คน พบว่า อิทธิพลของการริเริ่มพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกี่ยวข้องกับความสมัครใจของพนักงานนั้นๆที่จะ เรียนรู้และมีความรับผิดชอบในตนเองมากน้อยเพียงใด เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคาร

2.2.2 งานวิจัยในประเทศ

ทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร สถาบันจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรเท่าที่สถานบันการศึกษาพยาบาลได้จัดทำขึ้นนั้น มีตั้งแต่การอนุญาตให้เข้ารับการศึกษาคือทั้งระยะยาวและระยะสั้น การเข้ารับการอบรม สัมมนา และการประชุมวิชาการต่างๆ ส่วนวิธีการจัดดำเนินการนั้น มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530 : 69 - 72) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย พบว่า ปัญหาที่ไม่ได้พัฒนาตนเองโดยการไปอบรมดูงานหรือศึกษาต่อ คือ ขาดความพร้อมในตัวเอง หน่วยงานไม่อนุมัติ

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (2538 : 97 - 104) ได้ศึกษาปัญหาในการประกอบวิชาชีพ การพยาบาล พบว่า มีปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคส่วนใหญ่ มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนานๆ ครั้ง ในเรื่อง การอ่านหนังสือตำรา และเอกสารวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพ การให้ความร่วมมือในการทำงานวิจัย

อรัญญ์ แสงธำรง (2540 : 76 - 84) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้สถาบันควรมีนโยบายและกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ควรจัดแหล่งความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองแบบไม่เป็นทางการ และสถาบันควรมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานว่าได้นำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาได้มากน้อยเพียงใด ในขณะที่เดียวกันควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและความก้าวหน้าตามสายงาน

อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541 : 72 - 76) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ต้องการมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการพยาบาล

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

3.1 ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ

ศรีไพบลีย์ สังข์บัวศรี (2525 : 55 - 56) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะ บุคลิกภาพของพยาบาลที่ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งแยกตามคุณลักษณะแบบทดสอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 4 ด้าน คือ พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง และงานวิจัยของ ประภา เชื้อภักดี (ประภา เชื้อภักดี. 2526 ; อ้างอิงจาก อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้มีความใฝ่รู้และปรับตัวเก่งเป็นบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติการ และพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพหลายประการ สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ด้วย

3.2 ตัวแปรด้านตำแหน่งในการทำงาน

จรรยา นราธร (2538 : 125) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอภาคใต้ พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชนิสา พงษ์โชคชัย (2543 : 73 - 77) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญา

ตรี ส่วนกลุ่มที่มีระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ตันติมา ตังโยธา (2540 : 80) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 ตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1966 ; อ้างอิงจาก สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538 : 29) กล่าวว่า ผู้ที่ระยะเวลาทำงานนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น เกิดความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน และงานวิจัยของ ชื่นชม เจริญยุทธ (ชื่นชม เจริญยุทธ, 2533 ; อ้างอิงจาก สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538 : 29) ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี มีความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงาน 6 - 10 ปี และงานวิจัยของ อัญชลี ฤกษ์งาม (2537 : 116 - 119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้สำเร็จการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา มีความสามารถด้านปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะผู้สำเร็จการศึกษามีประสบการณ์ทำงานเพียง 1 ปีเท่านั้น ยังไม่มีทักษะในการทำงาน ยังนำความรู้ออกมาใช้ไม่หมด แต่มีความสามารถด้านปฏิบัติการพยาบาลในทุกเรื่อง

3.4 ตัวแปรด้านรางวัลผลตอบแทน

อัชรี จิตต์ภักดี (อัชรี จิตต์ภักดี, 2536 : 82 ; อ้างอิงจาก จุริวัฒน์ คงทอง, 2539 : 82 - 83) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ พบว่า พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐให้ความสำคัญต่อปัจจัยความเป็นอิสระเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือสถานภาพของวิชาชีพ ค่าตอบแทน การมีปฏิสัมพันธ์ เงื่อนไขของงานและนโยบายขององค์กรตามลำดับ และงานวิจัยของ บรรหาร ราชมณี (2529 : 47 - 80) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจ เนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูฝ่ายปฏิบัติการสอน จำนวน 332 คน ผลการศึกษาปรากฏว่าระดับแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังของครู และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลตอบแทนที่เป็นสาเหตุให้เกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความภูมิใจในตัวเอง ความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาทักษะและความสามารถของตัวเอง การได้รับความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ได้อิสระในการทำงาน และแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

3.5 ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

นิตยา ศรีอ่อน (2533 : 161) ได้ศึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ในวิทยาลัยครู พบว่า แรงจูงใจสำคัญที่ทำให้อาจารย์พยาบาลในสภวิทยาลัยผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเลื่อนตำแหน่ง และงานวิจัยของ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 :) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพหรือผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง และงานวิจัยของ หรรษา สุขกาล (2538 : 85) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าความพยายามของเขาทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน และการให้ความสำคัญของผลตอบ

แทนอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ตันติมา ดั่งโยธา (2540 : 76) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังว่าเมื่อได้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างตั้งใจแล้วงานทุกด้านมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดผลสำเร็จค่อนข้างสูง ส่วนความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับอยู่ในระดับปานกลาง และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับสูง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 17 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาล 657 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 12 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาล 328 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายจากประชากร โดยใช้ลำดับความเชื่อมั่น .05 (Yamane, 1967 ; อ้างอิงจาก พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531)

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลต่าง ๆ

โรงพยาบาล	จำนวน (คน)	
	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลเทคนิค
โรงพยาบาลบ้านนาสาร	30	13
โรงพยาบาลไชยา	7	10
โรงพยาบาลพุนพิน	34	9
โรงพยาบาลท่าฉาง	20	11
โรงพยาบาลดอนสัก	23	7
โรงพยาบาลพนม	15	7
โรงพยาบาลบ้านนาเดิม	26	4
โรงพยาบาลเคียนซา	17	6
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเวียงสระ	16	9
โรงพยาบาลพระแสง	21	5
โรงพยาบาลชัยบุรี	13	4
โรงพยาบาลกาญจนดิษฐ์	16	5
รวม	238	90

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ A และ B ของ ดุสฎี ทศนาจันทธานี (2539)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง โดยได้ศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาจากทฤษฎีความคาดหวังของวูม เอกสารที่เกี่ยวข้อง และปริญญาณิพนธ์ ตลอดจนข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน จะมีข้อคำถาม 3 ส่วน ตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม คือ

ส่วนที่ 1 ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงใน () และ/หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความจริงในปัจจุบัน

1. อายุ ปี
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นเวลา ปี เดือน
3. ระดับการศึกษา
 - () พยาบาลวิชาชีพ
 - () พยาบาลเทคนิค
1. รายได้ต่อเดือน
 - () รายได้ประจำ (เงินเดือน) ประมาณ บาท
 - () รายได้พิเศษ ประมาณ บาท
2. ตำแหน่งงาน
 - () หัวหน้าพยาบาล
 - () พยาบาลประจำการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพของพยาบาล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่องที่ตรงกับ
การกระทำของท่านมากที่สุด เพียงข้อละเครื่องหมายเดียว

แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านพอสมควร
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านบางครั้งที่ไม่ตรงกับกรกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับกรกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
(0)	ท่านไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน					
(00)	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้					

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับการแสดงออก	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)	ข้อคำถามเชิงลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผล

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ A หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 51 คะแนนขึ้นไป

ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบ B หมายถึง ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่ 50 คะแนนลงไป

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลด้านการปฏิบัติงาน

การสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 2 ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ส่วนที่ 3 ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
2. สร้างแบบสอบถามในการพัฒนาตนเองของพยาบาลให้ครอบคลุมกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
4. หาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 20 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยหาค่า Correlation ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .20 มาใช้ในการวิจัย จำนวน 17 ข้อ ซึ่งมีค่า Correlation .2260 ถึง .5485
5. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 มาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ ครอนบัต (Cronbach) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .7617
6. นำแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

ตัวอย่างแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มี 13 ข้อ ให้ท่านอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือแต่ละข้อ เพียง 1 แห่ง ให้ครบทุกข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------|---|
| จริงที่สุด | (5) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด |
| จริง | (4) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก |
| จริงบ้าง | (3) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านพอสมควร |
| จริงน้อย | (2) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย |
| จริงน้อยที่สุด | (1) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด |

ด้านคุณค่าของผลงานที่ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านความคาดหวังที่ เกี่ยวกับการพัฒนา เอง	5	4	3	2	1
1. การที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้						1. วิธีที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในแผนก						1. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า					
1.1 ข้าพเจ้าได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากขึ้น						1.1 จัดประชุมวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาลในแผนกนั้นๆ						เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้					
1.2 ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในหลักการทำงานมากขึ้น						1.2 จัดประชุมปรึกษากันในแผนกทุกเดือนและตามความจำเป็น						1.1 การปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพยิ่งขึ้น					
1.3 ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น						1.3 จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมทางการพยาบาลเดือนละครั้ง						1.2 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการพยาบาล					
												1.3 มีแนวทางใหม่ๆเกี่ยวกับการให้การพยาบาล					

เกณฑ์การแปลความหมายแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
0.75-1.00	มาก
0.25-0.74	ปานกลาง
0-0.24	น้อย

เกณฑ์การแปลความหมายแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวม

ค่าเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
0.42-1.00	มาก
0.01 – 0.41	ปานกลาง
ต่ำกว่า 0.01	น้อย

การคำนวณแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้สูตร ดังนี้

$$M = V \times I \times E \quad (\text{Vroom. n.d. ; citing Jenk. 1990 : 59 - 62})$$

แรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเอง = คุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง x เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง x ความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

กำหนดคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 0 และ +1

กำหนดเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง +1

กำหนดความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง +1

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้ จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

2. หาค่าอำนาจจำแนก นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจำนวน 117 ข้อ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำนวน 100 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยหาค่า Correlation ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .20 มาใช้ในการวิจัย จำนวน 117 ข้อ ซึ่งมีค่า Correlation .4740 ถึง .8126

3. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ที่ระบุในข้อ 2 มาหาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของ ครอนบัต (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับเท่ากับ .9892

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนแต่ละอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากพยาบาล

2. ส่งแบบสอบถาม จำนวน 400 ฉบับ ไปให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถามส่งไปให้ผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่พยาบาล และจัดเก็บส่งคืนเมื่อพยาบาลเป็นผู้ให้ข้อมูลตอบเรียบร้อยแล้ว ส่งทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัย โดยกำหนดเวลาในการเก็บส่งคืน เมื่อถึงกำหนดเวลาแล้วยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ติดตามทางทวงถามทางโทรศัพท์

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ จากทั้งหมด 400 ฉบับ ได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 328 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82 แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามต่างๆ นั้นมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

วิธีที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีทางสถิติ Corrected Item Total Correlation จาก โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences for MS WINDOWS)

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2536 : 125 - 126)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้สมการวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter และแบบ Stepwise

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้การแปลความหมายและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
t	แทน	ค่าอัตราส่วนวิกฤตของการแจกแจงแบบที (t – distribution)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมยกกำลังสอง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยใช้การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว (Multiple Regression Analysis แบบ Enter)
4. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise)

การเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า เสนอตามลำดับดังนี้

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษา

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ และค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล เป็นรายข้อและรายด้าน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว (Multiple Regression Analysis แบบ Enter) และผลการวิเคราะห์การค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise)

ผลการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ และค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล เป็นรายข้อและรายด้าน

1.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน

ผู้วิจัยได้จำแนกแบบสอบถามที่ได้ มาจัดกลุ่ม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง แล้วหาค่าจำนวน ร้อยละ ดังผลวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 2 - 3

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20 – 30	148	45.1
31 – 40	145	44.2
41 ปีขึ้นไป	35	10.7
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1 – 5	90	27.4
6 – 10	95	29.0
11 ปีขึ้นไป	143	43.6
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
5,000 – 10,000	150	45.7
10,001 – 15,000	133	40.5
15,001 – 20,000	44	13.4
20,001 – 25,000	1	0.3

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20 – 40 ปี พยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 10.7 เท่านั้น และพบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี และ 1 – 5 ปี ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และ 27.4 ตามลำดับ และเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้ประจำต่อเดือนประมาณ 5,000 – 15,000 บาท รองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท และพยาบาลที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 0.3 เท่านั้น

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
พยาบาลวิชาชีพ	238	72.6
พยาบาลเทคนิค	90	27.4
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าพยาบาล	59	18.0
พยาบาลประจำการ	269	82.0

จากตาราง 3 พบว่า พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ และมีจำนวนมากกว่าพยาบาลเทคนิค คิดเป็นร้อยละ 72.6 และพบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าพยาบาลมีเพียงส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 18 นอกจากนั้นปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 82

1.2 จำนวนและร้อยละ ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A บุคลิกภาพแบบ B ผู้วิจัยนำแบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ มาให้คะแนนตามเกณฑ์ และหาจำนวน ร้อยละ ด้านบุคลิกภาพ จำแนกตามบุคลิกภาพแบบ A บุคลิกภาพแบบ B ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน ร้อยละ จำแนกตามลักษณะบุคลิกภาพแบบ A บุคลิกภาพแบบ B

บุคลิกภาพ	จำนวน	ร้อยละ
บุคลิกภาพ		
1. บุคลิกภาพแบบ A	268	81.70
2. บุคลิกภาพแบบ B	60	18.29
รวม	328	100

จากตาราง 4 พบว่า พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบ เอ มีลักษณะของบุคคลที่ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว และทำงานให้ประสบความสำเร็จ รักความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 81.70 และบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งมีลักษณะค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อยๆมีเพียงส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 18.29

1.3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มาให้คะแนนตามเกณฑ์ จำแนกแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และได้กำหนดค่าตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม ให้

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 0 และ +1

ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง +1

ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง +1

จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์หาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม

สมการแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

$$M = V \times I \times E$$

(แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล = คุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง $\times$ ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง $\times$ ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง)

แล้วจึงหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแต่ละด้าน

ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (V)	0.8169	0.1061	มาก
ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (I)	0.7457	0.1585	มาก
ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (E)	0.8227	0.1111	มาก
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล (M)	0.5012	0.121	มาก

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม พบว่า พยาบาลมีค่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.50 แสดงว่า พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล
จำแนกเป็นรายข้อ ทั้ง 13 ข้อ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลโดยรวม เมื่อพิจารณาจากด้าน
คุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังที่
เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล มาให้คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำ
คะแนนในแต่ละข้อของทั้ง 3 ด้าน มาวิเคราะห์หาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นรายข้อ ตามทฤษฎีความ
คาดหวังของรูมม์ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นราย
ข้อของกลุ่มตัวอย่าง

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
1. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน	0.6376	0.2620	มาก
2. การศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ	0.6043	0.2856	มาก
3. การศึกษางานวิจัยทางการพยาบาล	0.5202	0.2581	มาก
4. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ	0.5151	0.2526	มาก
5. การเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง	0.5519	0.3062	มาก
6. การลาศึกษาต่อ	0.5485	0.2952	มาก
7. การได้รับการนิเทศจากผู้ชำนาญการ	0.5487	0.2675	มาก
8. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน	0.5656	0.3191	มาก
9. การเข้าร่วมโครงการต่างๆ	0.5270	0.2531	มาก
10. การติดตามข้อมูลข่าวสาร	0.5357	0.2869	มาก
11. การเขียนบทความทางวิชาการ	0.4249	0.3232	มาก
12. การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน	0.5357	0.2730	มาก
13. การเข้าฟังการอภิปรายปัญหาทางการพยาบาล	0.4962	0.2623	มาก
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล	0.5247	0.2233	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองทั้งโดยรวมและ
เป็นรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
อายุ (ปี)			
20 – 30	0.5322	0.2286	มาก
31 – 40	0.5215	0.2154	มาก
41 ปีขึ้นไป	0.5749	0.2338	มาก
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)			
1 – 5	0.5293	0.2337	มาก
6 – 10	0.5394	0.2307	มาก
11 ปีขึ้นไป	0.5251	0.2128	มาก
ระดับการศึกษา			
พยาบาลวิชาชีพ	0.5333	0.2302	มาก
พยาบาลเทคนิค	0.5227	0.2051	มาก
รายได้ต่อเดือน			
5,000 – 10,000	0.5273	0.2349	มาก
10,001 – 15,000	0.5206	0.2005	มาก
15,001 – 20,000	0.5726	0.2494	มาก
20,001 – 25,000	0.4279	-	มาก
ตำแหน่งงาน			
หัวหน้าพยาบาล	0.5132	0.2119	มาก
พยาบาลประจำการ	0.5341	0.2259	มาก
บุคลิกภาพ			
บุคลิกภาพแบบ เอ	0.5399	0.2236	มาก
บุคลิกภาพแบบ บี	0.4879	0.2188	มาก
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล	0.52475	0.2233	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เมื่อจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผู้วิจัยนำค่าการวัดจากตัวแปรการณ์ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 6 ตัว คือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ กับค่าการวัดจากตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง บุคลิกภาพ กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(X ₆)	(Y)
อายุ (X ₁)	1.000	0.950**	-0.132*	0.868**	0.409**	0.12*	0.068
ประสบการณ์การทำงาน (X ₂)		1.000	-0.160**	0.853**	0.383**	0.112*	0.028
ระดับการศึกษา (X ₃)			1.000	0.057	0.281**	0.084	0.026
รายได้ต่อเดือน (X ₄)				1.000	0.537**	0.158	0.051
ตำแหน่งงาน (X ₅)					1.000	0.196	-0.024
บุคลิกภาพ (X ₆)						1.000	0.133*
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (Y)							1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอายุ กับ ระดับการศึกษา ตัวแปรอายุ กับ บุคลิกภาพ ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน กับ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ตัวแปรอายุ กับ ประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน กับ ระดับการศึกษา ตัวแปรอายุ กับ รายได้ต่อเดือน ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน กับ รายได้ต่อเดือน ตัวแปรอายุ กับ ตำแหน่งงาน ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน กับ ตำแหน่งงาน ตัวแปรระดับการศึกษา กับ ตำแหน่งงาน ตัวแปรรายได้ต่อเดือน กับ ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถ พยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว (Multiple Regression Analysis แบบ Enter) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยนำตัวแปรตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ มาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว (Multiple Regression Analysis แบบ Enter) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 - 10

ตาราง 9 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter โดยมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นตัวเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	11.554	6	19.25	2.541*
Residual	243.234	321	7.57	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอายุ ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการเชิงเส้นจึงได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลปรากฏ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ตัวแปร	b	SEb	beta	t
อายุ (X_1)	1.730	0.758	0.426	2.284*
ประสบการณ์การทำงาน (X_2)	-1.479	0.708	-.378	-2.089
ระดับการศึกษา (X_3)	2.598	3.873	0.042	0.671
รายได้ต่อเดือน (X_4)	0.382	0.001	0.051	0.403
ตำแหน่ง (X_5)	-9.666	4.986	-.133	-1.938*
บุคลิกภาพ (X_6)	0.875	0.349	0.140	2.439*

R = .213

R² = .045

Constant = -27.077

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กันที่ระดับ .213 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ได้ร้อยละ 4.50

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การค้นหาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise)

ผู้วิจัยนำตัวแปรตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) อีกครั้ง เพื่อจัดลำดับค่าสัมประสิทธิ์ (Beta Weight) เลือกตัวแปรที่ดีที่สุด และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise เมื่อใช้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เป็นตัวเกณฑ์

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
Regression	45.094	1	45.094	5.874*
Residual	2502.797	326	7.677	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ จึงได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ตัวแปร	b	SEb	beta	t
บุคลิกภาพ	.832	.343	.133	2.424*

R = .133

R² = .018

Constant = 20.393

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ตัวแปรต้นบุคลิกภาพสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้ร้อยละ 1.8 และ สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 20.393 + 0.832 (\text{บุคลิกภาพ})$$

สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.133 (\text{บุคลิกภาพ})$$

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จำแนกตามคุณลักษณะ และทฤษฎีความคาดหวังของวูม

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 17 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาล 657 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2545 ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 12 โรงพยาบาล จำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมข้อมูลสำเร็จรูป SPSS / FW (Statistical Package for Social for MS WINDOWS) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยใช้การคำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation Coefficient)
3. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเดียว (Multiple Regression Analysis แบบ Enter)
4. วิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้น (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพ (X_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ (X_1) ($r = 0.068$) ประสบการณ์การทำงาน(X_2) ($r = 0.028$) ระดับการศึกษา (X_3) ($r = 0.026$) และรายได้ต่อเดือน (X_4) ($r = 0.051$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตำแหน่งงาน (X_5) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลิกภาพ (X_6) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ได้ร้อยละ 4.50
4. สมการที่สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ
 - 4.1 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 20.393 + 0.832 (\text{บุคลิกภาพ})$$
 - 4.2 สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.133 (\text{บุคลิกภาพ})$$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานเป็นประจำในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเฉลี่ยมีระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองแต่ละด้านพบว่า

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน อธิบายตามทฤษฎีความคาดหวังของวูมว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล มาจากพยาบาลมีความต้องการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเอง และคาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทนตามที่ตนเองต้องการ พยาบาลมีความคาดหวังว่าเมื่อมีการพัฒนาตนเอง แล้วจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในผลลัพธ์ที่ได้รับ โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พยาบาลก็จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แต่ถ้าผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวัง แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะลดน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตันติมา ดั่งโยธา (2540:76) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพถึงแม้ว่าความคาดหวังที่มีต่อความสำเร็จของงานของพยาบาลวิชาชีพจะมีค่อนข้างสูง และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนจะอยู่ในระดับสูง แต่โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายตามทฤษฎีความคาดหวังของวูมว่า พยาบาลจะมีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูงเกิดจากที่ตัวบุคคลนั้นคาดหวังว่า เมื่อได้ลงมือปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจแล้ว จะต้องมีความเป็นไปได้สูงที่จะปฏิบัติงานนั้นให้เกิดความสำเร็จ และคาดหวังว่าเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จแล้วจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทน และผลตอบแทนนั้นจะต้องมีความสำคัญสูงสำหรับพยาบาล ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หรรษา สุขกาล (2538 : 85) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะทำให้งานสำเร็จอยู่ในระดับสูง ส่วนโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทน และการให้ความสำคัญของผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และ พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 131) ยังกล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องพยายามสร้างให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่น่าสังเกตคือ แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะทำให้การพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่ในระดับสูงด้วย

พิจารณาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม โดยแยกพิจารณาเป็นรายชื่อ ทั้งหมด 13 ข้อ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน การศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ การศึกษางานวิจัยทางการพยาบาล การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง การลาศึกษาต่อ การได้รับการนิเทศจากผู้อำนวยการ การทำความเข้าใจเกี่ยวนโยบาย แผนงาน การเข้าร่วมโครงการต่างๆ การติดตามข้อมูลข่าวสาร การเขียนบทความทางวิชาการ การศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน การเข้าฟังการอภิปรายปัญหาทางการพยาบาล

จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงว่าพยาบาลมีการพัฒนาตนเองในทุกๆข้อ และยังพบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน การศึกษา

จากหนังสือ ตำราทางวิชาการ ถึงแม้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ๆ แสดงว่าพยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน การศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ มากที่สุด สอดคล้องกับ สายสวาท เฝ้าพงษ์ (2542 : 101 - 102) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองโดยการอ่านหนังสือที่ห้องสมุด ชักถามผู้รู้ พูดคุยกับกลุ่มเพื่อน หรือรุ่นพี่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ จะช่วยให้มีการตัดสินใจที่ดี ปฏิบัติสิ่งใดได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะอนุกรรมการโครงการพัฒนาวิชาชีพ (2538 : 97) ศึกษาเรื่องปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง โดยปฏิบัติตามๆ ครั้ง ในเรื่องการอ่านหนังสือ ตำราและเอกสารวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ยูนิพันธ์และคณะ (2530 : 68) พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่อ่านหนังสือรายวัน หรือรายสัปดาห์เป็นประจำ แต่จะอ่านหนังสือหรือวารสารทางการแพทย์ ตำราวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว

ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ การเขียนบทความทางวิชาการ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการส่งเสริม สนับสนุนในด้านเหล่านี้ให้มากขึ้น เพื่อความเป็นวิชาชีพของพยาบาล แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยการเขียนบทความทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะอนุกรรมการโครงการพัฒนาวิชาชีพ (2538 : 97) พบว่าร้อยละ 95 ไม่เคยเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการเลย รวมทั้งการแปล/เขียนตำรา คู่มือ หรือเอกสารทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลที่ความสนใจที่จะเขียนบทความ ตำรา วารสารทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์พยาบาล พยาบาลที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อปรับตำแหน่งของตนเอง

รวมถึงการศึกษางานวิจัยทางการแพทย์ และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อก่อนพยาบาลมีทัศนคติทางลบกับการทำวิจัย แต่จากงานวิจัยของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ สาลิเฉลิมวรรณพงศ์ (2539 : 24 - 48) พบว่า พยาบาลมีการเปลี่ยนทัศนคติต่อการทำวิจัยในด้านดี การวิจัยทางการแพทย์ ช่วยให้เกิดความสนใจในด้านวิชาชีพ แต่ก็ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยน้อยของพยาบาล คือ ขาดทุนสนับสนุน พยาบาลยังขาดความรู้ในการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะอนุกรรมการโครงการพัฒนาวิชาชีพ (2538 : 106) พยาบาลร้อยละ 87.6 ไม่เคยทำหรือร่วมทำงานวิจัย เพราะ ไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณ ทำวิจัยไม่เป็น ขาดการส่งเสริม ทั้งยังสอดคล้องกับคอปป์ (Copp : 1984) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัยไม่ชัดเจน และจากงานวิจัยของ กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล และคณะ (2536 : 32 - 42) กล่าวไว้ใน ก้าวใหม่ของการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านบริการ ทำวิจัยกันน้อย และมีการนำผลการวิจัยไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการฟังการอภิปรายปัญหาทางการแพทย์อยู่ในระดับน้อยกว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองข้ออื่นๆ ทั้งนี้สอดคล้องกับ อัทธิ จิตต์ภักดี (2536) กล่าวว่า การศึกษาอย่างต่อเนื่องและการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 54.9 ไม่เคยได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อเนื่อง และพยาบาลประจำการ ร้อยละ 33.3 ไม่เคยได้รับการศึกษาอบรม หรือประชุมวิชาการ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการฟังการอภิปรายปัญหาทางการแพทย์ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่พยาบาลควรให้ความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนา

วิชาชีพต่อไป พยาบาลเมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว นั้นเป็นเพียงหลักการพยาบาลเท่านั้น และเมื่อปฏิบัติงานไปนานๆแล้ว ความรู้ ความสามารถ ทักษะย่อมลดลง เพราะเทคโนโลยีทางการแพทย์มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดยั้ง

พิจารณาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน บุคลิกภาพ ผลการศึกษา พบว่า

อายุ พยาบาลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลที่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการที่สำคัญ เริ่มจากตัวบุคคลก่อนที่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลที่จบการศึกษามาปฏิบัติงานในช่วงแรก จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมาก แต่ยังคงขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงต้องมีความต้องการเรียนรู้อยู่เสมอ มีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติงานและสนุกกับการทำงาน เนื่องจากในขณะที่ศึกษาเล่าเรียนต้องปฏิบัติตัวอยู่ในกฎระเบียบตลอด และการให้บริการบริการทางการพยาบาลต้องอยู่ในความดูแลของอาจารย์พยาบาล ไม่มีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจเท่าที่ควร แต่เมื่อได้ปฏิบัติงานจริงรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ จึงมีการเข้าเวรพยาบาลมากขึ้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพราะไม่มีภาระทางครอบครัว การเงิน ที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาต่อและคิดว่าตนเองพึงจบจะมีความรู้ความสามารถมากพอแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541 : 74) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่มีอายุน้อย มีจุดมุ่งหวังที่จะสร้างฐานะทางการเงิน จากการรับเวรที่โรงพยาบาลเอกชน ดังนั้นจึงไม่มีเวลาศึกษาต่อหรือได้รับการอบรมเลย และเจริญศักดิ์ พิศศักดิ์โสภณ (2544 : 56) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุต่างกันมีความต้องการเงินเดือนเพิ่ม เพื่อใช้เป็นสิ่งแสวงหาการศึกษา และสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวีระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์ และธิดา จิวถนอม (2542 : 89 – 92) กล่าวว่า พยาบาลอายุจริงเฉลี่ย 45 – 50 ปีมีประสบการณ์การทำงานสูงขึ้น และก้าวสู่ตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการบริหารงาน และยังคงคล้อยกับ อิษยา สุวรรณกุล (2542 : 93) กล่าวว่า การปฏิบัติงานโดยการเข้าเวรเป็นผลัดของพยาบาลควรมีอายุไม่เกิน 40 ปี และพัฒนาตนเองมาเป็นผู้บริหาร หรือพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง และเป็นທີ່ปรึกษาชี้แนะให้กับพยาบาลประจำการได้ เมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นการให้บริการทางการพยาบาลน้อยลง โดยพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมเป็นผู้บริหารการพยาบาล ซึ่งอรัญญา แสงธำรง (2540 : 26) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง บุคลากรที่มีอายุน้อยมีความกระตือรือร้นมีความพร้อมที่จะทำงาน และรับการพัฒนารูปแบบทั้งด้านความรู้ ทางวิชาการ การบริหาร เพื่อให้ตนมีศักยภาพสูงขึ้น

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย และที่มีประสบการณ์มาก มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไม่มีแตกต่างกันมากนัก พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน จะมีความผูกพันกับหน่วยงานมาก มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาทั้งทางด้านบริการและบริหารได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวได้ดี มีความพอใจในงานสูง ทำให้สนใจที่จะพัฒนาตนเองน้อย พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย จบการศึกษาได้ไม่นานคิดว่าตนเองยังมีความรู้ ความสามารถที่ทันสมัยอยู่กว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์มาก จึงไม่มีความ

กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย แสงขำรง (2540 : 27) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย มีความพยายามและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของตนเองให้สูงขึ้นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาก เนื่องจากตระหนักว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอและคาดหวังในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ต่างก็มีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานค่อนข้างสูง ตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อผลตอบแทนที่จะได้รับการทำงาน และการรับรู้ความสำคัญของผลตอบแทนสูง และมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มีโอกาสในการได้รับผลตอบแทนมาก เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง บุหลัน ทองกลีบ (2535 : 95) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณวุฒิเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์ที่มีคุณวุฒิมากกว่าปริญญาตรี มองเห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติม และมีการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพราะเป็นการเลื่อนระดับทางสังคมอีกทางหนึ่งด้วย

รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ด้วยเหตุที่พยาบาลเป็นข้าราชการซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีรายได้ต่อเดือนที่แน่นอน ไม่มีการลดขั้นหรือเงินเดือน ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลบางส่วนทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ถ้าไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรงก็จะได้ 1 ขั้นทุกปี เป็นเหตุให้พยาบาลปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น จึงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ในทุกระดับของเงินเดือนมากใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย แสงขำรง (2540: 28) ได้ศึกษาความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า รายได้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร และ สงวน ช้างฉัตร (2541 : 139) กล่าวว่าเงินเป็นแรงจูงใจให้บุคคลลงมือทำงานด้วยความคาดหวังในใจอยู่แล้ว คืองานนั้นเขาสามารถทำได้และทำได้ดี ซึ่งจะได้อำนาจตอบแทนที่คุ้มค่าและเป็นค่าตอบแทนที่เขาต้องการด้วย

ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลประจำการ มีลักษณะงานที่ผลัดหมุนเวียน เข้า - บ่าย - ดึก มีช่วงเวลาดำเนินปฏิบัติงานไม่แน่นอนเป็นงานประจำที่ทำจำเจทุกวัน จึงเกิดความเบื่อหน่าย และล้าไปกับการขึ้นเวร แต่เมื่อหน่วยงานมีนโยบายขึ้นค่าเวรผลัด บ่าย-ดึก ดังนั้นจึงไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองที่จะลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน ส่วนพยาบาลที่มีตำแหน่งงานด้านการบริหาร มีค่าวิชาชีพตั้งแต่ระดับซี 7 ขึ้นไป ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะทำซี 7 มากกว่าการลาไปศึกษาต่อ เพราะจะทำให้ได้ค่าวิชาชีพช้ไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาลี พฤทธราช และคณะ(2534 : 41 – 49) พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นต่อการลาออกจากงาน ร้อยละ 83.4 เนื่องจากการอยู่เวร งานหนัก และต้องการลาศึกษาต่อ ส่วนหัวหน้าพยาบาลมีลักษณะงานบริหาร มากกว่าการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องปฏิบัติกับผู้ป่วยบริการโดยตรง และจะรับผิดชอบงาน มากขึ้น ทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าพยาบาลประจำการแต่ก็ไม่มากนัก อีกอย่างหนึ่งลักษณะของผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ทางการบริหาร เพราะตำแหน่งที่ได้รับ มาจากการเลือกตั้ง หรือระบบอาวุโส ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาความรู้ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ประกายแก้ว ธนสุวรรณ (2543 : 84) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรได้รับการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ บทบาทหน้าที่ในทุกด้าน ให้ครอบคลุมตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

2. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพ (X_6) ($r = 0.133$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่งงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ($r = - 0.024$) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุ (X_1) ประสบการณ์ทำงาน (X_2) ระดับการศึกษา (X_3) และรายได้ต่อเดือน (X_4) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.068, 0.028, 0.026, 0.051$) ตามลำดับ)

บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล เนื่องจากพยาบาล ที่มีลักษณะบุคลิกภาพ ของคนที่รักความเจริญก้าวหน้าชอบฝ่าฟันอุปสรรค มีความก้าวร้าวโกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วไม่ชอบการรอคอย จะมีการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เพราะจะเป็นคนกระตือรือร้นที่จะเป็นคนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งใน ส่วนของทักษะ ความสามารถในงาน และความสามารถในการปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน ส่วน พยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ ของคนที่ค่อนข้างเฉื่อยชา จิตใจเยือกเย็น ทำงานไปเรื่อย ๆ ไม่หวังผล สัมฤทธิ์ในการทำงานไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ อดทนและรอคอยได้ จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม กลัดแพ (2537 : 140 – 147) ที่พบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่มี บุคลิกภาพแบบกระตือรือร้น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการทำงานมากกว่าบุคลิกภาพแบบค่อนข้างเฉื่อยชาในทุกด้าน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดันติมา จ้างโยธา (2540 : 79 - 80) ได้ศึกษาแรงจูงใจ ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลที่มีบุคลิกภาพ แบบ เอ และแบบ บี มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะงานบริการทางการพยาบาล เป็น งานที่ละเอียดอ่อน ซับซ้อนค่อนข้างเป็นค่อยไป ลักษณะของน่าจะเหมาะสมกับ พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ บี ซึ่งมีจิตใจเยือกเย็น อดทนและรอคอยได้ ส่วนพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ถึงแม้จะมีความกระตือรือร้น และทำงานให้เสร็จภายในเวลาอันรวดเร็ว แต่มีความคาดหวังในความสำเร็จของงานสูง ทั้งแบบ เอ แบบ บี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลิกภาพทั้งแบบ เอ แบบ บี ต่างมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงาน จึงมี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ได้ เป็นอย่างดี

พยาบาลที่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีผลการ ปฏิบัติงานดี มีคะแนนบุคลิกภาพ สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวศรี . 2525 : บทคัดย่อ) สอดคล้องกับ ประภา เชื้อภักดี (ประภา เชื้อภักดี.2526 ; อ้างอิงมาจาก อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537:9) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นผู้มีความใฝ่รู้และปรับตัวเก่ง เป็น บุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และพบว่าลักษณะหลายประการ สามารถร่วมพยากรณ์ผล การปฏิบัติงานของพยาบาลได้ด้วย ส่วนงานวิจัยของ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2533 : 126-127) ได้ศึกษา ตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อ ในระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ผู้ที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อจะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มากกว่าผู้ที่ไม่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ

พยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบกระตือรือร้น ชอบใฝ่หาความรู้ รักความก้าวหน้า มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หากได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากหน่วยงาน ในการจัดอบรมส่งเสริมทางวิชาการ มีทุนการศึกษา มีนโยบายและทิศทางในการพัฒนากำลังคนที่ชัดเจน พยาบาลจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น พยายามที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้หน่วยงานได้รับความพึงพอใจจากผู้มารับบริการ

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บุคลิกภาพ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ได้ร้อยละ 4.5 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลิกภาพ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้ เนื่องจาก พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะเป็นคนที่มีลักษณะเร่ร่อน ชอบทำงานด้วยความรวดเร็ว สนใจใฝ่หาความรู้ ชอบทำงานที่ท้าทาย และต้องรับผิดชอบ มีความมานะพยายามมากในการทำงาน ชอบฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เมื่อประสบความสำเร็จ จึงมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานมากขึ้น ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ พยายามแสวงหาความรู้จากแหล่งอื่นๆ แล้วนำมาปรับปรุง พัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีศักยภาพในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับชวาทซ์และคนอื่นๆ (ณัฐสินี หาญกิตติชัย. 2541 : 26 ; อ้างอิงจาก Schwartz and Others. 1986) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และ บี ที่ประสบความสำเร็จในสถานการณ ที่ไม่มีผู้ใดเคยประสบความสำเร็จเลย และในสถานการณที่มีบางคนประสบความสำเร็จ ผลการศึกษา พบว่า คนที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ มีความมุ่งมั่นหวังความสำเร็จในสถานการณที่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้ แต่จะไม่เอาตัวไปผูกมัดกับงานที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของไทร์เวอร์ และ ไวนด์เนอร์ (ณัฐสินี หาญกิตติชัย. 2541 : 26 ; อ้างอิงจาก Kleiwer and Weidner. 1987 : 204) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ และระดับความมุ่งมั่น โดยศึกษาจากการตั้งเป้าหมายของความสำเร็จของเด็กและผู้ปกครอง พบว่า เด็กที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ จะทำงานสำเร็จมากกว่าแบบ บี และมีความเพียรพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จมากกว่า ส่วนพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นพยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบ เอ มากกว่า แบบ บี เพราะลักษณะการทำงานของพยาบาล จะต้องเป็นลักษณะที่รวดเร็ว มีความกระตือรือร้น และมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา จึงมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ส่วนพยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี จะมีลักษณะบุคลิกภาพที่มีความผ่อนคลาย ไม่รีบร้อน และไม่ก้าวหน้า มีลักษณะเรื่อย ๆ เฉื่อย ๆ ไม่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงาน จะสังเกตว่า พยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี จะเป็นพยาบาลที่ไม่ใช้ลักษณะผู้นำ มักทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ ทองเกษมศิริย์ ศลโกสม และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2537 : 35 - 45) พบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารการพยาบาลมีการเตรียมความรู้ด้านการบริหารงาน ความรู้ด้านการวิชาการพยาบาล และความรู้ด้านการวิจัยทางการพยาบาล ก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความต้องการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ทั้งทางด้านการบริหารงาน ด้านวิชาชีพ และด้านการวิจัยในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533 : 132 - 133) ได้ศึกษาตัวแปรทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า คนที่มีพฤติกรรมการศึกษาต่อ จะเป็นคนที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ เนื่องจากมีความต้องการที่จะเสริมสร้างศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น พยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน มีความ

เพียรพยายามในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จมากกว่า รักความก้าวหน้ามากกว่า และมีความเครียด ความวิตกกังวลในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ บี

งานพยาบาลเป็นงานให้บริการ จะต้องมีความอดทนสูง แก้ไขปัญหาได้ดี ทั้งในเรื่องงานบริการ พยาบาลกับผู้มารับบริการ และญาติของผู้มารับบริการ ไม่หลบหลีกปัญหา ต้องแก้ไขสถานการณ์ได้ ทั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่ พยาบาลจะต้องรับผู้มารับบริการก่อนแพทย์ ดังนั้นพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ ต้องรู้จัก แก้ปัญหา โดยใช้ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพ และต้องดูแลด้านจิตใจของผู้มารับบริการ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ฌูลิสตี หาญกิตติชัย. (2541 : 54) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเกษตร จังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนาราย วาส พบว่า ผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ เอ จะมีความอดทน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและมีความ ต้องการที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง

ดังนั้น สามารถอธิบายบุคลิกภาพตามทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม ได้ว่า พยาบาลที่มีบุคลิกภาพ แบบ เอ จะมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จ มีโอกาสได้รับผลสำเร็จนั้นสูงและผลสำเร็จนั้นมีความ สำคัญสำหรับพยาบาล พยาบาลจึงมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการ พัฒนาตนเอง ที่ได้จากผลคูณของคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เครื่องมือที่เกี่ยวกับการ พัฒนาตนเอง และความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พบว่า พยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรต้องมีนโยบายสนับสนุนเพื่อให้เกิดมีความต่อเนื่องต่อไป สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างทั่วถึง ควรเน้นการพัฒนาที่ต่อเนื่อง มีระบบรองรับที่ เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลสามารถพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง วิธีที่พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการที่พัฒนาตน เอง คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การศึกษาหนังสือ ตำราทางวิชาการ ดังนั้นหน่วยงานควรจัดให้มีการ ประชุมทางวิชาการเป็นประจำ มีการจัดห้องสมุดของโรงพยาบาลที่มีหนังสือ ตำราทางวิชาการ วารสาร ที่ทันสมัย และพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

1.2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของ พยาบาลทางบวก ดังนั้น ผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ทราบว่า บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูง ใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล เพื่อจะได้มีการส่งเสริมด้วย การอบรม และจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลิกภาพ ตามที่หน่วยงานต้องการ

1.3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล อยู่ในระดับสูง การจะ รักษาให้คงอยู่ได้ ขึ้นอยู่กับการที่พยาบาลพร้อมที่จะยอมรับและเปิดใจให้กว้างที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้หน่วย งานที่ทำงานควรให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบที่ชัดเจน ในด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมี องค์ประกอบด้วยกัน 3 ควรมีการพัฒนาควบคู่ทั้ง 3 ด้านพร้อมๆกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ครู แพทย์ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบกลุ่มตัวอย่างภาคราชการ และรัฐวิสาหกิจเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงงานภาคราชการและรัฐวิสาหกิจ ต่อไป

2.3 ควรศึกษา วิจัย ที่เกี่ยวกับการพัฒนา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กันพยาบาล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- กรองจิต พรหมรักษ์. (2529). *แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรองไธ อุณหสูต. (2531). " การเรียนการสอนพยาบาลศาสตร์: สภาพการณ์และแนวโน้ม, " *วารสารพยาบาลศาสตร์*.
- กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. (2536). " ก้าวใหม่ของการศึกษาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติ, " ใน *เอกสารประกอบการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 9*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- กิติ ตยัคคานนท์. (2532). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เศรษฐสตูดิโอ จำกัด .
- กิติมา ปรีดีลก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์ .
- เกศณี หงสนันท์. (2518). *การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษม กลัดแพ. (2537). *ความคิดเห็นของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับบทบาทและความต้องการในการทำงานของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา นราตร. (2538). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการเขตในภาคใต้*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- จรัญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ และคณะ. (2528). *สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- จรัวัฒน์ คงทอง. (2538). *ผลของการใช้มาตรฐานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินต่อกิจกรรมการพยาบาลและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล : กรณีศึกษางานพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ยูนิพันธ์และคณะ. (2530). *การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- จันทรา ภาวิไล. (2538). *ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 10*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- เชนิสา หุ่นโชคชัย. (2543). *ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษาส่วนกลาง*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- เชียรศรี วิวิธสิริ. (2528). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. (2525). ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐสินี หาญกิตติชัย. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ดารณี วงษ์อ่อนน้อย. (2538). *การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ตันติมา ดำงโยธา. (2540). *แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพาพร สุโสมลิต. (2542). " ความต้องการศึกษาต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่พยาบาล, " *วารสารการพัฒนารัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ*. (2) 1 : 53 .
- ธิดา จิวัฒนอม. . (2542). " อายุการทำงานบริการของพยาบาลไทย : ทำไมจึงจะพอดี, " *วารสารการพัฒนารัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ*. (2) 1 : 92 .
- นิตยา ศรีอ่อน. (2533). *การผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ในวิทยาลัยครู*. วิทยานิพนธ์ อ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.
- นิภา นิธยาน. (2530). *การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ .
- นิโลบล สุรรองแพ่ง. (2542). *การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ:ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา จาตุรันต์วิชัย. (2536). *ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บรรหาร ราชมณี. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตศึกษา 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุหลัน ทองกลีบ. (2535). *ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ผอบเรียร วงศ์ภักดี. (2537). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในธนาคารพาณิชย์ไทย*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

- พนัส หันนคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7 . ม.ป.พ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 5 . กรุงเทพฯ : ฟิงค์เกอร์ปรีนแอนด์ มีเดีย.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2526). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2529). *การพัฒนาตนเองเพื่อความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์. (2525). *พฤติกรรมองค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม .
- มหาวิทยาลัย, สุขุทัยธรรมมาธิราช, สาขาพยาบาลศาสตร์. (2540). *ประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล หน่วยที่ 9 - 15* นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .
- ยุทธิพงษ์ ขวัญชื่น. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ถ่ายเอกสาร.
- เรียม ศรีทอง. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น .
- ลักษณะ อินทร์กลับและคณะ. (2542). *วารสารสภาการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: 14 (3).
- วรเดช จันทรศร. (2543). *การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย : ปัญหา อุปสรรคและแนวโน้ม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สหยาบล้อกและการพิมพ์.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2534). *นิเทศการพยาบาล*. กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.
- วีระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์. (2542). " อายุการทำงานบริการของพยาบาลไทย : เท่าไรจึงจะพอดี, " *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ*. 1 (2) : 90 .
- วีระยุทธ พันทุสมิต. (2531). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อแบบผู้นำ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- ถ่ายเอกสาร.
- ศรีไพบุลย์ สังข์บัวสี. (2525). *ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะบุคลิกภาพของพยาบาลวิชาชีพ*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2542). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. ม.ป.พ.
- สงวน ช้างฉัตร. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์ .
- สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. (2538). *ปัญหาในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล*. ม.ป.พ.

- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- สร้อยตระกูล (ตีวนานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .*
- สมจิตต์ แก้วเกียงไกร. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับความเครียดในงานผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ถ่ายเอกสาร.*
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.*
- สมศักดิ์ คงเที่ยงและอัญชลี โพธิ์ทอง. (2543). *การบริหารบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รามคำแหง .*
- สมยศ นาวิการ. (2527). *การติดต่อสื่อสารขององค์กรการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ .*
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.*
- สาลี เฉลิมวรรณพงษ์. (2539). “ ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้, “ *รายงานการวิจัย: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- สายสวาท เผ่าพงษ์. (2542). *พัฒนาการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง จำกัด .*
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2532). *ทฤษฎีและการปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.*
- สุพัทธา สุภาพ. (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติการพิมพ์.*
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). *แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล . ถ่ายเอกสาร.*
- สุโท เจริญสุข. (2513). *แนวทางถูก. กรุงเทพฯ : เกษมสัมพันธ์การพิมพ์.*
- สุภัททา ปิ่นทะแพทย์. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.*
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). *จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .*
- สัมภาษณ์ แก้วอารมณ์. (2530). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- हररषा सुखल. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.*
- อรทัย แสงธำรง. (2540). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

อารีย์ พฤกษราช. (2532). รายงานการวิจัยเรื่องอัตราการสูญเสียปัญหาในการปฏิบัติงานและความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัย

มหิดล.

อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาโท กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .

ถ่ายเอกสาร.

อิชยา สุวรรณกุล. (2542). " อายุการทำงานบริการของพยาบาลไทย : เท่าไรจึงจะพอดี, " วารสารการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ด้านสุขภาพ. (2) 1 : 53.

อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์. (2541). ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อรุณ รักธรรม. (2522). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2533). ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา.

ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัษฎิ จิตต์ภักดี. (2536). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยงานและผู้สำเร็จการศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.

Antonacacapeulou, Elena P. (2000). " Employee Development through Self-Development in Three Retail Banks, " *Personnel Review*. 24 (4) .

Copp, L.A. (September, 1984). " Deans Identifying Factors which inhibit and Facilitate, " *Nursing Research*. 9 (15) : 13-17.

Davis, Catherine R. (1996). " The Lived Experience of Creativity in Nursing Prattice, " *Nursing Ressearch*. 5414 :

Dubrin, Andrew J . (1992). *Human Relation*. New York : Prentice Hall.

Evans, Martin T. (1971 May-June). " Managing the New Manager, " *Personnel Administration*. 34 : 31-38 .

Gary, Johns. (1996). *Organizational Behavior*. 4 th ed. New York : Harper Collins College.

Glueck, William F. (1982). *Personnel : A Diagnostic Approach*. 3 rd ed. Texs : Business Publication Inc.

- Hall, Hilary Susan. (1995). " Future Trends in Nursing Practice and Nursing Education : A Delphi Probe of Change to 2015 (Health care change), " *Nursing Research* . 1936.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. 7 th ed . New York : McGraw-Hill .
- Negro, Felix B. (1969). *Public Administration*. New York : McGraw – Hill.
- Pigors, Dool and Charles, Mayers. A . (1981). *Personnel Administration*. 3 rd ed. Tokyo : McGraw-Hill.
- Pont, Tony . (1995). *Investing in Training and Development*. London: Kogan Page.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Basic Motivation Concepts*. New York : Prentice-Hall .
- Stewart, Jim. (1996). *Managing Change Through Training and Development*. London: Kogan Page.
- Streere, Richard M. and Lyman, Porter. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. 2 nd ed. New York : McGraw – Hill .
- Vroom, Vietor H. (1970). *Management and Motivation*. Baltimore : Pengnin .
- Williams, Michael Forrest. (1992). " The Effects of A Career Development Program on Teacher Motivation, " *Dissextation Abstracts International*. 260.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
2. ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานด้านบุคลิกภาพของพยาบาล
3. ตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ของพยาบาล

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมี 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพของพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 2 ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 3 ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งในการตอบคำถามนั้นไม่มีคำตอบใดถูกผิด คำตอบที่ได้ไม่กระทบกระเทือนต่อหน่วยงาน และการปฏิบัติงานของท่าน เพราะคำตอบทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ แต่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานการพยาบาล คำตอบของท่านมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการประมวลผลตามความเป็นจริง จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงใน () และ/หรือ เติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความจริงในปัจจุบัน

1. อายุ ปี
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นเวลา ปี เดือน
3. ระดับการศึกษา
 - () พยาบาลวิชาชีพ
 - () พยาบาลเทคนิค
4. รายได้ต่อเดือน
 - () รายได้ประจำ (เงินเดือน) ประมาณ บาท
 - () รายได้พิเศษ ประมาณ บาท
5. ตำแหน่งงาน
 - () หัวหน้าพยาบาล
 - () พยาบาลประจำการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย (ลงในช่องทางขวามือ ช่องใดช่องหนึ่งใน 5 ช่อง ที่ตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับได้แก่

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุด
จริง	หมายถึง	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านเกือบทุกครั้ง
จริงบ้าง	หมายถึง	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านบางครั้งแต่บางครั้งก็ไม่ตรงกับกรกระทำของท่าน
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความตรงกับกรกระทำของท่านน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
1.	ท่านไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน.....					
2.	ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้					
3.	ท่านรู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น					
4.	ท่านไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า					
5.	ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้					
6.	ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำอะไรอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา					
7.	ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องกระตือรือร้นในการทำงาน					
8.	ท่านเป็นคน que เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ					
9.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์					
10.	ท่านทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขี้ไป					
11.	เพื่อนๆ ส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคน que จริงจังกับการทำงาน					
12.	ท่านไม่ต้องการเสียเวลาเพื่อฟังคนอื่นพูดพร่ำเพรื่อ					
13.	ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำอะไรต่างๆ ซ้ำซาก					
14.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบทำงานอะไร ท่านจะทำงานนั้นให้เสร็จก่อนกำหนด					
15.	ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนที่พูดเรื่องไร้สาระ และจะหาทางเลี่ยงออกมาในทันที					

ข้อที่	ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	จริงบ้าง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
16.	ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน					
17.	ท่านทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็ว และว่องไว					
18.	เมื่อท่านมีนัดท่านมักไปถึงที่ท่านนัดหมายก่อนเวลา					
19.	ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายๆอย่างในเวลาเดียวกัน					
20.	ท่านรู้สึกโมโหถ้ามีคนมาขัดจังหวะ ทำให้ไม่สามารถ ทำสิ่งที่ท่านตั้งใจได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียง 1 แห่ง ดังนี้

- จริงที่สุด (5) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- จริง (4) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- จริงบ้าง (3) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านพอสมควร
- จริงน้อย (2) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- จริงน้อยที่สุด (1) หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2
1. การที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้ 1.1 ข้าพเจ้าได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากขึ้น 1.2 ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในหลักการทำงานมากขึ้น 1.3 ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น						1. วิธีการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในแผนก 1.1 จัดประชุมวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาลในแผนกนั้นๆ 1.2 จัดประชุมปรึกษากันในแผนกทุกเดือนและตามความจำเป็น 1.3 จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมทางการพยาบาลเดือนละครั้ง						1. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้ 1.1 การปฏิบัติงานนั้นๆมีคุณภาพยิ่งขึ้น 1.2 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการพยาบาล 1.3 มีแนวทางใหม่ๆเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาล				

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	4	3	2	1	ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2
2. การศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ เกี่ยวกับการพยาบาล ทำให้						2. วิธีการจัดหาหนังสือ และตำราเกี่ยวกับ การพยาบาล					2. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การศึกษาตำรา ทางวิชาการ เกี่ยวกับการพยาบาล ทำให้				
2.1 ข้าพเจ้าได้มีความรู้ใหม่ๆเพิ่มขึ้น						2.1 จัดซื้อหนังสือและตำราที่เพียงพอ กับความต้องการของพยาบาล					2.1 นำความรู้มาปรับปรุงการ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น				
2.2 ได้ข้อมูลทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น						2.2 พยาบาลสามารถเสนอข้อหนึ่งข้อ และตำราทางวิชาการได้					2.2 พัฒนาค้นหาเองให้มีคุณภาพ มากยิ่งขึ้น				
2.3 มีวิทยาทันทีกว้างไกล						2.3 มีห้องสมุดที่สามารถยืมยืมยืม เอกสารทางการพยาบาลได้หลากหลาย					2.4 สามารถเผยแพร่ความรู้ให้ กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี				
3. การศึกษางานวิจัยทางการพยาบาล ทำให้						3. วิธีการที่หน่วยงานควรทำเพื่อส่งเสริมให้ มีการพัฒนาตนเอง					3. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า เมื่อได้ศึกษา งานวิจัยทางการพยาบาล ทำให้				
3.1 ข้าพเจ้าได้แนวทางการเปลี่ยนแปลง ในการปฏิบัติงาน						3.1 จัดหางานวิจัย เพื่อให้ให้บริการทาง วิชาการกับพยาบาลได้มีความรู้ ใหม่ๆ					3.1 ข้าพเจ้ามีความสามารถในการ ทำงานมากขึ้น				
3.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสศึกษาค้นงานวิจัยใหม่ๆที่เป็น ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน						3.2 มีทุนสนับสนุนในการทำวิจัย					3.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทาง วิชาการ				
3.3 ข้าพเจ้าสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ทำงาน						3.3 จัดให้มีเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน					3.3 ข้าพเจ้ามีความชำนาญในการ ทำงานมากขึ้น				

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2
4. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ทำให้						4. วิธีการจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการของหน่วยงาน						4. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การไปเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการใหม่ๆ ทำให้				
4.1 ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา การให้การพยาบาล						4.1 มีการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการทุกเดือน						4.1 ได้เรียนรู้เนื้อหา และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน				
4.2 ข้าพเจ้ามีความคิดที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน						4.2 มีการวางแผนการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน						4.2 ข้าพเจ้ามีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน				
4.3 ข้าพเจ้ามีทักษะทางการพยาบาลที่สอดคล้องวิชาชีพ						4.3 มีการนัดเปลี่ยนพยาบาลไปสัมมนาทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน						4.3 ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้มารับบริการ				
5. ข้าพเจ้าได้รับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง						5. วิธีการส่งเสริมให้มีการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง						5. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง ทำให้				
5.1 เพื่อจะได้นำหลักการ และทักษะทางการพยาบาล มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ						5.1 มีการพิจารณาอนุมัติให้มีการอบรมเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น						5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของตนเองมากขึ้น				
5.2 ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้ดีตามบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้น						5.2 หน่วยงานจัดสรรพยาบาลเข้ารับการอบรมด้วยความยุติธรรม						5.2 ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ				
5.3 ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม						5.3 เปิดโอกาสให้มีการอบรมอย่างทั่วถึง						5.3 ข้าพเจ้าได้มอบหมายงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น				

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านความคิดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2
6. ข้าพเจ้าได้ความรู้เพิ่มเติม จากการศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 6.1 ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน 6.2 เพื่อนำความก้าวหน้าทางวิชาการ มาใช้ในการทำงาน 6.3 เพื่อใช้เทคนิควิธีการในการทำงานได้อย่างเหมาะสม						6. วิธีการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 6.1 มีทุนสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ 6.2 ผู้บริหารสนับสนุนและผลักดันให้มีการลาศึกษาต่อ 6.3 มีการอนุมัติการลาศึกษาต่อของหน่วยงานตามความสนใจของพยาบาล					6. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การลาศึกษาต่อจะช่วยเหลือเสริมให้ 6.1 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6.2 ผู้ร่วมงานเห็นความสามารถของข้าพเจ้า 6.3 มีความสามารถชักนำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน					
7. การได้รับการนิเทศงานจากผู้ชำนาญการ ทำให้ 7.1 ข้าพเจ้าทราบว่า ควรปรับปรุงงานที่ต้องรับผิดชอบให้ดีขึ้นอย่างไร 7.2 เพื่อทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7.3 สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้						7. วิธีการที่หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการนิเทศงานจากผู้ชำนาญการ 7.1 หน่วยงานมีการกำหนดให้มีการนิเทศงานที่ชัดเจน 7.2 หน่วยงานมีการวางแผนให้มีการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ 7.3 มีการนิเทศงานเฉพาะมีโครงการร่วมกับจังหวัดเท่านั้น					7. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การนิเทศงานจากผู้ชำนาญการ ทำให้ 7.1 การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จขึ้น 7.2 สามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงานที่ดี 7.3 ได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์การทำงานในทางที่ดี					

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านความคิดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2
8. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานของหน่วยงาน ทำให้ 8.1 ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน 8.2 ข้าพเจ้าเตรียมแผนงานล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสมกับนโยบายของหน่วยงาน 8.3 ข้าพเจ้าเข้าใจในบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน						8. วิธีการที่หน่วยงานควรจัด การประชุมเพื่อชี้แจงนโยบาย 8.1 พยายามมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน 8.2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายจะมีการแจ้งให้ทราบโดยทันที 8.3 มีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง					8. ข้าพเจ้าคาดหวังว่าการศึกษานโยบาย แผนงาน ของหน่วยงาน จะช่วยให้ 8.1 การปฏิบัติงาน เป็นไปตามมาตรฐาน ที่หน่วยงานต้องการ 8.2 บรรลุเป้าหมายตามนโยบายแผนงานที่วางไว้ 8.3 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี					
9. การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาล ทำให้ 9.1 ข้าพเจ้ามีทักษะในการทำงานมากขึ้น 9.2 ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน 9.3 ข้าพเจ้ามีแนวปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างจากเดิม						9. วิธีการจัดให้มีโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน 9.1 มีการฝึกหัดการให้การพยาบาลตามโครงการเป็นประจำ 9.2 มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรพยาบาล อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง 9.3 หน่วยงานจัดโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาล					9. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การเข้าร่วมโครงการต่างๆ จะช่วยให้ 9.1 เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร 9.2 มีโอกาสเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงานสามารถ 9.3 ตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการเป็นอย่างดี					

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1	ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	5	4	3	2
10. การติดตามข้อมูล ข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และการพยาบาล ทำให้						10. วิธีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ต่างๆ						10. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การติดตาม ข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และการพยาบาล จะทำให้				
10.1 ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงการทำงาน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ						10.1 มีการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่ บอร์ดเป็นประจำทุกวัน						10.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล				
10.2 ทำให้ทราบความเคลื่อนไหว ด้าน สาธารณสุข เพื่อการวางแผนพัฒนางาน						10.2 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญมาเสมอ						10.2 ผู้บริหารยอมรับฟัง ความคิดเห็น				
10.3 เป็นแนวทางพัฒนามีขีดความสามารถ ของพยาบาล						10.3 ได้มีการจัดทีมงานประชาสัมพันธ์ ที่มีคุณภาพ						10.3 สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารได้อย่างถูกต้อง				
11. ข้าพเจ้าได้เขียน บทความทางวิชาการ วารสาร จุลสารการพยาบาล เพื่อให้พยาบาล						11. วิธีการจัดอบรมระยะสั้น เกี่ยวกับการ เขียนบทความทางวิชาการ						11. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การได้เขียนบทความทางวิชาการ วารสาร จุลสาร ทำให้				
11.1 มีการพัฒนาความรู้ และศักยภาพ ของตนเองให้สูงขึ้น						11.1 จัดอบรมแนะนำเกี่ยวกับ การเขียนบทความทุกปี						11.1 ได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน				
11.2 มีอิสระทางความคิดในการทำงาน						11.2 สัมภาษณ์ค่าใช้จ่าย ในการเขียน บทความทางวิชาการ						11.2 ได้เสนอผลงานที่มีคุณภาพ				
11.3 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของตนเอง						11.3 มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการ หมุนเวียนสลับกันในแต่ละแผนก						11.3 มีการพิจารณาความดี ความชอบ จากผู้บริหาร				

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านคุณค่าของผลงาน
เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	X	S.D.
1. การที่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้		
1.1 ข้าพเจ้าได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.33	.73
1.2 ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในหลักการทำงานมากขึ้น	4.19	.74
1.3 ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	4.23	.70
2. การศึกษาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาล ทำให้		
2.1 ข้าพเจ้าได้มีความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น	4.39	.66
2.2 ได้ข้อมูลทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น	4.30	.66
2.3 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.28	.69
3. การศึกษางานวิจัยทางการพยาบาล ทำให้		
3.1 ข้าพเจ้าได้แนวทางที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน	4.09	.80
3.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสดำเนินงานวิจัยใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	3.62	1.10
3.3 ข้าพเจ้าสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน	3.79	.98
4. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ทำให้		
4.1 ข้าพเจ้าสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา การให้การพยาบาล	4.28	.67
4.2 ข้าพเจ้ามีความคิดที่หลากหลาย มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.10	.73
4.3 ข้าพเจ้ามีทักษะทางการพยาบาลที่เอื้อต่อวิชาชีพ	4.13	.70
5. ข้าพเจ้าเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง		
5.1 เพื่อจะได้นำหลักการ และทักษะทางการพยาบาล มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	.81
5.2 ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้ดี ตามบทบาทหน้าที่ที่สูงขึ้น	4.18	.77
5.3 ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจ ในการให้บริการทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	4.20	.78
6. ข้าพเจ้าได้ความรู้เพิ่มเติม จากการลาศึกษาต่อ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน		
6.1 ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน	4.22	.92
6.2 เพื่อนำความก้าวหน้าทางวิชาการ มาใช้ในการทำงาน	4.25	.70
6.3 เพื่อใช้เทคนิควิธีการในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม	4.23	.69
7. การได้รับการนิเทศงานจากผู้อำนวยการ ทำให้		
7.1 ข้าพเจ้าทราบว่า ควรปรับปรุงงานที่ต้องรับผิดชอบให้ดีขึ้นอย่างไร	4.22	.68
7.2 เพื่อทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.17	.71
7.3 สามารถแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้	4.18	.71
8. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน ของหน่วยงาน ทำให้		
8.1 ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้อง กับความต้องการของหน่วยงาน	4.15	.65
8.2 ข้าพเจ้าเตรียมแผนงานล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสมกับนโยบายของหน่วยงาน	4.00	.76
8.3 ข้าพเจ้าเข้าใจในบทบาทหน้าที่ได้ชัดเจน	4.05	.73

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	X	S.D.
9.การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาลทำให้		
9.1 ข้าพเจ้ามีทักษะในการทำงานมากขึ้น	4.26	.68
9.2 ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน	4.02	.75
9.3 ข้าพเจ้ามีแนวปฏิบัติในการทำงานที่แตกต่างจากเดิม	3.98	.77
10. การติดตามข้อมูล ข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และการพยาบาล ทำให้		
10.1 ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงการทำงาน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.08	.75
10.2 ทำให้ทราบความเคลื่อนไหว ด้านสาธารณสุข เพื่อการวางแผนพัฒนางาน	4.10	.74
10.3 เป็นแนวทางพัฒนาขีดความสามารถของพยาบาล	4.05	.75
11. ข้าพเจ้าได้เขียน บทความทางวิชาการ วารสาร จุลสารการพยาบาล เพื่อให้		
พยาบาล		
11.1 มีการพัฒนาความรู้ และศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	3.56	1.24
11.2 มีอิสระทางความคิดในการทำงาน	3.59	1.13
11.3 มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	3.51	1.24
ของตนเอง		
12. การได้ศึกษาดูงานทางการพยาบาล จากภายนอกหน่วยงาน ทำให้		
12.1 เกิดแนวคิดที่จะให้บริการทางการพยาบาลที่มีคุณภาพดีขึ้นเรื่อยๆ	4.13	.84
12.2 มีความสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	4.08	.85
12.3 มีความเข้าใจระบบการทำงานต่างๆมากขึ้น	4.09	.82
13. ข้าพเจ้าเข้าร่วมฟัง การอภิปรายปัญหาทางการพยาบาล เพื่อ		
13.1 นำข้อสรุปทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล	4.05	.77
13.2 จัดแผนปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน	4.02	.79
13.3 มีการทำงานตามหน้าที่ ได้อย่างเรียบร้อย สมบูรณ์	4.05	.77

จากตาราง 13 พบว่า พยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และมีความรู้ใหม่ๆ และได้รับข้อมูลทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล จากการอ่านหนังสือ ตำราทางวิชาการ เกี่ยวกับการพยาบาลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.39 รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.33 และพบว่า พยาบาลมีความสนใจน้อยมากที่จะพัฒนาตนเอง จากการเขียนบทความทางวิชาการ วารสาร จุลสาร เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พัฒนาความรู้และศักยภาพ มีอิสระทางความคิดในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.51

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.
1. วิธีการที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในแผนก		
1.1 จัดประชุมวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาลในแผนกนั้นๆ	4.04	.96
1.2 จัดประชุมปรึกษากันในแผนก ทุกเดือนและตามความจำเป็น	4.06	.94
1.3 จัดให้มีการประชุมร่วมกับทีมทางการพยาบาลเดือนละครั้ง	4.11	.90
2. วิธีการจัดหาหนังสือ และตำราเกี่ยวกับการพยาบาล		
2.1 จัดซื้อหนังสือและตำราที่เพียงพอกับความต้องการของพยาบาล	3.86	1.01
2.2 พยาบาลสามารถเสนอซื้อหนังสือ และตำราทางวิชาการได้	3.82	1.10
2.3 มีห้องสมุดที่สามารถค้นคว้าเอกสารทางการพยาบาลได้หลากหลาย	3.78	1.16
3. วิธีการที่หน่วยงานควรทำเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง		
3.1 จัดหางานวิจัย เพื่อให้บริการทางวิชาการกับพยาบาลได้มีความรู้ใหม่ๆ	3.96	.95
3.2 มีทุนสนับสนุนในการทำวิจัย	3.79	1.07
3.3 จัดให้มีเครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.03	.96
4 วิธีการการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการของหน่วยงาน		
4.1 มีการจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการทุกเดือน	3.53	1.21
4.2 มีการวางแผนการประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	3.60	1.15
4.3 มีการผลิตเปลี่ยนพยาบาลไปสัมมนาทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน	3.61	1.20
5. วิธีการส่งเสริมให้มีการอบรมหลักสูตร เฉพาะทาง		
5.1 มีการพิจารณาอนุมัติให้มีการอบรม เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น	3.73	1.08
5.2 หน่วยงานจัดสรรพยาบาลเข้ารับ การอบรมด้วยความยุติธรรม	3.69	1.21
5.3 เปิดโอกาสให้มีการอบรมอย่างทั่วถึง	3.68	1.26
6. วิธีการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
6.1 มีทุนสนับสนุนในการลาศึกษาต่อ	3.78	1.28
6.2 ผู้บริหารสนับสนุนและผลักดันให้มีการลาศึกษาต่อ	3.63	1.22
6.3 มีการอนุมัติการลาศึกษาต่อ ของหน่วยงานตามความสนใจของพยาบาล	3.69	1.17
7. วิธีการที่หน่วยงานควรส่งเสริม ให้มีการนิเทศงานจากผู้อำนวยการ		
7.1 หน่วยงานมีการกำหนดให้การนิเทศงานที่ชัดเจน	3.86	1.05
7.2 หน่วยงานมีการวางแผนให้มีการนิเทศงานอย่างเป็นระบบ	3.82	1.04
7.3 มีการนิเทศงานเฉพาะมีโครงการ ร่วมกับจังหวัดเท่านั้น	3.54	1.07
8 วิธีการที่หน่วยงานควรจัด การประชุมเพื่อชี้แจงนโยบาย		
8.1 พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของหน่วยงาน	3.90	1.01
8.2 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายจะมีการแจ้งให้ทราบโดยทันที	3.85	1.04
8.3 มีการชี้แจงนโยบายอย่างทั่วถึง	3.84	1.06

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.
9. วิธีการจัดให้มีโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน		
9.1 มีการฝึกหัดการให้การพยาบาล ตามโครงการเป็นประจำ	3.73	1.00
9.2 มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรพยาบาล อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	3.73	1.01
9.3 หน่วยงานจัดโครงการที่สอดคล้องกับความสนใจของพยาบาล	3.66	.98
10. วิธีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ		
10.1 มีการเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่บอร์ดเป็นประจำทุกเดือน	3.76	1.04
10.2 หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ที่สำคัญสม่ำเสมอ	3.70	1.04
10.3 ได้มีการจัดทีมงานประชาสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ	3.60	1.13
11. วิธีการจัดอบรมระยะสั้น เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ		
11.1 จัดอบรมแนะนำเกี่ยวกับ การเขียนบทความทุกปี	3.34	1.27
11.2 สนับสนุนค่าใช้จ่าย ในการเขียนบทความทางวิชาการ	3.30	1.29
11.3 มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการ หมุนเวียนสลับกันในแต่ละแผนก	3.35	1.24
12. วิธีการจัดให้พยาบาลไปศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกหน่วยงาน		
12.1 มีการศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน ตามความจำเป็น	3.73	1.05
12.2 มีการจัดสรรงบประมาณ การไปศึกษาดูงานอย่างเพียงพอ	3.35	1.02
12.3 มีการสลับผลัดเปลี่ยนพยาบาลที่ไปศึกษาดูงานตามความเหมาะสม	3.69	1.05
13. วิธีการจัดอภิปราย เกี่ยวกับปัญหาทางการพยาบาล		
13.1 มีการจัดการอภิปรายเป็นประจำทุกเดือน	3.60	1.15
13.2 มีการจัดการอภิปรายเฉพาะกรณี ที่มีปัญหาทางการพยาบาล	3.73	1.17
13.3 กลุ่มงานพยาบาลมีการจัดอภิปราย ร่วมกับทีมงานทางการพยาบาลอื่นๆ	3.59	1.14

จากตาราง 14 พบว่า พยาบาลมีความต้องการให้หน่วยงาน มีการจัดการประชุมร่วมกับทีมทางการพยาบาล จัดประชุมปรึกษากันในแผนก และจัดประชุมวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาลในแผนกนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.11, 4.06, 4.04 ตามลำดับ เพื่อได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน และพยาบาลมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวัง ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.
1. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า เมื่อมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน ทำให้		
1.1 การปฏิบัติงานนั้นมีคุณภาพยิ่งขึ้น	4.47	.67
1.2 ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการให้บริการพยาบาล	4.35	.65
1.3 มีแนวทางใหม่ๆเกี่ยวกับการให้การพยาบาล	4.37	.67
2. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การศึกษาตำรา ทางวิชาการ เกี่ยวกับการพยาบาล ทำให้		
2.1 นำความรู้มาปรับปรุงการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	4.40	.64
2.2 พัฒนาตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.35	.68
2.3 สามารถเผยแพร่ความรู้ ให้กับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.25	.77
3. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า เมื่อได้ศึกษางานวิจัยทางการพยาบาล ทำให้		
3.1 ข้าพเจ้ามีความสามารถในการทำงานมากขึ้น	4.07	.76
3.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	4.03	.83
3.3 ข้าพเจ้ามีความชำนาญในการทำงานมากขึ้น	4.03	.79
4. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การไปเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการใหม่ๆ ทำให้		
4.1 ได้เรียนรู้เนื้อหา และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.38	.69
4.2 ข้าพเจ้ามีผลงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน	3.88	.86
4.3 ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจจากผู้มารับบริการ	4.06	.77
5. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การเข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง ทำให้		
5.1 มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่ ตรงกับความถนัดของตนเองมากขึ้น	4.25	.74
5.2 ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ	4.13	.75
5.3 ข้าพเจ้าได้มอบหมายงานที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น	4.09	.80
6. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การลาศึกษาต่อจะช่วยส่งเสริมให้		
6.1 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.20	.83
6.2 ผู้ร่วมงานเห็นความสามารถของข้าพเจ้า	4.00	.75
6.3 มีความสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	3.89	.84
7. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การนิเทศงานจากผู้ชำนาญการ ทำให้		
7.1 การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น	4.16	.75
7.2 สามารถเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงานที่ดี	4.15	.74
7.3 ได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์การทำงานในทางที่ดี	4.02	.82
8. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การศึกษานโยบาย แผนงาน ของหน่วยงาน จะช่วยให้		
8.1 การปฏิบัติงานเป็นไปตาม มาตรฐาน ที่หน่วยงานต้องการ	4.21	.74
8.2 บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย แผนงานที่วางไว้	4.14	.74
8.3 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี	4.16	.73

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.
9. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การเข้าร่วมโครงการต่างๆ จะช่วยให้		
9.1 เป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร	4.10	.78
9.2 มีโอกาสเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงานสามารถ	4.07	.75
9.3 ตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการเป็นอย่างดี	4.09	.78
10. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การติดตามข้อมูลข่าวสาร ด้านสาธารณสุข และการพยาบาล จะทำให้		
10.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.28	.77
10.2 ผู้บริหารยอมรับฟัง ความคิดเห็น	3.93	.97
10.3 สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ได้อย่างถูกต้อง	4.12	.82
11. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การได้เขียนบทความทางวิชาการ วารสาร จุลสาร ทำให้		
11.1 ได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน	3.79	.98
11.2 ได้เสนอผลงานที่มีคุณภาพทางการแพทย์	3.79	.96
11.3 มีการพิจารณาความดี ความชอบ จากผู้บริหาร	3.53	1.15
12. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน ทำให้		
12.1 ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.18	.80
12.2 ข้าพเจ้ามีโอกาสพัฒนางานของตนเอง	4.16	.77
12.3 ข้าพเจ้ามั่นใจ ในการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น	4.13	.79
13. ข้าพเจ้าคาดหวังว่า การเข้าร่วมฟังการอภิปราย ทำให้ข้าพเจ้า		
13.1 มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น	4.20	.77
13.2 มีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาการทำงานในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น	4.11	.77
13.3 ได้รับความดีความชอบจากผู้บริหาร	3.56	1.16

จากตาราง 15 พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะพัฒนาตนเอง ให้การปฏิบัติงานนั้นๆมีคุณภาพ ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.47 และคาดหวังว่าการศึกษาดูงานทางวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาล จะทำให้ได้นำความรู้มาปรับปรุงงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 และยังพบว่าพยาบาลไม่ได้คาดหวังการได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยการเขียนบทความทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.53

ตาราง 16 แสดงค่าจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านบุคลิกภาพของพยาบาล

ข้อความ	จริงที่สุด		จริง		จริงบ้าง		จริงน้อย		จริงน้อยที่สุด	
	$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{X}$	ร้อยละ	$\bar{X}$	ร้อยละ
1. ท่านไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะขณะที่ท่านทำงาน	10	3.0	24	7.3	149	45.4	93	28.4	52	15.9
2. ท่านคิดว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว จนไม่สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้	27	8.2	106	32.3	143	43.6	42	12.8	10	3.0
3. ท่านรู้สึกเสียเวลา ถ้าต้องไปรอซื้อของในร้านค้าที่มีลูกค้าแน่น	5	1.5	17	5.2	94	28.7	134	40.9	78	23.8
4. ท่านไม่สบายใจ ถ้างานของท่านดำเนินไปอย่างล่าช้า	100	30.5	186	56.7	34	10.4	4	1.2	4	1.2
5. ถ้าท่านต้องฟังคนที่พูดไม่รู้จบ ท่านจะรู้สึกทนไม่ได้	3	.9	19	5.8	133	40.5	112	34.1	61	18.6
6. ท่านรู้สึกว่าท่านต้องทำสิ่งต่างๆอย่างรวดเร็วเพื่อแข่งกับเวลา	39	11.9	166	50.6	110	33.5	6	1.8	7	2.1
7. ท่านไม่เห็นความจำเป็นที่ต้องกระตือรือร้นในการทำงาน	127	38.7	126	38.4	35	10.7	29	8.8	11	3.4
8. ท่านเป็นคนที่ไม่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ	77	23.5	182	55.5	63	19.2	4	1.2	2	.6
9. ท่านรู้สึกหงุดหงิดที่ต้องเข้าคิวรอเพื่อรับบริการ เช่น ที่ธนาคาร หรือที่ทำการไปรษณีย์	22	6.7	41	12.5	138	42.1	83	25.3	44	13.4
10. ท่านทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขี้ขลาด	76	23.2	157	47.9	79	24.1	11	3.4	5	1.5
11. เพื่อนๆส่วนใหญ่เห็นว่าท่านเป็นคนที่ไม่จริงจังกับการทำงาน	23	7.0	174	53.0	122	37.2	9	2.7	0	0
12. ท่านรู้สึกหงุดหงิดเมื่อต้องทำสิ่งต่างๆซ้ำซาก	9	2.7	37	11.3	120	36.6	133	40.5	29	8.8
13. ท่านรู้สึกเบื่อที่ต้องฟังคนที่พูดเรื่องไร้สาระ และจะหาทางเลี่ยงออกมาในทันที	48	14.6	128	39.0	134	40.9	15	4.6	3	.9
14. ท่านคิดว่าคนรอบข้างทำงานไม่ถูกใจท่าน	26	7.9	91	27.7	171	52.1	33	10.1	7	2.1
15. ท่านทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตประจำวันอย่างรวดเร็วและว่องไว	13	4.0	158	48.2	146	44.5	11	3.4	0	0
16. ท่านพร้อมที่จะทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	12	3.7	85	25.9	153	46.6	64	19.5	14	4.3
17. ท่านรู้สึกไม่พอใจถ้ามีคนมาขัดจังหวะ ทำให้ไม่สามารถ	6	1.8	33	10.1	154	47.0	103	31.4	32	9.8

จากตาราง 16 พบว่า พยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพเป็นแบบลักษณะไม่สบายใจ ถ้างานดำเนินไปอย่างล่าช้า เป็นคนที่เริ่มต้นทำอะไรแล้วต้องทำให้เสร็จ ทนไม่ได้ถ้าต้องทำงานร่วมกับคนที่ทำงานอย่างขี้ขลาด

ภาคผนวก ข

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของแบบสอบถามบุคลิกภาพ
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
5. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายข้อของแบบสอบถามบุคลิกภาพ

ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1	.4739	10	.2399
2	.4206	11	.2403
3	.3830	12	.3096
4	.5299	13	.2803
5	.3820	14	.3619
6	.3227	15	.2855
7	.3142	16	.2401
8	.1460	17	.5698
9	.3994		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบุคลิกภาพ = .7617

ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รายข้อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านคุณค่าของ
ผลงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1.1	.6087	8.1	.7689
1.2	.5343	8.2	.7259
1.3	.5399	8.3	.7065
2.1	.6094	9.1	.6924
2.2	.5924	9.2	.6868
2.3	.5878	9.3	.6962
3.1	.6224	10.1	.6873
3.2	.5527	10.2	.7224
3.3	.6556	10.3	.6330
4.1	.6546	11.1	.7086
4.2	.5851	11.2	.7089
4.3	.7240	11.3	.7235
5.1	.6420	12.1	.7556
5.2	.6764	12.2	.6579
5.3	.5866	12.3	.7258
6.1	.6723	13.1	.7480
6.2	.6614	13.2	.7336
6.3	.6598	13.3	.7210
7.1	.6961		
7.2	.6758		
7.3	.7699		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านคุณค่าของผลงานที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาตนเอง = .9689

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1.1	.5383	8.1	.7838
1.2	.5383	8.2	.8085
1.3	.5642	8.3	.8176
2.1	.6539	9.1	.7292
2.2	.5960	9.2	.8222
2.3	.6604	9.3	.8201
3.1	.6238	10.1	.8104
3.2	.6320	10.2	.8287
3.3	.5503	10.3	.8354
4.1	.6981	11.1	.7184
4.2	.7674	11.2	.7676
4.3	.8033	11.3	.7875
5.1	.4495	12.1	.7712
5.2	.8061	12.2	.8197
5.3	.8093	12.3	.8276
6.1	.7336	13.1	.7998
6.2	.7999	13.2	.7298
6.3	.7617	13.3	.8345
7.1	.7873		
7.2	.8219		
7.3	.5364		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาตนเอง = .9789

ตาราง 20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นรายชื่อของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านความ
คาดหวังที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อที่	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
1.1	.6423	8.1	.7401
1.2	.5874	8.2	.7735
1.3	.6721	8.3	.7096
2.1	.7350	9.1	.7474
2.2	.7304	9.2	.7868
2.3	.6782	9.3	.7784
3.1	.7193	10.1	.7672
3.2	.6835	10.2	.7400
3.3	.6542	10.3	.8078
4.1	.6931	11.1	.6366
4.2	.5063	11.2	.6458
4.3	.6431	11.3	.5907
5.1	.7225	12.1	.7454
5.2	.5548	12.2	.7482
5.3	.6608	12.3	.7284
6.1	.5510	13.1	.8010
6.2	.6380	13.2	.7705
6.3	.7361	13.3	.6036
7.1	.7189		
7.2	.7351		
7.3	.6728		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ด้านความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาตนเอง = .9732

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศาสตราจารย์ ดร. ฝ่องพรรณ เกิดพิทักษ์
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดร. พาสนา จุฬรัตน์
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์มณฑิรา จารุเพ็ง
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวตรีพร ชุ่มศรี
วัน เดือน ปี	23 มีนาคม 2512
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	387/39 ถนนดอนนก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลบ้านนาสาร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	สำเร็จหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนกวิทยาศาสตร์)
พ.ศ. 2534	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราษฏร์ธานี)
พ.ศ. 2538	สาธารณสุขศาสตร် มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ