

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนา
ตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ปริญญานิพนธ์
ของ
จิราพร เข้มงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2547
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนา
ตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

บทคัดย่อ
ของ
จิราพร เข้มงาม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2547

จิราพร เข้มงาม. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน.ปริญญาโท กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัสและผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำนิม

การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่าความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพและปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกันนั้นมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพของแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในปีพ.ศ. 2547 จำนวนทั้งสิ้น 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ,แบบสอบถามความพึงพอใจในงานและแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test independent และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกันพบว่า

1.1 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.2 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.4 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.5 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่าและพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกันพบว่า

2.1 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาดตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.5 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ด้านปัจจัยชีวสังคมกับความพึงพอใจในงาน พบว่า

3.1 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พยาบาลที่มีอายุ, ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4. ด้านปัจจัยชีวสังคมกับความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า พยาบาลที่มีอายุ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

A COMPARITIVE STUDY ON JOB SATISFACTION AND SELF- DEVELOPMENT
NEEDS OF REGISTERED NURSES WITH DIFFERENCE PERSONALITY

AN ABSTRACT
BY
JIRAPORN KHEMNGARM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the master of education degree in Development Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2004

Jiraporn khemngarm.(2004).*A Comparative study on Job satisfaction and Self-development needs of Registered Nurses with Different personality*. Master thesis,M.Ed. (Developmental Psychology).Bangkok : Graduate School,Srinakharinwirot University.
Advisor committee : Dr.Niyada Chittcharat,Assist Professor Pranot Krochim.

The purposes of this research were to compare Job satisfaction and self-development needs of registered nurses who had different personality and bio-social factors.

The sample of this study consisted of 370 registered nurses at the Bumrungrad hospital in 2004.The instruments used for collecting data were Big five personality,Job satisfaction and self-development needs questionnaires.The data were analyzed by using independent t-test and one way analysis of variance.

The findings were concluded as follows :

1. The comparing job satisfaction of different personality nurses revealed that :

1.1 The lower level of neuroticism nurses had significantly higher level of job satisfaction than the higher level of neuroticism nurses at .001 level.

1.2 The higher level of extraversion nurses had significantly higher level of job satisfaction than the lower level of extraversion nurses at .001 level.

1.3 The higher level of agreeableness nurses had significantly higher level of job satisfaction than the lower level of agreeableness nurses at .001 level.

1.4 The higher level of conscientiousness nurses had significantly higher level of job satisfaction than the lower level of conscientiousness nurses at .001 level.

1.5 There were no significant differences of job satisfaction between the higher level of openness to the experience and the lower level of openness to the experience nurses at .05 level.

2. The comparing self-development needs of different personality nurses revealed that :

2.1 The lower level of neuroticism nurses had significantly higher level of self-development needs than the higher level of neuroticism nurses at .05 level.

2.2 The higher level of extraversion nurses had significantly higher level of self-development needs than the lower level of extraversion nurses at .001 level.

2.3 The higher level of openness to the experience nurses had significantly higher level of self-development needs than the lower level of openness to the experience nurses at .05 level.

2.4 The higher level of agreeableness nurses had significantly higher level of self-development needs than the lower level of agreeableness nurses at .001 level.

2.5 The higher level of conscientiousness nurses had significantly higher level of self-development needs than the lower level of conscientiousness nurses at .001 level.

3. The finding about the bio-social factor and job satisfaction were that :

3.1 The lower education nurses had significantly higher level of job satisfaction than the higher education nurses at .05 level.

3.2 There were no significant differences of job satisfaction in the nurses who had differences in age, working experience and marital status.

4. The finding about the bio-social factor and job satisfaction were that ; there were no significant differences of self-development needs among nurses who had differences in age, education, working experience and marital status.

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
และ
งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2547

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและ
ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ของ
นางสาวจิราพร เข้มงาม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.นิยดา จิตต์จรัส)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำจิม)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ชญานุช ลักษณะวิจารณ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ ความรู้ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อแก้ไขสิ่งที่บกพร่องของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอกราบ ขอบพระคุณ ผศ.ประณต คำนิม กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและความคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์ ตลอดจน ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และ อ.ชญานุช ลักษณะวิจารณ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมสำหรับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ที่กรุณาให้ความคิดเห็น ตลอดจน แก้ไขปรับปรุงปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อให้มีหลักความรู้ที่ถูกต้องและมีประโยชน์สืบไป

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ที่กรุณา อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ความคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนหัวหน้า แผนกผู้ป่วยในในแผนกต่างๆ และพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณดาริกา เอนกนิธิ, คุณเจนจิรา มั่นตะพงษ์, คุณธารทิพย์ จิรภัฏจนะและคุณ ศศิธร สังข์อู่ ที่ให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องในรายละเอียดและขั้นตอนการทำปริญญานิพนธ์และกำลังใจ ในการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบคุณ คุณชัยชาญ ตรีสุคนธ์ภูษา สำหรับคำแนะนำ ความช่วยเหลือ ตลอดจนกำลังใจต่อผู้วิจัยเสมอ

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันยิ่งใหญ่ของนายวิวัฒน์ เข้มงามและนางจำรัส เข้มงาม บิดามารดาของผู้วิจัยที่กรุณาอบรมเลี้ยงดู ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา ขอ ระลึกถึงพระคุณของครูอาจารย์ทุกท่านที่เคยถ่ายทอดวิชาความรู้ ขอขอบคุณคุณจากรุวรรณ เข้มงาม, คุณปณญา เข้มงาม, คุณทัศนีย์ แก่นอ้วนและคุณจันทราพร นาเมืองที่ให้กำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณ เพื่อนๆ รุ่นพี่และรุ่นน้องใน ICU โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์สำหรับการอำนวยความสะดวกในการ ศึกษาเล่าเรียนในครั้งนี้ และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เอื้อนนามในที่นี้และมีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้การ ทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

จิราพร เข้มงาม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
นิยามปฏิบัติการ.....	7
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	11
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล.....	15
ความหมายของการพยาบาล.....	15
ความหมายของวิชาชีพพยาบาล.....	16
บทบาทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	18
ความพึงพอใจในงาน.....	22
ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	22
ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน.....	24
ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน.....	25
ความต้องการพัฒนาตนเอง.....	31
ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	31
วิธีการพัฒนาตนเอง.....	34
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเอง.....	37
บุคลิกภาพ.....	38
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	39
ทฤษฎีบุคลิกภาพ.....	40
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาล.....	43
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยชีวิตสังคม.....	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน.....	45
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างความพึงพอใจในงานกับปัจจัยชีวิตสังคม.....	57
	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความต้องการพัฒนาตนเอง และปัจจัยชีวิตสังคม.....	62
	ลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง.....	62
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพกับความต้องการพัฒนาตนเอง.....	66
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างปัจจัยชีวิตสังคมกับ ความต้องการพัฒนาตนเอง.....	67
3	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	72
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	72
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
5	สรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	96
	จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า.....	96
	สมมติฐานการวิจัย.....	96
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) การวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	99
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	119
 บรรณานุกรม.....	 122
 ภาคผนวก.....	 136
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 160

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงค่า (ร้อยละ) ของปัจจัยชีวสังคมของพยาบาลวิชาชีพ.....	80
2 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ.....	81
3 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรความพึงพอใจในงานและความ ต้องการพัฒนาตนเอง.....	82
4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างของ คะแนนความพึงพอใจในงาน.....	83
5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างของ คะแนนความต้องการพัฒนาตนเอง.....	85
6 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีอายุต่างกัน..	87
7 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึง พอใจในงานของพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน.....	87
8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน.....	88
9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน.....	88
10 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึง พอใจในงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน.....	89
11 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	89
12 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึง พอใจในงานของพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	90
13 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มี สถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	90
14 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีอายุ แตกต่างกัน.....	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการ พัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน.....	91
16 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน.....	92
17 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน.....	92
18 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความ ต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน.....	93
19 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่าง.....	94
20 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความ ต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน.....	94
21 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่า สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของ แบบสอบถามทั้งฉบับ.....	140
22 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเอง โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ของแบบสอบถามทั้งฉบับ.....	144

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์ทุกคนต่างรู้ว่า เกิด แก่ เจ็บ ตายเป็นวัฏสงสาร เมื่อร่างกายอ่อนแอความเจ็บป่วยเริ่มเข้ามาทำให้การดำเนินชีวิตไม่ราบรื่นดังเคย ดังนั้นมนุษย์จึงมีการคิดวิวัฒนาการวิธีการจัดปัดเป่าความเจ็บป่วยออกไปจากชีวิต เพื่อยืดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตอยู่ในโลกนี้ต่อไปให้นานที่สุด บุคคลที่เข้ามามีบทบาทในการจัดความเจ็บป่วยต่างๆให้หมดไปก็คงหนีไม่พ้นแพทย์ พยาบาลและบุคลากรในทีมสุขภาพของโรงพยาบาลนั่นเอง

พยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่มีมากที่สุดในโรงพยาบาล ได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับในบทบาทของวิชาชีพว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน (อรชามาลาหอม. 2539 : 7) อาจกล่าวได้ว่าไม่มีงานสาธารณสุขใดที่พยาบาลไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพยาบาลต้องทำงานที่มีความซับซ้อน ต้องทำงานหนัก ต้องใช้ความรู้ความสามารถ การทำงานของพยาบาลต้องดำเนินการติดต่อกันตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2522 : 4)

งานพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งยังต้องเสี่ยงอันตรายอันอาจเกิดจากโรคภัยต่าง ๆ และการเสื่อมเสียสุขภาพของพยาบาลจากการหักโหมใช้แรงงาน นอกจากนั้นการทำงานย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น ถ้าพยาบาลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองก็อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานเสื่อม ไม่พอใจที่จะทำงานในสถานที่นั้นๆหรืออาจไม่พอใจในวิชาชีพต่อไป (บุญสืบ ศรีไชยยันต์. 2521 : 8)

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำอยู่ ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานมากก็จะมีการเสียสละ อุทิศร่างกายและแรงใจ แรงปัญญาให้กับงานมาก ส่วนผู้ใดมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำเพียงตามหน้าที่ ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่อยู่ในงานนั้น (ปราวณี อารยศาสตร์. 2519 : 21) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงานหรือองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (ชูชาติ เบ้าเจริญ. 2537 : 18) ความพึงพอใจจึงเป็นเหมือนแรงจูงใจในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการจูงใจคนให้ทำงานจะต้องพิจารณาถึงความต้องการของคนเป็นสำคัญ ถ้าหากคนทำงานโดยที่งานไม่ได้ตอบสนองความต้องการของเขา งานนั้นก็จะกลายเป็นการทำโทษไปแทนที่จะเป็นความพึงพอใจ (เสนาะ ดิยาว. 2535 : 11-13) จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจในงานอาชีพ ก็จะสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าหากไม่มีความพึงพอใจในอาชีพการงาน การทำงานก็จะทำได้ไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ ดังที่จำเนียร ช่างโซติ (2524 : 161) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานซึ่งตนประกอบหาเลี้ยงชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีความสมบูรณ์ในชีวิตอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในงานจะดีขึ้น

เมื่อคนเราได้ทำงานที่ตรงความต้องการ และเหมาะสมกับตนเอง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในงานนั้น ในทางตรงข้าม บุคคลที่ขาดความพึงพอใจในอาชีพที่ตนกระทำอยู่ มักจะดิ้นรนกระวนกระวาย ปราศจากความสุข ประกอบกิจกรรมไม่แข็งแรงและเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ที่ตนทำอยู่ และเป็นเหตุให้เปลี่ยนงานและเกิดการว่างงาน

นอกจากความพึงพอใจในงานจะมีความสำคัญต่อการทำงานของพยาบาลแล้ว จะเห็นได้ว่า ว่างงานของพยาบาลต้องอาศัยความรู้ต่าง ๆ ในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย และในปัจจุบันการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่มนุษยชาติมากขึ้น (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 1) พยาบาลในฐานะเจ้าหน้าที่ที่ให้การพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันกับการพัฒนาไปของความรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ และที่สำคัญความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นในแต่ละปีจะกลายเป็น 2 เท่าของความรู้เดิม ดังนั้นพยาบาลควรจำเป็นต้องพัฒนาดตนเองทั้งในด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาการ อันจะทำให้มีการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (อุทัยวรรณ บันพิพัฒน์. 2541 : 17)

พยาบาลทุกคนมีบทบาท เป็นผู้นำทางของวิชาชีพให้ไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นการควบคุมคุณภาพของวิชาชีพจึงอยู่ในมือของพยาบาล ที่จะช่วยให้บริการของพยาบาลมีมาตรฐานและแสวงหาความรู้ โดยรอบเพื่อนำมาปฏิบัติต่อผู้ป่วย พร้อมจะให้ความช่วยเหลือต่อผู้ป่วย ดังที่วรรณวิไล จันทราภา (2532 : 12) ได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะที่สำคัญของคำว่าวิชาชีพพยาบาลไว้ว่า เป็นวิชาชีพที่ต้องใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการดูแลคนตลอดอายุขัย ต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยอย่างกว้างขวาง มีเอกภาพมีองค์กรของวิชาชีพ สมาชิกขององค์กรสามารถดูแลตนเองและดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ผู้ประกอบวิชาชีพนี้ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะการเป็นผู้นำ และนอกจากนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาดตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี

นอกจากนั้นคุณหญิงจินตนา ยศสุนทร (วารสารพยาบาล. 2515) ยังได้ให้ทัศนะต่อวิชาชีพพยาบาลไว้ว่า เป็นอาชีพที่ทั้งได้กำไรและขาดทุน กำไรคือการได้ทำงานให้กับสังคม จึงต้องหัดตนเองให้เรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีทักษะในการพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพและจิตใจให้อยู่ในกรอบที่มีระเบียบ มีลักษณะที่สุภาพและเหมาะสม ต้องเป็นคนยิ้มหวาน พูดจาเพราะ เดินเบา มีจิตวิทยา มีความอดกลั้น แต่ถ้าพยาบาลใช้เวลาในการปฏิบัติอย่างเดียว โดยไม่เสริมสร้างความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ความรู้ หรือประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือเผชิญกับความทุกข์ยากของผู้อื่นเสมอจนรู้สึกชินชา ทำให้ความเห็นใจลดลง สิ่งเหล่านี้เป็นการขาดทุน ดังนั้นถ้าพยาบาลตั้งใจจะปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาเพิ่มเติมตลอดเวลา มุ่งแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วยจะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมาย ไม่เบื่อท้อแท้ ตรงกันข้ามกลับจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สมทรง อ่อนน้อม. 2538 : 38)

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2530 : 74) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลไว้ว่าช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นการบริการพยาบาลได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประหยัดขึ้น ช่วยลดความผิดพลาดให้น้อยลง ลดเวลาในการเรียนให้น้อยลงและกระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและของหน่วยงานดังที่มีผู้กล่าวว่า “เพชรพลอยที่ยังไม่เจียรไน ไม่เป็นภัยกับใคร แต่บุคคลที่ไม่ได้พัฒนานั้นเป็นภัยต่อสังคมยิ่งนัก”

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าทั้งความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาดตนเองนั้นจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงาน อย่างไรก็ตามอาชีพพยาบาลก็เหมือนอาชีพอื่นทั่วไป คือ มีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในอาชีพไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอก เช่น ตัวงาน อัตราเงินเดือน หรือสวัสดิการ ฯลฯ หรือ ปัจจัยภายใน เช่น บุคลิกภาพซึ่งแต่ละคนแตกต่างกัน และความแตกต่างดังกล่าวของบุคลิกภาพนี้เองที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ดังที่ ฮัลและลินเชย์ (สุรทิน จันทรมะโน. 2531 : 27 ; อ้างอิงจาก Hall and Lindzey. 1961) ที่กล่าวถึงบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพจะช่วยให้เข้าใจและสามารถคาดคะเนพฤติกรรมในอนาคตของบุคคลได้ บุคคลในอาชีพต่าง ๆ กันย่อมมีลักษณะบุคลิกภาพทั่วไปแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ โสภา ชปิลมันน์ (2535 : 5) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนสำคัญยิ่งของมนุษย์ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือขัดขวางความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานหรือในเรื่องการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพจะช่วยให้เราสามารถเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถพยากรณ์หรือควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ดังนั้นนอกเหนือไปจากความรู้ เชาวปัญญาและความขยันขันแข็งแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จนั้นก็คือ บุคลิกภาพ

จากการรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวของบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานจะพบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานในการศึกษากับอาชีพต่าง ๆ หลายหลาย ไม่ว่าจะเป็นอาชีพตำรวจ พนักงานขาย พนักงานโรงงาน ครู ฯลฯ ดังที่พบได้ในงานวิจัยของทวีพร มั่นชวนนท์ (2542) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของตำรวจ และพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือในงานวิจัยของ อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผลการวิจัยก็สอดคล้องกันคือพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยพนักงานในโรงงานที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จากการรวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานนั้นพบว่าในอาชีพพยาบาลนั้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานยังมีค่อนข้างน้อย

ส่วนในด้านของความต้องการพัฒนาดตนเองนั้นผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีการศึกษาที่พบความสัมพันธ์อย่างชัดเจนระหว่างบุคลิกภาพกับความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาล แต่จากลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาดตนเองโดยสรุปจาก อุบล สาธิตกร (2517 : 21-23) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะความเจริญ

ของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองมาโดยสังเขป เช่น รับรู้ความจริงของตนเอง มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองอย่างแท้จริง มีความมั่นคงในจิตใจ หรือมีความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าลักษณะดังกล่าวล้วนเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ ดังนั้นจึงอาจตั้งข้อสันนิษฐานได้ว่าบุคลิกภาพที่แตกต่างกันก็อาจจะมีผลทำให้มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันด้วย

จากแนวคิดและเหตุผลดังที่ได้กล่าวมาแล้วจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าในวิชาชีพพยาบาลนั้น ความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองมีความเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพอย่างไร โดยจะศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งในที่นี้จะศึกษาบุคลิกภาพตามทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Five Factor Model) และนอกจากนั้นยังสนใจที่จะเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองตามปัจจัยชีวิตสังคมอีกด้วย ซึ่งความรู้ที่จะได้จากการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์เป็นอย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่ดีที่สุดและมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครตามตัวแปรชีวิตสังคม
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครตามตัวแปรชีวิตสังคม

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ได้รับความรู้ในเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าทำงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้างดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในแผนกผู้ป่วยในโดยมีการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 3 เดือน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในแผนกผู้ป่วยในโดยมีการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 3 เดือน ในปี พ.ศ.2547 จำนวน 370 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระคือ

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 ด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ แบ่งเป็น
 - ความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่า
 - ความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่า
 - 1.2 ด้านการแสดงตัว แบ่งเป็น
 - การแสดงตัวมากกว่า
 - การแสดงตัวน้อยกว่า
 - 1.3 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ แบ่งเป็น
 - การเปิดรับประสบการณ์มากกว่า
 - การเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า
 - 1.4 ด้านความอ่อนโยน แบ่งเป็น
 - ความอ่อนโยนมากกว่า
 - ความอ่อนโยนน้อยกว่า
 - 1.5 ด้านความมีสติรู้ผิดชอบ แบ่งเป็น
 - ความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่า
 - ความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า
2. ลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่
 - 2.1 อายุ แบ่งเป็น
 - 20 - 25 ปี
 - มากกว่า 25 - 30 ปี
 - 30 ปีขึ้นไป

2.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น

- 3 เดือน - 3ปี
- มากกว่า 3 ปี - 5ปี
- มากกว่า 5 ปี -10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

2.4 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

- โสด
- คู่
- ม้าย

ตัวแปรตามคือ

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความต้องการพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลประจำการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในแผนกผู้ป่วยใน ซึ่งปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมา มากกว่า 3 เดือน

2. อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลดำเนินชีวิตอยู่จนถึงปัจจุบันโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

- 2.1 20 - 25 ปี
- 2.2 มากกว่า 25 - 30 ปี
- 2.3 30 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นระดับการ ศึกษาสูงสุดและระดับการศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

- 3.1 ปริญญาตรี
- 3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างเริ่มต้นทำงานใน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

- 4.1 3 เดือน – 3 ปี
- 4.2 มากกว่า 3 ปี – 5 ปี

4.3 มากกว่า 5 ปี -10 ปี

4.4 10 ปีขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการครองชีวิตคู่ของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบัน แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

5.1 โสด

5.2 คู่

5.3 ม่าย

นิยามปฏิบัติการ

1. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่กำหนดความคิดและพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีโครงสร้างแบ่งเป็นห้าองค์ประกอบซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบวัดบุคลิกภาพซึ่งนิยามโดยจิตต์จรัส และนันทา สุริยงา แปลและดัดแปลงมาจากแบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคเคเร ซึ่งแบ่งบุคลิกภาพเป็น 5 ด้าน (Howard and Howard. 2000 : 3-7; Citing Costa and McCrae.1992) คือ

1.1 ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงความวิตกกังวล (worrying) ความรู้สึกโกรธเคืองมุ่งร้าย (angry hostility) ความท้อแท้ (discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (self consciousness) และการมีอารมณ์เปราะบาง (vulnerability)

บุคคลที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเยียบสงบ ไม่โกรธง่าย เกิดความท้อแท้ยาก ฟุ้งพ้อใจในตนเอง ไม่รู้สึกอับอายได้ง่าย สามารถเผชิญความเครียดได้ดี

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวล ตื่นเต้นง่าย โกรธง่าย เกิดความท้อแท้ได้ง่าย รู้สึกอับอายได้ง่าย เผชิญความเครียดได้ยาก

1.2 ด้านการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงการเป็นผู้มีความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) และการมีอารมณ์ด้านบวก (positive emotion)

บุคคลที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีอัตราอายุน่าคบ มีความเป็นมิตรสนิทสนมกับผู้อื่น ตื่นตัว ชอบทำกิจกรรมต่างๆ อย่างกระฉับกระเฉง ชอบความตื่นเต้น ว้าวุ่น มองโลกในแง่ดี ชอบอยู่ร่วมกับคนอื่น ชอบแสดงออก กล้าที่จะแสดงความเป็นผู้นำ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีลักษณะไว้ตัว ชอบอยู่ตามลำพังคนเดียว ไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบความตื่นเต้น เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น เครื่องขมิ้มไม่ร่าเริง

1.3 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to the experience) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงการเปิดกว้างในด้านจินตนาการ (fantasy) ความมีสุนทรีย (aesthetics) ความรู้สึก (feelings) การปฏิบัติ (actions) แนวคิด (ideas) และค่านิยมต่างๆ (values)

บุคคลที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพด้านนี้จะมีลักษณะที่มีความสนใจอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ชอบศิลปะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ เห็นคุณค่าของอารมณ์ด้านต่างๆ ให้เหตุผลในแง่มุมที่กว้าง เปิดรับค่านิยมใหม่ๆ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีลักษณะเป็นนักอนุรักษ์ ชอบทำสิ่งที่เคยชิน ไม่ชอบงานศิลปะ ไม่สนใจความรู้สึกต่างๆ ให้ความคิดเห็นในแง่มุมที่แคบ ไม่ยอมรับค่านิยมใหม่ๆ

1.4 ด้านความอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงการเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) การยอมตามผู้อื่น (compliance) การถ่อมตน (modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness)

บุคคลที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่ไว้วางใจผู้อื่น ตรงไปตรงมา จริใจต่อผู้อื่น ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ประนีประนอมกับผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตใจอ่อนโยน

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีลักษณะชอบเยาะเย้ยผู้อื่น ระแวงสงสัย ไม่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยกตนเหนือผู้อื่น ยึดติดกับเหตุผลไม่มีการประนีประนอม ก้าวร้าว

1.5 ด้านความมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงการมีความสามารถ (competence) ความเป็นระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (dutifulness) การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (self discipline) และความสุ่มรอบคอบ (deliberation)

บุคคลที่ได้คะแนนสูงในบุคลิกภาพด้านนี้จะมีลักษณะเป็นบุคคลที่มีความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพยายามเพื่อให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย มีวินัยในตนเอง มีความสุ่มรอบคอบ

บุคคลที่ได้คะแนนต่ำในบุคลิกภาพด้านนี้จะเป็นผู้ที่มีลักษณะที่เป็นบุคคลที่ไม่มีการเตรียมพร้อม ไม่มีระเบียบ ไม่รับผิดชอบ ละเลยต่อหน้าที่ ไม่มีจุดหมาย ผลัดวันประกันพรุ่ง ไม่มีความสุ่มรอบคอบ

แบบวัดบุคลิกภาพ NEO-FFI ของคอสตาและแมคเคอร์ซึ่งแปลโดย นิยะดา จิตต์จรัส และ นันทา สุรักษา(นิยะดา จิตต์จรัส ; และนันทา สุรักษา. 2544) ลักษณะประกอบด้วยข้อวัดแบบมาตราประมาณค่า 5 หน่วย จำนวน 60 ข้อ บุคลิกภาพแต่ละด้านมีข้อวัดด้านละ 12 ข้อ มีทั้งข้อความทางบวก และข้อความทางลบ กลุ่มตัวอย่างจะถูกแบ่งเป็นกลุ่มตามตัวแปรบุคลิกภาพแต่ละด้านโดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแบบวัดเป็นเกณฑ์ โดยผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนั้นมากกว่า ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยจัดเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านนั้นน้อยกว่า

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำงานให้การพยาบาลผู้ป่วย และมีทัศนคติทางบวกต่องานในด้านต่าง ๆ 14 ด้านตามทฤษฎีของ Herzberg ดังนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในความเรียบร้อย สมบูรณ์ของงาน มีความภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการยอมรับ ในผลการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจ ตลอดจนกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องให้ได้รับวุฒิที่สูงขึ้นหรือได้เพิ่มพูนความรู้ของตน

2.4 ลักษณะงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลาและความสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ

2.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจที่มีอิสระในการดำเนินการหรือการแก้ไขปัญหาการดำเนินการด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่และมีอำนาจในการตัดสินใจ

2.6 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในการดำเนินงานในโรงพยาบาลที่มีการวางหลักการ นโยบายและวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในสภาพของบริเวณโรงพยาบาล อาคาร สถานที่และความสะดวกสบาย วัสดุที่พอเพียงกับการปฏิบัติงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจกับการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือจากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.9 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ

2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจที่จะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

2.11 โอกาสก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในวิชาชีพ ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน หรือโอกาสในการที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.12 สถานภาพ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในสถานะของตนหรือของวิชาชีพในสายตาของคนอื่น ๆ หรือการรับรู้ของคนอื่น ๆ

2.13 การนิเทศงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของตน ทั้งในเรื่องของการวิเคราะห์ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.14 สภาพความเป็นอยู่ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงานสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยนำแบบวัดความพึงพอใจในงานของจันทรจิรา เหล่าพงษ์นันทน์ (จันทรจิรา เหล่าพงษ์นันทน์. 2533) ซึ่งมีจำนวนด้านตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กเพียง 10 ด้านผู้วิจัยจึงได้พัฒนาและสร้างเพิ่มในด้านที่ขาดหายไปจนครบ 14 ด้านตามแนวทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวเป็นแบบวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก ซึ่งผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

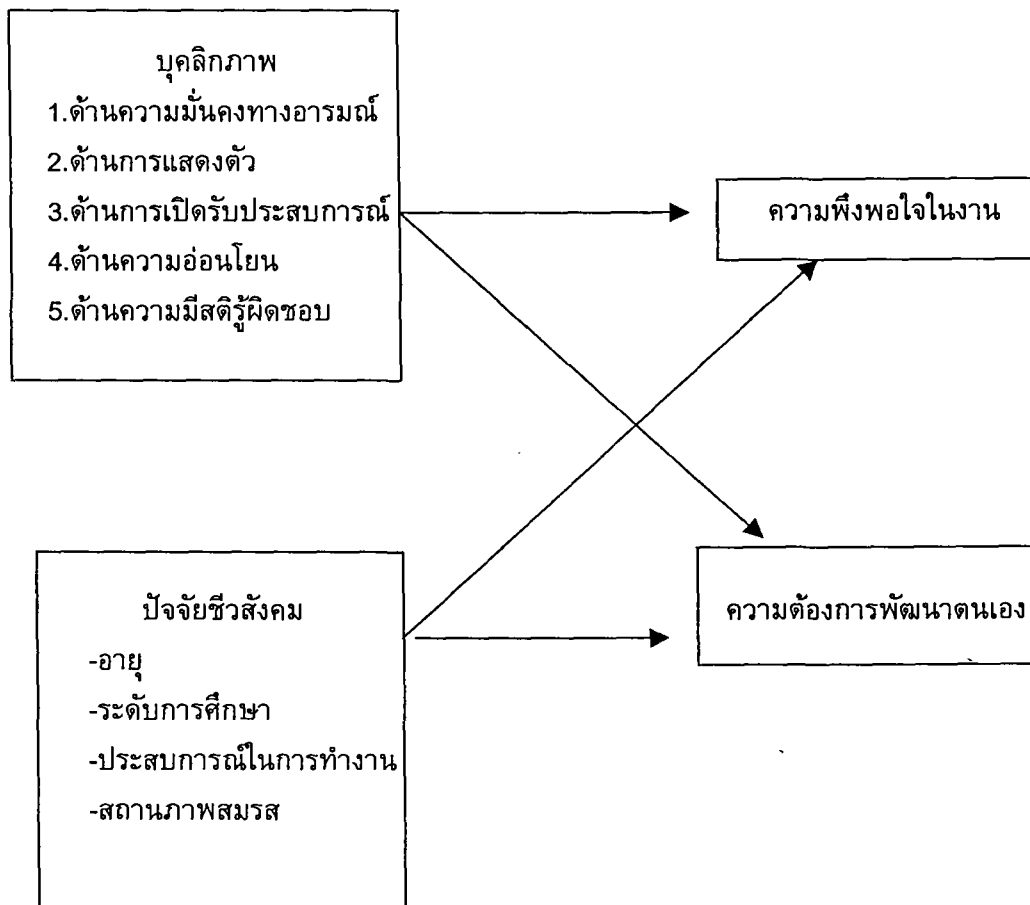
3. ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลมีความเต็มใจและมีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งความต้องการพัฒนาตนเองในการทำงานเป็นสองด้านคือ

3.1 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่พยาบาลต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาโดยตนเองและการพัฒนาโดยบุคคลอื่น ซึ่งอาจประกอบด้วยการศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา หรือการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ เช่น การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ การสัมมนา ดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นหรือการสนใจอ่านหนังสือหรือวารสารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพ

3.2 ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ หมายถึง การที่พยาบาลต้องการพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาโดยตนเองและการพัฒนาโดยบุคคลอื่น เช่น การหมั่นฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ทักษะที่ถูกต้อง พร้อมรับการนิเทศงานเพื่อให้เกิดทักษะใหม่หรือปรับปรุงทักษะเดิมให้ถูกต้อง

ซึ่งความต้องการในการพัฒนาตนเองสามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เหมาะสมกับงานของพยาบาล ซึ่งผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



- [illegible]

4.1 พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า

4.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

4.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

4.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสดจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่หรือมีคู่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอเอกสารและงานวิจัยต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังหัวข้อดังต่อไปนี้เพื่อให้ง่ายสำหรับการศึกษาความเกี่ยวพันต่าง ๆ ของตัวแปรที่ต้องการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการพยาบาล
 - 1.2 ความหมายของวิชาชีพพยาบาล
 - 1.3 บทบาทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ความพึงพอใจในงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
 - 2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
3. ความต้องการพัฒนาตนเอง
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 3.2 วิธีการพัฒนาตนเอง
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาตนเอง
5. บุคลิกภาพ
 - 5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
 - 5.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
 - 5.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
 - 5.4 บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาล
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและปัจจัยชีวสังคมกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาล : งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและปัจจัยชีวสังคมกับความต้องการพัฒนาตนเองของ
พยาบาล : ลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล

พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลและมีความสำคัญในทีมสุขภาพ เป็นกลุ่มวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องและได้รับการยอมรับในบทบาทวิชาชีพว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน องค์การอนามัยโลกได้เคยให้คำขวัญไว้ในปี พ.ศ.2497 ว่า พยาบาลคือผู้กรุยทางสุขภาพและพยาบาลมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาสังคมในชนทุกระดับ กล่าวคือ การพยาบาลเป็นกิจกรรมที่เสี่ยงต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน ตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์ของมารดา

1.1 ความหมายของการพยาบาล

ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (สมจิต หนูเจริญ กุล. 2529 : 1; อ้างอิงจาก Florence Nightingales. n.d.) เป็นผู้นำของวงการพยาบาลคนแรกได้ให้ความหมายของการพยาบาลไว้ว่าเป็นการช่วยผู้ป่วยให้อยู่ในสภาวะที่ดีที่สุด เพื่อให้ธรรมชาติได้เยียวยารักษา

องค์การอนามัยโลก (สุปานิ วัฒนอมร. 2531 : 1-2 ; อ้างอิงจาก องค์การอนามัยโลก.ม.ป.ป.) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าพยาบาล ไว้ว่าเป็นการใช้วิทยาศาสตร์และศิลปะในการปฏิบัติต่อผู้ป่วย ทั้งทางร่างกาย จิตใจ โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพอนามัยอันดีต่อประชาชน และสังคมโดยมิได้คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ ตลอดจนลัทธิการเมือง ทั้งนี้ต้องได้รับการขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลปะสาขาพยาบาล

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพยาบาลเป็นการกระทำในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เพื่อบรรเทาอาการของโรค และการลุกลามของโรค การประเมินภาวะสุขภาพ การส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

เฮนเดอร์สัน (คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชามโนมติและกระบวนการพยาบาล มสธ. 2527 ; อ้างอิงจาก Henderson.1966) ได้อธิบายศาสตร์ของการพยาบาลไว้ว่าการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องช่วยเหลือบุคคล ไม่ว่าจะเป็นคนเจ็บหรือคนดีก็ตามให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆเพื่อดำรงภาวะสุขภาพพ้นจากสภาพป่วยเจ็บหรือตายอย่างสงบ ตามปกติบุคคลสามารถประกอบกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของตนเองด้วยความรู้ กำลังกายและกำลังใจ โดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือ การช่วยเหลือของพยาบาลจึงต้องเป็นการเพิ่มความรู้ กำลังกาย กำลังใจที่ขาดไป จากสภาพการเจ็บป่วยให้ผู้ป่วยได้ช่วยเหลือตนเองได้เร็วที่สุด โดยพยาบาลเป็นสถิติสำหรับผู้ที่ไร้สติ เป็นความรู้สึกที่มีชีวิตของผู้ที่อยากตาย เป็นนัยน์ตาสำหรับผู้ที่ยืนตาบอด เป็นหนทางของเด็กเกิดใหม่ที่จะก้าวไป เป็นความรู้ความมั่นใจสำหรับผู้เริ่มเป็นมารดา เป็นแขนขาสำหรับผู้พิการหรืออัมพาต และเป็นเสียงสำหรับผู้ห่อหุ้มเสียงจนเกินกว่าจะเปล่งเสียงออกมาได้

จะเห็นได้ว่าการพยาบาลมีความหมายที่กว้างขวาง จากแนวคิดต่างๆที่ได้กล่าวมาแล้วจะสรุปได้ว่า การพยาบาลหมายถึงการใช้ความรู้ทั้งในด้านของศิลปะและวิทยาศาสตร์ในการดูแลช่วยเหลือ บรรเทาอาการ และส่งเสริมสุขภาพอนามัยรวมทั้งป้องกันโรคต่างๆทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ให้แก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนโดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ฐานะ ตลอดจนลัทธิการเมือง เพื่อให้ดำรงสุขภาพไว้ได้ตามธรรมชาติและสามารถพึ่งพาตนเองได้

1.2 ความหมายของวิชาชีพพยาบาล(Professional Nursing)

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน. 2529 : 66) ได้ให้ความหมายของคำว่าวิชาชีพไว้ว่า วิชาชีพ (Profession) หมายถึง อาชีพประเภทใดประเภทหนึ่งที่มีอำนาจและมีสถานภาพทางสังคม เป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญในสังคม เช่น อาชีพทางการแพทย์ กฎหมาย วิศวกรรม และอาชีพอื่นๆที่มีการสอนในระดับมหาวิทยาลัย ผู้ประกอบอาชีพ โดยปกติจะต้องมีทักษะทางเทคนิคสูงและได้รับการฝึกฝนอบรมจนเป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ มีหลักฐานแสดงวุฒิ

การพิจารณาว่าอาชีพใดเป็นวิชาชีพนั้นจะอาศัยคุณลักษณะของอาชีพนั้นๆเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อช่วยให้บุคลากรในอาชีพนั้นๆได้รู้สถานภาพทางสังคมของงานอาชีพที่ตนทำอยู่ และสามารถรู้แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับอาชีพของตนให้มีความเป็นวิชาชีพที่สมบูรณ์ต่อไป

กู๊ด (นันทนา น้าฝน. 2538 : 13 ; อ้างอิงจาก Goode. 1957 : 194-200) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพไว้ว่า

1. สมาชิกเชื่อมโยงกันด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือมีความเป็นเอกลักษณะ
2. มีสถานภาพยืนยาวในฐานะสมาชิก
3. สมาชิกมีค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน
4. มีการกำหนดบทบาทของผู้ที่เป็นสมาชิกไว้อย่างชัดเจน
5. มีการปฏิบัติหรือแสดงออกในแนวทางเดียวกัน
6. กลุ่มสังคมมีอิทธิพลในการควบคุมมวลสมาชิกทุกคน
7. มีข้อจำกัดที่ชัดเจนและมีเหตุผลทางสังคม
8. สมาชิกรุ่นใหม่ต้องผ่านกระบวนการถ่ายทอดทางสังคม โดยมีกระบวนการฝึกปฏิบัติและมีการควบคุมการฝึกปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้นๆ

ไวเลนสกี (นันทนา น้าฝน. 2538 : 14 ; อ้างอิงจาก Wilensky. 1964 : 137-148) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาชีพเพื่อเข้าสู่ความเป็นวิชาชีพไว้ว่า ลักษณะงานที่มีความเป็นวิชาชีพนั้นจะต้องประกอบไปด้วย

1. การปฏิบัติงานต้องใช้เทคนิคเฉพาะ มีความรู้ทางวิชาการรองรับ เช่น คณิตศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี สรีรวิทยาและจิตวิทยาสังคม มีระบบการฝึกฝนการปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ เพื่อพัฒนาระดับความสามารถของบุคคล
2. การปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ครอบคลุมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ทางด้านทักษะด้วย

3. การปฏิบัติงานดำเนินไปได้ด้วยกลุ่มสมาชิกที่มีระบบอาวุโส การมีอำนาจเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับชั้นอาวุโส มีการรับรองสถานภาพในงาน ค่าตอบแทนได้ตามสถานภาพของตน

4. วัตถุประสงค์ กฎ ระเบียบและมาตรฐาน อยู่ภายใต้บัญญัติจรรยาแห่งวิชาชีพ มีสมาคมเป็นผู้รับผิดชอบสมาชิกทั้งหมด ทั้งในด้านกฎหมายคุ้มครองสมาชิก ค่าตอบแทนการทำงานและอื่นๆ

ลออ หุตางกูร (2525 : 91-92) กล่าวว่าวิชาชีพเป็นเพียงคำที่สร้างขึ้นเพื่อให้คนเข้าใจตรงกัน ตามความหมายสากล คำนี้ หมายถึงบริการของอาชีพหนึ่ง ๆ ในระดับสถาบันของสังคม ซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีหน้าที่ให้บริการเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอย่างแท้จริงในการนั้นเพื่อประกันประสิทธิผลของบริการและความปลอดภัยของสังคม

2. เป็นบริการที่มีความสำคัญและจำเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสังคมพยายามสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อให้บริการแก่สมาชิกตามความจำเป็นอย่างทั่วถึง เช่น บริการการแพทย์ การพยาบาล หนายความ ตุลาการ การศึกษา ฯลฯ และจะเพิ่มพูนมากขึ้นตามความเจริญในอารยธรรม ความก้าวหน้าทางวิชาการและสภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคม

3. เป็นบริการที่ต้องการธรรมจรรยาที่สูงพอของผู้ให้บริการ เพราะมีสิทธิเฉพาะของการให้บริการนั้น ๆ ผู้บริการจะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการบริการ มีวิจรรย์ญาณ และมีคุณธรรมเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ว่า จะไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อความเสียหายให้แก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

ดังนั้นโดยสรุป คุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพคือ วิชาชีพเป็นอาชีพที่มีหลักการทางวิชาการหรือทฤษฎี มีการถ่ายทอดความรู้และทักษะ เพื่อให้สมาชิกใหม่มีความสามารถเชิงสมรรถนะสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ตามมาตรฐานและตามบรรทัดฐานของวิชาชีพนั้น ซึ่งการศึกษาที่จัดนั้นควรเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีจรรยาบรรณในการประกอบอาชีพ มีเอกลักษณ์ในการทำงานและมีองค์กรวิชาชีพ ทำหน้าที่ควบคุมสมาชิกของวิชาชีพ

การพยาบาลในยุคต้นๆเป็นการให้การดูแล ช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย คนพิการหรืออ่อนแอ และด้วยเหตุผลทางสังคมบางประการ การพยาบาลในยุคก่อนจึงยังไม่มีเอกลักษณ์ในการทำงานอย่างแท้จริง พยาบาลให้การดูแลตามที่แพทย์เห็นสมควร ทำงานทุกอย่างตามที่แพทย์และบุคคลอื่นๆเห็นว่าสามารถทำได้ แต่อำนาจในการตัดสินใจต่างๆในงานยังอยู่ที่แพทย์เป็นสำคัญ ในระยะต่อมา ศาสตร์ต่างๆได้มีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสังคมศาสตร์ การพยาบาลก็ได้มีการพัฒนาขึ้นตามการพัฒนาของศาสตร์สาขาต่างๆที่เกี่ยวข้องด้วย บทบาทของการพยาบาลขยายออกไปตามความต้องการของสังคม และในปัจจุบันการพยาบาลมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก มีการพัฒนารูปแบบของการจัดการศึกษาไปในลักษณะของการศึกษาวิชาชีพ (Professional education) และศึกษาต่อในขั้นที่สูงได้เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ มีการสร้างรูปแบบหรือทฤษฎีการพยาบาล มีการวิจัยทางการพยาบาลและมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นเอกลักษณ์ทางการ

พยาบาลเป็นการพัฒนาการพยาบาลให้มีความก้าวหน้าในด้านคุณลักษณะของความเป็นวิชาชีพและมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพการพยาบาลชัดเจนขึ้น

ดังที่ ฮอลล์ (Hall. 1973 : 27-34) ได้กำหนดคุณลักษณะในทางวิชาชีพให้พยาบาลได้ยึดเป็นหลักปฏิบัติและประเมินคุณภาพของความเป็นวิชาชีพ ดังนี้

1. ให้บริการสุขภาพแก่สังคมโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญจากการฝึกปฏิบัติ
2. มีความรู้เฉพาะสาขา ซึ่งจะนำไปสู่การแสวงหาความรู้เพิ่มพูนขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาล
3. ให้การศึกษาแก่สมาชิกของวิชาชีพให้ทันสมัยอยู่เสมอ
4. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติของตนเอง ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติอย่างเต็มภาคภูมิ รับผิดชอบในการให้ความปลอดภัยแก่ผู้มารับบริการเป็นสำคัญ
5. ปรับปรุงบริการพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
6. ส่งเสริมสวัสดิการและการอยู่ดี รวมทั้งความสนใจของสมาชิกวิชาชีพ
7. ให้บริการโดยยึดความเสียสละมากกว่าความมุ่งหวังค่าตอบแทนด้านสินจ้างรางวัล
8. มีจรรยาวิชาชีพเป็นหลักในการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล
9. มีการรวมตัวของสมาชิกเพื่อความเข้มแข็งของวิชาชีพ
10. มีอิสระในการปกครองตนเองและควบคุมคุณภาพของวิชาชีพ

1.3 บทบาทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและผดุงครรภ์ชั้นสูง ได้แบ่งขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพเป็น 8 ด้าน (นันทนา น้าฝน. 2538 : 60-61) ดังนี้

ด้านการพยาบาล

1. สามารถให้การพยาบาล (เฉพาะทาง) ได้ทุกระยะและทุกระดับความรุนแรงของโรค
2. จำแนก วิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาการพยาบาลในชั้นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง
3. สามารถวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

การวางแผนการพยาบาลเป็นการให้การพยาบาลต่อเนื่อง โดยเน้นความต้องการของผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient – Centered Approach to Nursing) ซึ่งการวางแผนการพยาบาลทำได้โดยใช้กระบวนการพยาบาล (Nursing process) (ประพิณ วัฒนกิจ. 2536 : 21-23) คือ

3.1 ขั้นประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย (Assessing the Patient's Need and Problems) เป็นการประเมินอาการของผู้ป่วยรวมทั้งการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ เพื่อค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งจะนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนให้การพยาบาลต่อไป ซึ่งในขั้นนี้จะทำได้โดยการ สัมภาษณ์ พูดคุย ข้อมูลจากการตรวจร่างกายของแพทย์ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

3.2 ขั้นวางแผนการพยาบาล (Nursing Care Planning) เป็นการวางแผนการกระทำที่จะเป็นการแก้ปัญหาและสนองความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งขั้นนี้จะเป็นการนำปัญหาหรือความต้องการที่ค้นพบมาเป็นแนวทางในการตั้งวัตถุประสงค์ของการพยาบาล และวางแผนในการให้การพยาบาล ซึ่งการวางแผนการให้การพยาบาลนั้นจะต้องอาศัยความรู้ทั่วไปและความรู้ทางการพยาบาลมาใช้ในการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย

3.3 ขั้นปฏิบัติการพยาบาล (Implementing the Plan of Action) เป็นการนำแผนการพยาบาลที่วางไว้ไปให้การพยาบาลกับผู้ป่วย เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแผนการพยาบาลที่ได้วางไว้

3.4 ขั้นประเมินผลการพยาบาล (Evaluation the Action of Care) เป็นการประเมินคุณค่าของการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย โดยใช้วัตถุประสงค์ในการพยาบาลไว้เป็นแนวทางในการประเมินผลการพยาบาล

4. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม
5. ให้การผดุงครรภ์ตามสาขาการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่งแผนปัจจุบันได้
6. บันทึก (สรุป) รายงานอาการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของการรักษาได้

ด้านการรักษา

1. ให้การตรวจ วินิจฉัย และรักษาพยาบาลเบื้องต้นได้ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขฉบับที่ 5 (พ.ศ.2518)

2. ให้ความช่วยเหลือและแนะนำในด้านการตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้นแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้

ด้านการส่งเสริมสุขภาพ

วางแผนงานและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีมร่วมกับวิชาชีพอื่นได้

ด้านการป้องกันโรค

จัดแผนงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบและดำเนินงานด้านการป้องกันการแพร่กระจายของโรคได้

ด้านการฟื้นฟูสุขภาพ

ให้การควบคุมดูแลและดำเนินการฟื้นฟูสุขภาพภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

ด้านการบริหาร

1. ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลภายใต้ความรับผิดชอบ

2. วิเคราะห์ปัญหาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาด้านบริการพยาบาลได้

3. จัดระเบียบ แบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

4. จัดทำแบบประเมินผลและนำแบบประเมินผลไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบและใช้ประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้อง

5. วางแผนป้องกันอุบัติเหตุและให้ความปลอดภัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6. ให้ความร่วมมือในงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นได้

ด้านการศึกษา

งานได้ 1. สอนและอบรมฟื้นฟูวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่และนักเรียนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2. จัดทำคู่มือและอุปกรณ์การสอนด้านการพยาบาล

3. ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และรู้จักนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้

ด้านการสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ

สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

1. งานสังคมสงเคราะห์

2. งานสุขาภิบาล

3. งานทันตสาธารณสุข

4. งานชั้นสูตรทางห้องปฏิบัติการ เช่น การตรวจปัสสาวะในหญิงมีครรภ์ ฯลฯ

5. งานเภสัช

ในปัจจุบันกิจกรรมด้านการแพทย์และระบบบริการสุขภาพต้องขยายออกตามอัตราการเพิ่มของประชากรและเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการบริการให้มีความซับซ้อนยิ่งขึ้นตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แพทย์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายงานทางด้านเวชกรรมให้แก่พยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ และมีผลเกี่ยวโยงให้พยาบาลต้องมอบหมายการพยาบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีพื้นฐานความรู้น้อยกว่า โดยจำแนกตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมซึ่งพยาบาลวิชาชีพกระทำโดยใช้วิจารณญาณของตนเองวินิจฉัยและตัดสินใจโดยอิสระ ซึ่งต้องกระทำโดยตนเองและจะมอบหมายให้บุคคลอื่นที่มีได้ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตให้ประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาลไม่ได้

2. กิจกรรมซึ่งพยาบาลวิชาชีพกระทำโดยใช้วิจารณญาณของตนเองวินิจฉัยและตัดสินใจโดยอิสระ และอาจมอบหมายให้บุคคลที่มีได้ขึ้นทะเบียนและรับใบประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาลกระทำภายใต้การควบคุมของพยาบาลวิชาชีพได้

3. กิจกรรมซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องกระทำตามการวินิจฉัยสั่งการหรือแผนการรักษาของแพทย์ผู้ประกอบโรคศิลปะที่ดูแลรักษาผู้ป่วย โดยกระทำภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของแพทย์นั้น

4. กิจกรรมซึ่งพยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมายให้กระทำแทนแพทย์ โดยอาศัยความรู้และวิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจกระทำการภายในขอบเขตและอยู่ในความควบคุมของแพทย์ผู้ประกอบโรคศิลปะผู้เป็นหัวหน้าทีมงานนั้น

นอกจากนี้การมอบหมายงานของพยาบาลในหน่วยงานเดียวกันก็เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากจะการมอบหมายงานนั้นเป็นการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้กับผู้หนึ่งผู้ใดไปปฏิบัติตามขอบเขตหน้าที่และอำนาจรับผิดชอบของผู้นั้น (สมทรง อ่อนน้อม. 2538 : 16 ; อ้างอิงจาก Perrodin, 1959 : 275) ส่วนหลักการมอบหมายงานคือ ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนแจกแจงงานทั้งหมดในแต่ละวัน

ว่ามีอะไรบ้าง จากนั้นแบ่งงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จัดคนให้ตรงกับงาน กำหนดงานให้เป็นลายลักษณ์อักษรและการทำงานเข้าใจกับผู้รับมอบหมายงานให้เรียบร้อย มีการกำหนดวิธีการติดตาม ควบคุมงาน ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์

การปฏิบัติงานมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบหลายประเภท อาจจำแนกเป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. มอบหมายเป็นรายผู้ป่วย พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ จะรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยเป็นราย ๆ ให้การพยาบาลทุกอย่างกับผู้ป่วยในความรับผิดชอบรายนั้น ๆ (total care)
2. มอบหมายเป็นหน้าที่ เจ้าหน้าที่แต่ละคนได้รับและมอบหมายหน้าที่เป็นอย่าง ๆ ไป ไม่มีผู้ใดให้การพยาบาลทุกอย่างในผู้ป่วยคนหนึ่ง คือไม่ได้รับผิดชอบผู้ป่วยเป็นรายแต่รับผิดชอบงานเป็นอย่าง ๆ ไป
3. มอบหมายเป็นรายผู้ป่วยและเป็นหน้าที่ คือ มอบหมายทั้งเป็นรายผู้ป่วยและเป็นหน้าที่แต่ละอย่าง (แบบผสม)
4. มอบหมายเป็นทีม เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมช่วยกันวางแผนการพยาบาลแก่ผู้ป่วย วิธีนี้เป็นวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ฟังพาดำยซึ่งกันและกันและเป็นการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
5. มอบหมายให้พยาบาลคนหนึ่งเป็นเจ้าของไข้ คือพยาบาลมีหน้าที่ให้การพยาบาลทั้งหมดแก่ผู้ป่วยที่ตนเป็นเจ้าของ ในช่วงเวลาที่ตนปฏิบัติงานอยู่และวางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีพยาบาลผู้อื่นช่วยดูแลผู้ป่วยรายนี้ในเวลาผลัดต่อไปตามแผนการพยาบาลที่ได้บันทึกไว้ เพื่อการติดต่อสื่อสารกับพยาบาลเวรผลัดอื่นๆ การให้การพยาบาลวิธีนี้ พยาบาลจะเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่องกัน ตลอดระยะเวลาที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล ทำให้วางแผนการพยาบาลได้สมบูรณ์มากที่สุด

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลดังกล่าว จะเห็นได้ว่างานของพยาบาลจะค่อนข้างกว้างขวาง พยาบาลจะเป็นผู้ที่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย นับตั้งแต่เริ่มต้นรักษา ให้การพยาบาล ดูแลฟื้นฟูจนผู้ป่วยหายและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ นอกจากจะให้การดูแลทางด้านร่างกายแล้วยังต้องดูแลทางด้านจิตใจ อารมณ์และสังคมอีกด้วย ซึ่งจากลักษณะงานดังกล่าวเห็นได้ว่าพยาบาลต้องทำงานอย่างหนัก ต้องเสียสละอย่างสูง เสี่ยงต่อการเกิดโรค นอกจากนั้นลักษณะงานของพยาบาลเองก็สามารถทำให้พยาบาลเกิดความเครียดได้ ซึ่งสาเหตุของการเกิดความเครียดนั้น เบรคเวลล์ (อรัญญา จอดนอก. 2544 : 16 ; อ้างอิงจาก Breakwell. 1990 : 31-33) ได้สรุปรวบรวมสาเหตุการเกิดความเครียดไว้ในงานของพยาบาล 10 อันดับแรกดังต่อไปนี้

1. มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน
2. หน้าที่การงานไม่มั่นคง
3. ไม่ทราบถึงมาตรฐานของการบริหารงานของพยาบาลที่ควรจะเป็น

4. ค่าตอบแทนน้อย
5. บทบาทการดำเนินงานที่ไม่เป็นอิสระ
6. งานหนัก
7. ขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
8. การบริหารเวลาไม่ดี
9. การติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ
10. ความเบื่อหน่ายในการทำงาน

จากความเครียดที่เกิดขึ้นนี้อาจเป็นสาเหตุที่ลดประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล และความเครียดดังกล่าวก็สะสมอยู่ตลอดทุก ๆ วันที่ทำงาน ดังนั้นอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลเกิดความท้อแท้ใจ ซึมเศร้า ร่างกายอ่อนเพลีย ทำงานโดยปราศจากความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน (อรอนงค์ โรจน์ขจรนภลัย. 2544 : 27) ดังนั้นเมื่อการทำงานของพยาบาลต้องอยู่ในสภาพดังกล่าว อาจทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานต่อไป ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้เป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะกล่าวถึงความพึงพอใจในงานต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกิดขึ้นในกระบวนการจูงใจ หากบุคคลเกิดความพึงพอใจจะมีผลย้อนกลับให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (สุรพล พยอมแย้ม. 2541 : 50)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงานย่อมมีประสิทธิภาพของงานมากกว่าผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงาน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนแต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มีจากพฤติกรรมของคน (กิตติมา ปรีดีติลล. 2529 : 320)

✳ ในสภาวะของการทำงานของพยาบาลถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ ของการทำงานก็จะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน บุคคลจะพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ การส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นแนวทางป้องกันมิให้พยาบาลเบื่อหน่ายในการทำงาน (ปรีชาดิ ดันติวัฒน์. 2538 : 15)

2.1 ความหมายของความพึงพอใจ

สเตรสส์และเซเลย์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119 -120) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้

แอปเปิลไวท์ (Applewhite.1965 : 8) กล่าวว่า ความพอใจเป็นเรื่องของบุคคล เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานมีความหมายกว้าง รวมไปถึง ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและพอใจเกี่ยวกับรายได้

แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham.1980) ให้คำนิยามความพึงพอใจในงานเป็นสององค์ประกอบ องค์ประกอบแรกคือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (context satisfaction) ได้แก่ความพึงพอใจที่มีต่อความมั่นคง (security) ค่าตอบแทน (pay) ผู้ร่วมงาน (co-worker) และการนิเทศ (supervisor) ส่วนองค์ประกอบที่สอง คือความพึงพอใจด้านความรู้สึก (affective satisfaction) ได้แก่ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน (internal work motivation) ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน (growth satisfaction) และความพึงพอใจในงานทั่วไป (general satisfaction)

แรนดอล์ฟ (Randolph.1985 : 120-122) สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ของบุคคลซึ่งได้จากการทำงานหรือพัฒนาขึ้นโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการรับรู้ของบุคคล ซึ่งเมื่อเกิดทัศนคติอย่างใดขึ้นแล้วก็ยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงความเหมาะสมระหว่างตัวบุคคลกับงานที่ทำนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด

อาร์วีย์และคนอื่น ๆ (Arvey and others.1989) เชื่อว่าลักษณะความพึงพอใจในงานของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะภูมิหลังของบุคคลส่วนหนึ่งและขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำอีกส่วนหนึ่งอีกส่วนหนึ่ง จึงได้มีการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (general satisfaction) ซึ่งแยกออกเป็นสององค์ประกอบคือความพึงพอใจภายใน (intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (extrinsic satisfaction)

เวคชีโอ (Vecchio.1991) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันตามลักษณะประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลและลักษณะประสบการณ์จากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ความพึงพอใจในงานของบุคคลเกี่ยวข้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล เพราะระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 368) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้ว่า งานนั้นมีส่วนที่สร้างความพึงพอใจได้ 2 แนวคือ ความพอใจขณะที่ทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อทำงานได้ผลดีมีโอกาสดำเนินการหรือความพึงพอใจที่มีเพื่อนร่วมงาน มีการสร้างสรรค์กัน และมีคนนับถือยกย่องในหมู่คนทำงาน ความพอใจพลอยได้จากงาน ได้แก่ค่าจ้าง การพักผ่อน เงินบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิตที่นายจ้างหรือทางองค์กรการออกให้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มักจะได้รับภายหลังงานที่ทำได้ผ่านไปแล้ว ความพอใจที่พลอยได้จากงานมีส่วนสนองความต้องการด้านร่างกาย

สุวรรณา สุวรรณผล (2520 : 40) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อปัจจัยต่างๆ คือ หน่วยงาน สภาพการทำงาน การปกครอง เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยและศักดิ์ศรีของอาชีพ

นิยม วิเศษ (2521 : 10) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าหมายถึงความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเจตคติต่อการปฏิบัติงานนี้จะมีทั้งทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น ๆ ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นผลมาจากการสร้างแรงจูงใจ เพราะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

อารี เพชรผุด (2530 : 49-50) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องของความพึงพอใจว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคคลากรที่มีต่องานและผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจนี้จะเกิดจากประสบการณ์การทำงานของคน ซึ่งผลจากการงานนั้นทำให้ได้รับการตอบสนองในปัจจัยต่าง ๆ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

นิมะ หุตะคม (2541 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น มีการแบ่งงานหรือการบริหารงานที่ดี ประกอบกับสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของความพึงพอใจดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึงความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะทำงานให้การพยาบาลผู้ป่วย และมีทัศนคติทางบวกต่องาน

2.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2523 : 28-29) กล่าวว่า การจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ประโยชน์หลายประการคือ

1. ทำให้บุคคลได้งานมาก โดยใช้เวลาในการทำงานอย่างบังเกิดผลเต็มที่
2. ทำให้ความเหน็ดเหนื่อยในการทำงานลดน้อยลง ทำให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินในการทำงาน
3. ทำให้บุคคลทำงานได้เป็นเวลานาน จดจ่อความสนใจกับงานได้โดยสม่ำเสมอ
4. ทำให้บุคคลทำสิ่งที่ต้องการ ปฏิบัติสิ่งที่ควรปฏิบัติหรือละทิ้งพฤติกรรมที่ไม่จำเป็นหรือไม่พึงปรารถนา ทำให้การทำงานได้ผลดีและร่วมมือกันสร้างงานใหญ่ได้สำเร็จ
5. ทำให้บุคคลทำงานร่วมกันเป็นหมู่ เป็นพวกและร่วมมือกันสร้างงานใหญ่ได้สำเร็จ โดยบุคคลแต่ละคนจะลืมนึกถึงประโยชน์ของตนเองแต่จะมุ่งต่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

เชย์เลส (นิมะ หุตะคม. 2541 : 6 ; อ้างอิงจาก Sayles and Strauss. 1966 : 22-27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคลและเป็นสิ่งต้องการต่อผู้ปฏิบัติงานมากเพราะ

1. ผู้ปฏิบัติงานต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกสมปรารถนาที่ได้แสดงบทบาทให้เต็มขีดความสามารถของเขาขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ แต่การที่จะทำเช่นนั้นได้ เขาต้องมีความพึงพอใจในงานของเขา

2. บุคคลไม่พึงพอใจในงานของตน ถือว่ายังไม่มีภาวะเจริญหรือวุฒิภาวะทางจิตวิทยาอย่างเต็มที่เพราะคนโดยทั่วไปจะใช้เวลาแต่ละวันอยู่กับงานเป็นส่วนใหญ่ แต่ถ้าพวกเขาพบว่างานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อ ไม่ท้าทายและไม่ให้อิสระแก่เขา เขาก็จะเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจ ซึ่งจะส่งผลร้ายแก่ตัวเขาเองและเพื่อนร่วมงานโดยตรงและอาจก่อให้เกิดเป็นปัญหาสังคมได้ในที่สุด

3. คนที่พอใจในงานจะพบว่างานเป็นสิ่งที่สนองตอบต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา แต่คนที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะเกิดความคับข้องใจ เพราะการทำงานไม่ได้ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือมีข้อขัดแย้งในการทำงาน จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำลง ซึ่งจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพของงานลดต่ำตามลงไปด้วย

ดังนั้นจากเอกสารดังกล่าวพอจะสรุปความสำคัญของความพึงพอใจได้ว่า บุคคลต้องได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของเขา ก่อน จากนั้นเมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานของเขาอย่างเต็มความสามารถและงานที่ทำความท้าทาย มีอิสระในการทำงาน ประสบความสำเร็จในการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในงานของเขา ซึ่งมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเพราะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเป็นการศึกษาในฐานะที่เป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมและเป็นการศึกษาที่มีรากฐานพฤติกรรมมาจากการจูงใจเป็นเบื้องต้น โดยเฉพาะทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากกว่าการจูงใจในลักษณะอื่นๆ ซึ่งมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่นำมาใช้อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจของคน คอร์แมน (พงศ์ หรดาล. 2534 : 59 ; อ้างอิงจาก Koman. 1977 : 218) เป็นผู้หนึ่งที่ได้นำทฤษฎีความพึงพอใจออกเป็นสองกลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) ทฤษฎีกลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานและการประสานความสำเร็จตามเป้าหมายของเขา

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Referent-Group Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของกลุ่มจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตนเอง

มัมฟอร์ด (พงศ์ หรดาล. 2534 : 59 ; อ้างอิงจาก Mumford.1972 : 4-5) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Need School) กลุ่มทางด้านจิตวิทยานี้ได้แก่ มาสโลว์ เฮอร์ชเบิร์ก และลิเคิท์ (Maslow, Herzberg and Likert) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มองว่าความพึงพอใจในการทำงานของคนงานเกิดจากความต้องการของคนงานที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการนั้นเป็นการยอมรับจากบุคคลอื่นด้วย

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มองความพึงพอใจในการทำงานมาจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งกลุ่มนี้บุคคลที่เป็นผู้นำในกลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) และ ฟิดเลอร์ (Fieldler) เป็นต้น

3. กลุ่มพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในการทำงานมาจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่นๆ กลุ่มนี้บุคคลที่เป็นแกนนำได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์

4. กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ (Management Ideology School) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารงานขององค์กร

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) กลุ่มนี้มองความพึงพอใจเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค

ลูธาน (ชิตาพร เลียงวิจิตร. 2545 : 30 ; อ้างอิงจาก Luthans. 1992) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในแง่การศึกษาที่เป็นทฤษฎีในแง่มุมมองของการจูงใจ มีการศึกษาซึ่งแบ่งออกได้เป็นสองกลุ่มคือ

1. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theory of Motivation) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในบุคคล โดยเชื่อว่า ความต้องการเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม หรือแสดงว่าพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อเมื่อเขาได้รับความพึงพอใจตามความต้องการ ได้แก่ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow. 1954) เขาให้ความเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลาและความต้องการนั้นมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg. 1959) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีของมาสโลว์ โดยเน้นถึงการเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคล อันเป็นสาเหตุให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน โดยมีการอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน

1.3 ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory. 1972) เขาได้สร้างแบบจำลองทางทฤษฎีขึ้น โดยมีการจัดกลุ่มความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นการขยาย

แนวความคิดของมาสโลว์และเฮิร์ชเบิร์ก โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการมีชีวิตรอด (Existence Needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) โดยทฤษฎีดังกล่าวมองว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมกันโดยไม่ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น

1.4 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Need Theory.1961) ได้มีการจำแนกความต้องการของบุคคลไว้เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Achievement Need) ความต้องการผูกพัน (Affiliation Need) และความต้องการอำนาจ (Power Need)

2. กลุ่มทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theory of motivation) กลุ่มทฤษฎีนี้จะเน้นการเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ในการที่มนุษย์จะทำอย่างไรจึงจะได้สิ่งที่เขาต้องการ นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า มนุษย์จะต้องตัดสินใจผ่านทางกระบวนการคิดในการแสดงพฤติกรรมออกมา สำหรับทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom.1964) แนวความคิดนี้เป็นการอธิบายถึง วิธีการที่บุคคลได้รับแรงกระตุ้นให้กระทำสิ่งที่สามารถบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ส่งผลร่วมกันต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ การรับรู้คุณค่า (Valence) ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy) ทฤษฎีนี้อาจเรียกอีกอย่างว่า VIE

2.2 ทฤษฎีของพอร์เตอร์ และ โลว์เลอร์ ((Porter ;& Lawler.1968) ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งเขาได้ตั้งสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน จะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน (ได้แก่ คุณค่าของรางวัล ความน่าจะเป็นเกี่ยวกับการรับรู้ความพยายามที่จะนำไปสู่รางวัล ความพยายาม ความสามารถและลักษณะของบุคคล การรับรู้บทบาท ผลการปฏิบัติงาน รางวัลและการรับรู้เกี่ยวกับความเสมอภาคของรางวัล) ซึ่งอธิบายได้ว่าความพยายามของบุคคลจะเกิดจากสององค์ประกอบคือการรับรู้ถึงคุณค่าของรางวัลกับระดับความเชื่อของบุคคลที่ว่าความพยายามของเขาจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทน(3 องค์ประกอบนี้เป็นแนวคิดของวรูม) แต่ความพยายามอย่างเดียวไม่สามารถนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้ หากต้องประกอบไปด้วยความรู้ ความสามารถและลักษณะส่วนบุคคลกับการรับรู้บทบาทของตนด้วยว่ามีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จหรือไม่ และผลของการปฏิบัติงานก็คือรางวัล ซึ่งเป็นสิ่งที่จำแนกระดับของความพึงพอใจ และยังนำรางวัลที่ได้รับมาเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานว่ามีความเหมาะสมเพียงใด หากเหมาะสมก็จะเกิดความพึงพอใจ แล้วจึงเกิดการรับรู้คุณค่าของรางวัล และผลการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจได้ของความพยายามที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัลซึ่งจะวนเวียนเป็นวัฏจักรต่อไป

2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของอดัม (Adam) เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายพฤติกรรมในอุตสาหกรรมใหญ่ พัฒนามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องทางความคิด (Cognitive Dissonance) ของเฟสติงเจอร์ (Festinger.1957) ซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า

- ความคิดเห็นหรือความเชื่อที่ขัดแย้งกัน ก่อให้เกิดความตึงเครียดของจิตใจ
- ความตึงเครียดนี้เป็นความทุกข์หรือความรู้สึกไม่สบายใจสำหรับมนุษย์
- มนุษย์พยายามที่จะทำทุกอย่างเพื่อที่จะลดความรู้สึกไม่สบายใจหรือความตึงเครียด

ทฤษฎีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับการใช้วิจารณ์ของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบรางวัลกับปัจจัยนำเข้า โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น โดยเปรียบเทียบดังนี้ ถ้าบุคคลรู้สึกว่า เขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พึงพอใจโดยจะลดปริมาณหรือคุณภาพของปัจจัยนำเข้า ถ้าเขารู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลสูงกว่าที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้นเพื่อลดความตึงเครียดในใจ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ บุคคลมักคาดคะเนผลประโยชน์ของตนเกินจริง และคาดหวังรายได้รางวัลที่ได้รับเกินจริง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในงานโดยอิงทฤษฎีความพึงพอใจในงานของเฮร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual-Factors Theory) ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอรายละเอียดทฤษฎีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual-Factors Theory)

Fredrick Herzberg (Herzberg. 1959 : 113-115) ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยภายในที่อยู่ในตัวบุคคลซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลปฏิบัติแนวทางของตนเอง โดยศึกษาว่าบุคคลต้องการอะไรจากงาน

ดังนั้นเฮร์ซเบิร์ก ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน หรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญสองประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัยทั้งสองแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน โดยมีสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี ปัจจัยทั้งสองได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นตัวที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก มี 5 ประการดังนี้

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า เขาทำงานได้สำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่สำคัญคือ งานนั้นต้องเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะก้าวหน้าได้นั้นจะต้องมีการเพิ่มทักษะ พัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเรียนรู้

1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลสืบเนื่องมาจากการประสบความสำเร็จ ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น จากการพูดหรือการเขียน การที่มีการเสริมแรงบ่อย ๆ จะทำให้เกิดการจูงใจต่อเนื่อง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลจะต้องการที่จะได้รับผิดชอบในการทำงานของตน ซึ่งเมื่อมีการรับผิดชอบบุคคลจะรู้สึกผูกพันกับงานมากขึ้น ใช้การควบคุมภายนอกน้อยลง

1.5 ลักษณะของงาน (The work itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลจะขึ้นอยู่กับ การที่ได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่จะคำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรมีอยู่ตลอดเวลา เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) มี 9 ประการ ดังนี้

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการ แต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relationship) หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สภาพของบุคคลในสายตาคนอื่น หรือการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.5 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้

2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน

2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงานซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขกับการทำงานของเขา

2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่ทำงานนั้นคงทน

Herzberg ได้เสนอแนะไว้ว่า แนวทางที่จะนำไปสู่การสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นได้นั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ให้โอกาสได้แสดงความคิด ความสามารถต่าง ๆ มากขึ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรโดยรวม

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการนำมาศึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจากเนื้อหาของทฤษฎีนั้นพบว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้และจะทำให้สามารถเข้าใจปัจจัยทั้งสองตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กในงานของพยาบาลได้เป็นอย่างดีและแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจตามทฤษฎีดังกล่าวนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามซึ่งดัดแปลงจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของจันทรรจิรา เหล่าพจน์นันทน์ ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้สร้างขึ้นโดยอิงทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (The Herzberg's Theory or Dual-Factor Theory)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีดังกล่าวพบว่าการแบ่งปัจจัยใจเป็น 5 ประการและปัจจัยค่าเงินเป็น 9 ประการแต่ในการศึกษาแบบสอบถามดังกล่าวพบว่าการขาดหายไปของปัจจัยบางประการ ดังนี้

-โอกาสก้าวหน้า

-สถานภาพ

-การนิเทศงาน

-สภาพความเป็นอยู่

ดังนั้นในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยที่ขาดหายไปเพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานให้ครบทุกปัจจัยตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

จากแนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลปฏิบัติงานที่ตนพึงพอใจและได้รับความพึงพอใจในงานการปฏิบัติงานนั้นๆก็จะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งโดยธรรมชาติและความเป็นจริงแล้วมนุษย์เราทุกคนมีความต้องการที่จะอยากเห็นตนเองก้าวไปสู่ความสำเร็จ และปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาตนเองจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญและเน้นเป็นสิ่งแรกที่มีก่อนการพัฒนาอื่นใด การพัฒนาตนเองคือการพัฒนาทั้งหมด (Self Development is all Development) และถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งจะต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ トラบใดที่ยังไม่หยุดการทำงาน ทั้งนี้เพราะเป้าหมายหลักของทุกชีวิตคือความสุข ซึ่งได้แก่การกินดี อยู่ดี ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องจากสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างฐานะตนเองให้มีครบ จากนั้นก็ทุ่มเทชีวิตให้กับงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สิ่งก็ตามมาคือการได้รับความเชื่อถือและได้รับความยกย่องจากสังคม เพราะฉะนั้นการพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการตระหนักในคุณค่าของตนเอง มีความมั่นใจหรือพอใจและภูมิใจในตนเอง มีความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งผู้ที่จะเป็นตัวของตัวเองได้นั้นต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้ตนเองรู้เท่าทันตัวเอง และเลือกหาหนทางที่เหมาะสมกับตัวเองที่สุด ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต คือผู้ที่สามารถเลือกทางชีวิตที่เหมาะสมกับตนเองเท่านั้น (อนุกุล. 2535 : 148)

3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาดตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่คนเราควรมี นอกเหนือจากการที่ได้รับรู้จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ยังมีสิ่งต่าง ๆ มากมายที่บุคคลจะต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองจะต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งการพัฒนากายและพัฒนาจิตใจ โดยการสำรวจและทำความเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง เมื่อพบข้อบกพร่องก็ต้องพยายามปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ประการสำคัญ การพัฒนาตนเองนั้นจะต้องกระทำด้วยตนเอง และทุกคนสามารถนำหลักการและวิธีการไปปฏิบัติได้ทันทีตามความต้องการ การปฏิบัติที่ถูกต้องและจริงจัง จะนำไปสู่ความสำเร็จและรุ่งโรจน์ในชีวิต (แสง สารสิทธิ์. 2535 : คำนำเสนอ)

3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงออกเป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตน หรืออัตมโนทัศน์ในการทำความเข้าใจตนเอง โดยเฉพาะสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเลือกหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เหมาะสมกับตนเอง ถ้าบุคคลมีอัตมโนทัศน์ในทางบวกเป็นส่วนใหญ่ก็จะนำไปสู่การยอมรับตนเองและมีการปรับตัวที่ดี ถ้าบุคคลมีอัตมโนทัศน์ในทางลบเป็นส่วนใหญ่ก็มักจะไม่นยอมรับตนเอง ผลก็คือบุคคลนั้นจะมีการปรับตัวในด้านส่วนตัวและสังคมที่ไม่ดี (มานิตา กริยาผล. 2524 : 5)

สวอนเบอร์รี่ (Swanbury. 1968 : 47) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึงการศึกษาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อการตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้นๆ

เดฟ ฟรานซิส (Dave Francis. 1985 : 229) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพไว้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาอาชีพนั้นเป็นการพัฒนาความสามารถทุก ๆ ด้านในการทำงาน ซึ่งความสามารถในการทำงานนั้นประกอบไปด้วย ทักษะในการปฏิบัติงาน ความรู้ในการปฏิบัติงาน ทักษะคิด อัตมโนทัศน์ และการใส่ใจที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานดี

สจ๊วต (ตรีพร ชุมศรี. 2545 ; อ้างอิงจาก Stewart. 1996 : 171) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

ศรัณย์ ดำริสุข (2522 : 71) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตนเองหมายถึง การที่มนุษย์รู้จักเรียนรู้ตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญหาและคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอยู่อย่างมีจุดหมาย

ธิดารัตน์ บุญนุษ (2525 : 258-259) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการคัดเลือก ผสมผสานและหาเหตุผลอันนำไปสู่การสร้างบุคลิกภาพ เกี่ยวข้องกับวิธีการแก้ปัญหาประสบการณ์และการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีการพัฒนาต่อเนื่องเป็นกระบวน ซึ่งจะเกี่ยวพันกับพัฒนาการด้านการรู้ การติดต่อระหว่างบุคคลและจริยธรรม นอกจากนั้นยังมอง

การพัฒนาตนเองในแง่ของวิธีการดำเนินชีวิต วิธีการเผชิญปัญหาและทัศนคติต่อชีวิต การพัฒนาตนเองนี้มีความสำคัญรองจากสติปัญญาในอันที่จะช่วยค้นหาวิธีตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

อุบล สาริตกร (2527: 21-23) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self development) หรือการพัฒนาความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้พัฒนาตนเองในหลายทิศทางเพื่อบรรลุศักยภาพของตน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เพิ่มพูนการรู้เท่าทันตนเอง ก่อให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ความเจริญส่วนบุคคลเป็นภาวะที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต มนุษย์อาศัยกระบวนการรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ และการได้สัมผัสสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา

พระราชวรมณี (2528 : 3) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตัวบุคคล คือ การเน้นพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้แต่ก็อาจช่วยได้บ้างเช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับคือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตและพัฒนาปัญญา

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 : 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึงการเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตนโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

เจลิยว บุญมาก (2529 : 18-19) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การทำตนเองไปสู่สภาพแห่งความดีขึ้น เจริญขึ้น สูงเด่นขึ้นกว่าฐานะ ตำแหน่งพื้นเพหรือความเป็นอยู่ดั้งเดิมของตนเอง ทั้งในด้านนิสัย ความประพฤติ กิริยา มารยาท ความคิด การศึกษา เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม มิตรสหาย วงสังคมและประโยชน์ที่บุคคลจะก่อให้เกิดขึ้นแก่ชุมชน ชาติบ้านเมือง ฯลฯ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร และ ประพันธ์ ปลิปลอดภัย (2529 : 78) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึงการปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์พร้อมที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจและศักยภาพที่มีในตนเอง

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530 : 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าหมายถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตนในทุก ๆ ด้านเพื่อบรรลุศักยภาพของตน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพิ่มพูนการรู้เท่าทันตนเอง ก่อให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่น โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้

ปรียามาลย์ บุญมาก (2538 : 17) ได้สรุปความหมายของความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง การฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ จนกระทั่งมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ยังต้องมีการปรับปรุงตนเองให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน

โกศล มีคุณและคณะ (2539 : 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า คือกระบวนการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญและวิธีการต่าง ๆ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

โสภัญญา เกื้อกุล (2541 : 9) ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นความต้องการในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นจากเดิม โดยอาศัยวิธีการกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนิษฐา ฐิติวัฒนา (2542 : 26) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตัวเองให้มีความก้าวหน้า โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า หมายถึงการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญและบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

เนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : 5) ได้ให้ความหมายของความต้องการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและปรารถนาที่จะเข้าร่วมในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ในด้านของความหมายในการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาบุคลากรที่เฉพาะเจาะจงในด้านวิชาชีพพยาบาล มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่น ๆ (2531 : 247) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จันทรา ภาวิไล (2538 : 256-257) กล่าวว่าพัฒนาตนเองของพยาบาลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้วิชาชีพเจริญก้าวหน้า โดยพยาบาลต้องแสดงบทบาทในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาภาพพจน์ของตัวพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมด้านการเมืองและพัฒนาความสามารถในการวิจัย

ตรีพร ชุมศรี (2545 : 36) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตนเองของพยาบาลไว้ว่า หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล

จากความหมายของความต้องการพัฒนาตนเองดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น พอจะสรุปความหมายของความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและต้องการที่จะพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.2 วิธีการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องวิธีการพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อพัฒนาอาชีพการงานของตนเองนั้น มีผู้ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีในการพัฒนาตนเองในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 20-21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้ คือ ต้องมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นแบบกันเอง มีการศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่นๆ มีการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง และติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่นๆ มีการศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานและ/หรือความรู้อื่นๆ มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส และเป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่นๆ พยายามหาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว การเข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษาและการคบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

ศรัณย์ ดำริสุข (2522 : 23) ได้สรุปแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองในการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ปรับปรุงอาชีพของตน ได้แก่ ก. ศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Education) เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา, ข.สนใจการเข้าฟังประชุมทางวิชาชีพหรือทั่วไปโดยสม่ำเสมอ, ค.อ่านหนังสือ วารสารในวิชาชีพของตนหรือหนังสือพิมพ์อื่นๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อวิชาชีพของตนและ ง.ศึกษาดูงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

2. ศึกษาความรู้ทั่วไปเพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคมการเมือง เศรษฐกิจ และภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่านวารสารต่าง ๆ ประจำวันเสมอ

3. ปรับปรุงตนเองด้วยการวิเคราะห์ตนเองด้วยวิธี 3 ประการคือ ก.สำรวจตนเอง, ข.การเรียนรู้ โดยการรับฟังการป้อนกลับมาจากผู้อื่น (Feedback) และ ค.การเรียนรู้โดยสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกับตัวเรา

สุเมธ แสงนิมนวล (2537 : 71) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ว่า สามารถทำได้ 2 วิธี คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยบุคคลอื่น การพัฒนาตนเองโดยตนเองสามารถทำได้ตลอดเวลาตราบใดที่ยังรักตนเองและอยากเห็นตนเองก้าวไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่นนั้นสามารถทำได้หลายวิธีเช่น

1. การพัฒนาโดยสถานศึกษาฝึกอบรม ซึ่งจะมีเนื้อหาในด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ ความชำนาญ และทักษะในการทำงาน
2. การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่ต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีความชำนาญ เพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้า
3. การพัฒนาโดยพ่อแม่ ครูอาจารย์และบุคคลทั่วไป
4. การพัฒนาโดยดูตัวอย่างจากบุคคลที่ดีงาม

นิโบล สุทธองแพ่ง (2542 : 30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาสำคัญที่จะมีผลให้บุคคลประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งการพัฒนาตนเองจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง ถ้าผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองนั้นมีความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยวิธีการพัฒนาตนเองกระทำได้หลายวิธี ได้แก่

- การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการการศึกษา
- การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

- การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน
- การสมัครเข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่องาน เป็นต้น

สุโท เจริญสุข (เชนิสา หุ่นชัย. 2543 ; อ้างอิงจาก สุโท เจริญสุข. 2513 : 183-185) ได้กล่าวหลักแห่งความสำเร็จในการทำงาน 10 ประการ ซึ่งได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองด้านกฎระเบียบ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของนักจิตวิทยาที่ได้ลองทดสอบเป็นความจริงตลอดกาล คือ

1. จงทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน
2. จงเอาใจใส่ศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ให้ทันความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก

3. จงเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง
4. จงรักงานอาชีพที่ทำนั้นเสมอ
5. จงเป็นคนแน่นอนไม่รวนเร จับจุดและชื่อตรงต่อหน้าที่การงาน สัตย์ซื่อเสมอ
6. จงสร้างนิสัยให้ชอบการเผชิญโชค ต่อสู้ เอาชนะอุปสรรคและไม่ยอมแพ้ในการแข่งขัน

7. จงรักษาตัวให้มีบุคลิกลักษณะที่ดีอยู่เสมอ เช่น ร่างกายสมบูรณ์ แต่งกายสะอาด เรียบร้อย มีความคิดถูกต้องคลองธรรม พุดจาอ่อนหวาน ทำทางสง่างาม

8. จงช่วยเหลือเมตตา สงสารผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
9. จงมั่นใจในหลักประชาธิปไตย คือ การเคารพผู้อื่น ความรับผิดชอบ ไม่เอาัดเอาเปรียบ ร่วมมือกันทำงาน เป็นต้น

10. จงทำอะไรทุกอย่าง อย่างสุดความสามารถของท่านเองเสมอ (คือจงทำอย่างดีที่สุดฝีมือ)

ส่วนในด้านการพัฒนาตนเองด้านกฎระเบียบต่าง ๆ นั้น ได้กล่าวไว้ว่าการฝึกตนให้อยู่ในระเบียบ กฎหมาย กฎเกณฑ์ทางสังคม เป็นสิ่งจำเป็นและควรฝึกหัดดังนี้

1. เป็นคนเคารพในระเบียบวินัย กฎหมาย กฎเกณฑ์ทางสังคมและพยายามไม่ละเว้นฝ่าฝืน

2. ควรมีกฎเกณฑ์ในชีวิตประจำวัน ทำอะไรเป็นเวลา ทำตามกำหนด มีกิจวัตรประจำวันที่สม่ำเสมอ ยกเว้นแต่จะมีเหตุอันมาแทรกแซง

3. ควรประพาดิตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้น้อย ผู้ได้บังคับบัญชา ถ้าเรากำหนดระเบียบใดให้ผู้อื่นปฏิบัติ เราต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างได้

4. ควรหลีกเลี่ยงการคบกับผู้ที่ขาดระเบียบ เพราะอาจถูกชักจูงให้ทำสิ่งที่นอกกฎเกณฑ์ได้บ่อยๆ

5. ต้องไม่สนับสนุนให้ผู้อื่นฝ่าฝืนระเบียบกฎหมาย ถ้ามีอำนาจอยู่ในมือก็ควรรักษากฎหมายให้เป็นธรรม

6. เมื่อจะทำกิจการงานใด ควรทำงานนั้นให้เป็นระเบียบเรียบร้อย วางระเบียบให้กับการทำงาน

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีในการพัฒนาตนเองนั้นพอสรุปเป็นวิธีในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

1. การศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา โดยมุ่งหวังนำความรู้ที่ได้มาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

2. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา การเข้ารับการอบรมทางวิชาชีพต่าง ๆ เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจ ติดตามการเปลี่ยนแปลงของนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3. การสนใจเข้าฟังการประชุมทางวิชาชีพหรือการประชุมทั่วไปอย่างสม่ำเสมอ หาโอกาสในการเป็นผู้นำในการอภิปรายหรือบรรยาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น คบหาสมาคมกับผู้รู้

4. การอ่านหนังสือ วารสารในวิชาชีพของตน หรือ อ่านในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพของตน

5. หาโอกาสไปศึกษาดูงานที่ตนเองปฏิบัติเป็นประจำ

6. การพร้อมรับการนิเทศในทักษะหรือความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

เมื่อมีการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งในด้านของความหมายของความ ต้องการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองดังที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้น พอจะแบ่งความหมายของการพัฒนาตนเองได้เป็นสองพวกคือ

1. ความหมายของการพัฒนาตนเองโดยทั่วไป

2. ความหมายของการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน

ในความหมายบางความหมายที่ผู้วิจัยได้นำเสนอนั้นอาจเป็นความหมายในด้านของการพัฒนาบุคคลในแง่การมองขององค์กรแต่ผู้วิจัยพบว่าการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นก็เป็นการพัฒนาในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานนั่นเอง ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความ ต้องการพัฒนาตนเองโดยทั่วไปได้ว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การรู้จักเรียนรู้ตนเอง คัดเลือก ผสมผสานและหาเหตุผลเพื่อเป็นประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ตนเองให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้านเพื่อบรรลุศักยภาพของตน เป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องเป็นกระสวนทั้งในด้าน การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิตและการพัฒนาปัญญา

ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการที่จะเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบในการ ปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ความหมายของความต้องการพัฒนาตนเองดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่ากฎระเบียบ ในการปฏิบัติงานนั้นสามารถจัดรวมอยู่ในกลุ่มของความรู้ในการปฏิบัติงาน ส่วนเจตคติที่ดีต่อการทำงานนั้นผู้วิจัยพบว่าความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานนั้นก็ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นเจตคติต่อการทำงานอยู่แล้วดังนั้นเมื่อมีการวัดความต้องการพัฒนาตนเองใน ด้านความรู้ ทักษะ ก็เปรียบกับการวัดเจตคตินั่นเอง ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความหมาย ของความต้องการพัฒนาตนเองว่า

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลมีความเต็มใจและมีความต้องการที่จะ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งความต้องการพัฒนาตนเองเป็นสองด้านคือ

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง การที่พยาบาลต้องการ พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาโดยตนเองและการพัฒนาโดยบุคคลอื่น ซึ่งอาจประกอบด้วยการศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา หรือการศึกษาที่ ไม่เป็นทางการ เช่น การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ การสัมมนา ดูงาน การแลกเปลี่ยนความรู้กับ บุคคลอื่นหรือการสนใจอ่านหนังสือหรือวารสารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพ

2. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ หมายถึง การที่พยาบาลต้องการพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาโดยตนเองและการพัฒนาโดยบุคคลอื่น เช่น การหมั่น ฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ทักษะที่ถูกต้อง พร้อมรับการนิเทศงานเพื่อให้เกิดทักษะใหม่หรือปรับปรุงทักษะเดิมให้ถูกต้อง

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาตนเอง

งานไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่ทำให้คนพึงพอใจในการทำงานเพราะนอกจากงานแล้วยังมีปัจจัย อื่นๆอีกหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมดนั้นพอจะแยกได้เป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งก็คือ ตั๋วงาน เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้นส่วนปัจจัยภายในนั้นได้แก่บุคลิกภาพของพยาบาลเอง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะ ศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานกับบุคลิกภาพ ซึ่งพบว่าผู้ศึกษาไว้น้อยมากในกลุ่ม ของพยาบาลทั้งที่บุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นอย่างยิ่งซึ่งความสำคัญ ดังกล่าวผู้วิจัยจะนำเสนอในบทของบุคลิกภาพต่อไป

ส่วนในด้านของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองนั้น

โสภิณญา เกื้อกุล (2541 : 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเอง โดยกล่าวไว้ว่า การพึ่งตนเองจะมีศักยภาพที่แตกต่างกันไปโดยขึ้นอยู่กับกรอบเลี้ยงดู ระบบเศรษฐกิจ ของครอบครัว สภาพที่อยู่อาศัย สภาพสังคม ระดับการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความอบอุ่น ความเข้าใจของบุคคลในครอบครัว ความสามารถในการแสดงออก การเป็นผู้นำ การเป็นผู้ตามที่ดี การวางแผนสำหรับตนเองในอนาคต ความขยัน ความมีวินัย ในการพึ่งตนเอง ต้องมีความอดทน มีวินัยและความขยันเป็นองค์ประกอบ

จากเอกสารดังกล่าวจะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆที่เข้ามาเกี่ยวข้องนั้นจะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งก็คือบุคลิกภาพของคนแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองนั้นยังสามารถเห็นได้ชัดเจนจากลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง เช่น มาสโลว์ (วัชร ทรัพย์มี. 2525) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นในความคิด พิจารณาในแง่มุมต่างๆอย่างกว้างขวาง มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ อยู่เสมอ มีความขยันขันแข็งเอาจริงเอาจัง เป็นต้น จากลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า คนที่มีการพัฒนาตนเองจะมีลักษณะเฉพาะดังกล่าวซึ่งนั้นก็คือบุคลิกภาพของคนที่มีการพัฒนาตนเองนั่นเอง แสดงว่าลักษณะเฉพาะหรือบุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งที่เข้ามามีอิทธิพลทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาดังกล่าวแตกต่างกันไป

ความต้องการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากกับวิชาชีพพยาบาล เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเกี่ยวกับคนและคนก็จะมีเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม เช่น ภาวะเศรษฐกิจ ค่านิยม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ(สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. 2539: 22) และจากเอกสารดังกล่าว ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองโดยส่วนมากจะเป็นคุณลักษณะหรือบุคลิกภาพของตัวบุคคลที่จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเองหรือไม่ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล โดยเฉพาะ เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้นยังพบว่ามีค่อนข้างน้อย และการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลนั้นบางครั้งก็พบว่า เป็นเพียงส่วนปลีกย่อยในการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลทั้ง ๆที่การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญมากดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ไม่เพียงเฉพาะพฤติกรรมในชีวิตประจำวันเท่านั้น ยังรวมไปถึงพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ

บุคลิกภาพกับการทำงานอย่างมากมายเพราะผลการศึกษาที่ได้จะทำให้เกิดประโยชน์อย่างมากมายในการพัฒนาองค์กร

5.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

คำว่า บุคลิกภาพ มาจากภาษาละตินว่า PERSONA ซึ่งหมายถึงหน้ากากที่ตัวละครใช้สวมเวลาออกแสดง เพื่อที่จะแสดงบทบาทตามที่ถูกกำหนดให้ แต่ก็เป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความที่แน่ชัด เนื่องจากมีผู้ที่ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพไว้อย่างมากมาย ดังเช่น

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของความคิด ทำที่ นิสัย ซึ่งสร้างมาจากมูลฐาน องค์ประกอบและทางกายภาพของบุคคลอันถ่ายทอดมาทางชีววิทยาส่วนหนึ่ง และจากแบบอย่างวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดมาทางสังคมอีกส่วนหนึ่งรวมถึงการปรับตัว เหตุจูงใจ ความปรารถนาและความมุ่งประสงค์ของบุคคลนั้น ให้เข้ากับความต้องการและวิสัยแห่งสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคมและไม่เกี่ยวข้องกับสังคม (พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2532 : 260) นอกจากนั้นยังมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า บุคลิกภาพ ไว้ดังนี้

อลพอร์ต (Allport. 1961 : 263) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นหมวดหมู่ของระบบทางจิตที่มีพลังในตัวบุคคลและเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของแต่ละบุคคล

แคทเทลล์ (cattell. 1950 : 2) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ทำนายว่าบุคคลจะแสดงออกอย่างไรต่อสถานการณ์ที่กำหนดให้

แมคเคลแลนด์ (McClelland.1951 : 69)ให้ความเห็นว่าบุคลิกภาพคือมโนทัศน์เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลอย่างละเอียดที่นักวิทยาศาสตร์สามารถอธิบายได้มากที่สุดในเวลาจำกัด

ซัลลิแวน (Sullivan. 1953 : 111)ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพคือแบบแผนของสัมพันธภาพที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นซึ่งเกิดซ้ำแล้วซ้ำอีกทำให้เกิดลักษณะท่าทางชีวิตของบุคคลนั้น

สุชา จันทรเอม (2522 : 82)ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่าหมายรวมถึงลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล ได้แก่รูปร่างหน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจและการแสดงออกทางอารมณ์และผลที่เกิดจากประสบการณ์

เดโซ สวานานนท์ (2519 : 118)ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นผลรวมของการตอบสนองต่าง ๆ ของร่างกายและเป็นการพัฒนาในระยะยาว มีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

วัลลภ ปิยะมโนธรรม (2528)ได้สรุปความหมายของบุคลิกภาพว่าเป็นผลรวมของลักษณะนิสัยต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลที่ได้สร้างมาตั้งแต่ต้นและแสดงออกถึงเจตคติพฤติกรรมลักษณะท่าทาง ลักษณะที่สังเกตได้ชัด เช่น ท่าทาง พฤติกรรมที่แสดงออกภายนอกและลักษณะเฉพาะตน

จากความหมายของบุคลิกภาพดังที่ได้กล่าวมาแล้วโดยสรุป บุคลิกภาพ หมายถึง ภาพรวมของบุคคลในการตอบสนองต่อสภาวะการณ์ต่างๆและมีลักษณะเฉพาะตน มีการสะสม เปลี่ยนแปลง และพัฒนาต่อเนื่องกันมาในระยะยาว

จากความหมายของบุคลิกภาพจะเห็นว่าการทำความเข้าใจกับบุคลิกภาพนั้นเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจได้ยากมีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่พยายามที่จะเข้าใจและมองบุคลิกภาพในแง่มุมที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอทฤษฎีบุคลิกภาพดังต่อไปนี้

5.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ความคิดเรื่องทฤษฎีบุคลิกภาพมีความแตกต่างกันมาก อบรม สินภิบาล (2521 : 125-180) ได้แบ่งกลุ่มของนักทฤษฎีบุคลิกภาพไว้ในกลุ่มที่มีความเชื่อคล้ายกันและต่างกันดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีที่มีความเชื่อทางด้านพลังแรงขับ (Dynamic Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเชื่อว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากแรงขับภายในบุคคล บุคลิกภาพของบุคคลจะต่างกันเพราะแรงผลักดันที่ต่างกันภายใน บางครั้งก็จะเกิดความขัดแย้งกันภายในตัวบุคคล (conflict) ส่วนบุคคลใดจะใช้วิธีการแก้ปัญหาอย่างไรก็จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงบุคลิกภาพของเขา นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ฟรอยด์ (Freud) เป็นต้น

2. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อในการแยกประเภทของบุคลิกภาพ (Type Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เชื่อว่าบุคลิกภาพของมนุษย์อาจแยกเป็นหมู่หรือพวก นักจิตวิทยาที่สำคัญในกลุ่มนี้ เช่น จุง (Jung) เชลตัน (Sheldon) เป็นต้น

3. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพกำเนิดมาจากสังคมสิ่งแวดล้อมของบุคคล (Social Determinants) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีความเห็นว่า ประสบการณ์ที่เด็กได้รับจากสิ่งแวดล้อม เช่น บ้าน โรงเรียน ชุมชน มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพโดยตรง นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้คือ ฟรอมม์ (Fromm) และ ไรส์แมน (Riesman)

4. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อว่าบุคลิกภาพเป็นส่วนรวมทั้งร่างกายและจิตใจ (Organismic Theory) นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้เห็นว่าการเข้าใจบุคลิกภาพจะต้องเข้าใจส่วนรวมไม่สามารถแยกส่วนได้ ที่เน้นมากก็คือ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปได้อย่างดีถ้าได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ โรเจอร์ส (Rogers) และ มาสโลว์ (Maslow)

5. กลุ่มนักทฤษฎีที่เชื่อในการแบ่งบุคลิกภาพตามคุณลักษณะ (Trait Theory) กลุ่มนี้มองบุคลิกภาพในลักษณะย่อยๆหลายลักษณะรวมกัน นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีหลายคน เช่น อัลพอร์ท (Allport) กิลด์ฟอร์ด (Guildford) ไอแซนค์ (Eysenck) แคทเทล (Cattell)

5.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวคิดบุคลิกภาพที่เรียกว่า รูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) ซึ่งเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพที่อยู่ในกลุ่มของทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีนี้มีรากฐานความเชื่อว่า เมื่อบุคคลเรียนรู้ว่าหากตนประพฤติเช่นนี้แล้วตนเองพอใจ ก็จะทำซ้ำ ๆจนเกิดความเคยชินเป็นนิสัยประจำตัว (สมฤดี เขียรฉาย, 2544 : 12 ; อ้างอิงจาก Hillgard, 1965)

โดยนักจิตวิทยาในทฤษฎีนี้พยายามที่จะเสาะหารายชื่อลักษณะนิสัยที่สั้น ๆ ที่จะสามารถอธิบายอุปนิสัยของคนทั่วไป ซึ่งได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้คือ แคทเทล (อนงค์ พรหมจักร.2538 : 11 ; อ้างอิงจาก Cattell B.1957 : 33) ได้จัดแบ่งบุคลิกภาพไว้หลายแบบตามลักษณะของบุคคล แคทเทลมีความเห็นว่าบุคลิกภาพเปรียบเสมือนโครงสร้างที่สลับซับซ้อน เช่นเดียวกับโครงสร้างทางสมอง ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ (Trait) เป็นสองประเภท คือ ลักษณะทั่วไป (Common Traits) และลักษณะเฉพาะตัว (Unique Traits)

ส่วนนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้อีกคนคือ แอลพอร์ท (Allport) ได้แบ่งบุคลิกภาพออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะสามัญ (Common Traits) เป็นลักษณะที่เปรียบเทียบกันได้กับบุคคลทุกคน เช่น ค่านิยมทางศาสนา การเมือง เศรษฐกิจ

2. ลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Disposition) เป็นลักษณะที่ทำให้มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

2.1 ลักษณะร่วมธรรมดา (Coordinal Traits) เป็นลักษณะเด่นของบุคคล มีลักษณะเหนือลักษณะอื่นทั้งหมด

2.2 ลักษณะศูนย์กลางร่วม (Central Traits) เป็นลักษณะร่วมที่หลายคนมีร่วมกับคนอื่น

2.3 ลักษณะการตอบสนอง (Secondary Traits) เป็นทัศนคติของบุคคลในการตอบโต้สถานการณ์ต่าง ๆ

สำหรับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนั้นเกิดขึ้นจากการที่มีนักจิตวิทยาและนักศึกษากลุ่มหนึ่งพยายามศึกษาค้นคว้าการจัดระบบ หรือโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลต่อมา ดิกแมน (อนงค์ พรหมจักร. 2538 : 16; อ้างอิงจาก Digman. 1989 : 195-214) ได้ทำการศึกษาจากผลงานด้านบุคลิกภาพของบุคคลที่มีชื่อเสียงจำนวนมากในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา แล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่าโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของบุคคลไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือเด็ก ต่างชาติหรือต่างภาษา ย่อมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ

การแสดงตัว/การเก็บตัว(Extraversion / Introversion)

ความสุภาพอ่อนโยน(Agreeableness)

ความซื่อตรงต่อหน้าที่(Conscientiousness)

ความมั่นคงทางอารมณ์(Emotional Stability)

และสติปัญญา(Intellect)

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของฟิสก์ (อนงค์ พรหมจักร. 2538 :16 ; อ้างอิงจาก Fiske.1949) ที่ได้พิสูจน์ถึงห้าองค์ประกอบที่สำคัญเป็นคนแรก จากนั้นจึงมีผู้สนใจมากขึ้น เช่น โกลด์เบิร์ก (อนงค์ พรหมจักร. 2538 ; อ้างอิงจาก Goldberg.1981), โฮแกน (อนงค์ พรหมจักร. 2538 ; อ้างอิงจาก Hogan.1983) และแบรนต์ (อนงค์ พรหมจักร. 2538 ; อ้างอิงจาก Brand.1984) ซึ่งได้พยายามนำเอาผลงานของบุคคลที่มีชื่อเสียงทั้งหมด 13 ท่านมาจัดระบบหรือโครงสร้างพื้นฐานทางบุคลิกภาพของ

บุคคลให้อยู่ภายในห้าองค์ประกอบ นอกจากนั้นยังมีนักการศึกษาใหม่ ๆ ที่สนใจและสนับสนุนผลการศึกษาค้นคว้า เช่น ลอร์และแมนนิ่ง (อนงค์ พรหมจักร. 2538 ; อ้างอิงจาก Lorr and Manning.1978) คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae. 1978) ซึ่งในการศึกษาบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบดังกล่าว อาจพบว่ามี ความซ้ำซ้อนกับการศึกษาของ แคทเทลและโคน (อนงค์ พรหมจักร. 2538 ; อ้างอิงจาก Cattell and Coan.1957) ที่ศึกษาบุคลิกภาพเจ็ดองค์ประกอบและ 16 องค์ประกอบแต่นักการศึกษา ต่างก็กล่าวถึงความคลาดเคลื่อนในการศึกษาดังกล่าวโดยอาจไม่เหมาะสมที่จะใช้ จึงได้มีการศึกษา ต่อมาอย่างสม่ำเสมอและพบว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพที่จะใช้ประเมินบุคคลจะเกิดจากองค์ประกอบ 5 ประการเสมอ (อนงค์ พรหมจักร. 2538 : 17 ; อ้างอิงจาก Digman.1989)

ดังที่กล่าวมาแล้วผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในการ ศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากพบว่าสามารถครอบคลุมบุคลิกภาพทุกด้านของมนุษย์และสะดวกในการนำ ไปใช้อีกด้วย

ซึ่งจะเสนอเนื้อหาของทฤษฎีดังต่อไปนี้ (Costa and McCrae.1992 quoted in Howard and Howard. 2000)

1. ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงความ วิตกกังวล (worrying) ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (angry hostility) ความท้อ แถ (discouragement) การคำนึงถึงแต่ตนเอง (self consciousness) การมีความอยาก (impulsiveness) และมีอารมณ์แปรปรวน (vulnerability)
2. ด้านการแสดงตัว (Extraversion) หมายถึงลักษณะที่สะท้อนถึงความเป็นผู้มีความอบอุ่น (warmth) ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (gregariousness) การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (assertiveness) การชอบมีกิจกรรม (activity) ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (excitement-seeking) และการมีอารมณ์ด้านบวก (positive emotion)
3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์ (Openness) หมายถึงลักษณะที่สะท้อนถึงการเปิดกว้าง ในด้านจินตนาการ (fantasy) ความสุนทรีย์ (aesthetics) ความรู้สึก (feelings) การปฏิบัติ (actions) แนวคิด (ideas) และค่านิยมต่างๆ (values)
4. ด้านการอ่อนโยน (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงการเป็นผู้ไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (altruism) การยอมตามผู้อื่น (compliance) การถ่อมตน (modesty) และการมีจิตใจอ่อนโยน (tender-mindedness)
5. ด้านความมีสติรู้ผิดชอบ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะที่สะท้อนถึงการมีความ สามารถ (competence) ความเป็นระเบียบ (order) การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (dutifulness)

การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล (achievement striving) การมีวินัยในตนเอง (self discipline) และมีความสุขุมรอบคอบ (deliberation)

5.4 บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาล

นายแพทย์ บ. ประดิษฐาณิข (ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี. 2525 : 73 ; อ้างอิงจาก บ. ประดิษฐาณิข. 2503 : 22-25) ได้กล่าวว่าการเป็นพยาบาลที่ดีนั้น จะอาศัยความรู้ในวิชาพยาบาลอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องมียอดประกอบอื่นๆอีกหลายประการ แยกเป็นข้อได้ดังนี้

1. พยาบาลต้องมีความจำดี
2. พยาบาลต้องเป็นผู้มีระเบียบ
3. พยาบาลต้องมีความไวต่อการสังเกต
4. พยาบาลต้องเป็นผู้มีไหวพริบ
5. พยาบาลต้องมีขันติ ความอดทน
6. พยาบาลต้องมีความเห็นอกเห็นใจ
7. พยาบาลต้องปราศจากความเห็นแก่ตัว
8. พยาบาลต้องตัดสินใจรวดเร็วและได้ผลดี
9. พยาบาลต้องวางตัวดีในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
10. พยาบาลต้องเป็นผู้ที่ฝึกฝนตนเองในเวลาว่าง ให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ

ฟาริดา อิบราฮัม (2535 : 2) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวิชาชีพพยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลยึดเป็นหลักในการทำงานของตน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ต้องรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดีและทำงานให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้น
 2. ด้านประสบการณ์ ต้องฝึกประสบการณ์และสามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากและสนองตอบต่อสถานการณ์ในทางที่ถูกต้อง
 3. ด้านทักษะ ต้องเป็นผู้ชำนาญการ ทำงานด้วยคุณภาพสูงสุด ฝึกปฏิบัติได้ทุกสถานการณ์
 4. ด้านความเชื่อมั่น จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อมั่นในบุคคลอื่นซึ่งทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพ
 5. ด้านการยอมรับและการแสดงออก มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและแสดงออกซึ่งความสามารถของตน เพื่อความสำเร็จและความภาคภูมิใจ
 6. ด้านความเป็นผู้นำ เต็มใจในการเป็นผู้นำในหน่วยงาน ทำงานด้วยความสามารถ ใช้ความพยายามถึงที่สุด มองเห็นค่านิยมและความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งมุ่งให้บริการแก่สังคม
- ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (อัญชลี ฤกษ์งาม. 2537 : 3 ; อ้างอิงจาก ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล. 2529) กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาล ควรประกอบด้วย
1. ซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ พอใจที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางที่ดี
 2. เป็นอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย
 3. มีความคิดริเริ่ม มีความมั่นคงทางจิตใจ

4. ใฝ่หาความสำเร็จ
5. สะอาด เรียบร้อย
6. มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น รู้จักบุญคุณ น้ำใจและความดีที่คนอื่นมีต่อตัว
7. รับผิดชอบ นึกถึงประโยชน์ของส่วนรวม มีน้ำใจ มีศิลปะในการทำงาน
8. สุขภาพจิตดี

อัญชลี ฤกษ์งาม (2537 : 75) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย ซึ่งเป็นงานที่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ค่อนข้างตึงเครียดเกือบตลอดเวลา พยาบาลจึงต้องมีลักษณะเฉพาะ เช่น ความอดทนสูง มีอารมณ์มั่นคง เสียสละ ความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ ฯลฯ

ริส (ทัศนาศา นุญทอง. 2529 : 203 ; อ้างอิงจาก Riecke. n.d.) ได้เสนอลักษณะของพยาบาลที่ดีต้ององค์การพยาบาลแห่งชาติอเมริกาว่า พยาบาลที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

มีสติรอบคอบ	มีไหวพริบดี	มีการตัดสินใจที่ดี
ให้ความร่วมมือ	ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	มีแผนในการทำงาน
เชื่อมั่นในตนเอง	มีความสนใจกว้างขวาง	เฉลียวฉลาด
รู้จักมัธยัสถ์	มีอารมณ์ขัน	มีความมั่นคงในอารมณ์
สุขภาพเรียบร้อย	สุขภาพสมบูรณ์	กล้าหาญ
อดทน	เสียสละ	ร่าเริงแจ่มใส
รู้จักปรับตัว	กระตือรือร้น	ว่องไว
เปิดเผย	มีความเป็นอิสระ	ซื่อสัตย์สุจริต
มีความคิดลึกซึ้ง	เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	เป็นที่ไว้วางใจได้
และมีทัศนคติที่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์		

สิระยา สัมมาวาท (2532 : 234) ได้กล่าวว่า บัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของสังคม

1. มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นทางด้านวิชาชีพ
2. มีทักษะ ได้รับการฝึกฝนและมีประสบการณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามหลักการ
3. มีสติปัญญา ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล
4. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
5. มีวินัยในการทำงาน
6. มีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา
7. มีความรับผิดชอบ รู้จักหน้าที่ของตน ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม
8. มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
9. มีความยืดหยุ่นรู้จักปรับตัวในการทำงาน
10. ยอมรับและเข้าใจลักษณะการทำงานในวิชาชีพพยาบาล

จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย ดังนั้นถ้าพยาบาลมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลิกลักษณะที่ดีและเหมาะสมของพยาบาลจากการสรุปจากเอกสารด้านบนนั้นสามารถเทียบเคียงได้ในกลุ่มของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์

บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลคือต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความมั่นคงทางจิตใจ มีความอดทน

2. ด้านการแสดงตัว

บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลคือต้องเป็นผู้ที่มีการวางตัวดีในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ร่าเริงแจ่มใส ความเป็นผู้นำ กระตือรือร้น ว่องไว มีอารมณ์ขัน

3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์

บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลคือต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนใจกว้างขวาง เป็นอิสระในตัวเองแต่ก็รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความใฝ่รู้

4. ด้านความอ่อนโยน

บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลคือต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยน มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5. ด้านความมีสติรู้ผิดชอบ

บุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลคือต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในการทำงาน ใฝ่หาความสำเร็จ มีสติรอบคอบ

จากการเทียบเคียงบุคลิกลักษณะที่ดีและเหมาะสมของพยาบาลกับกลุ่มของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลสามารถจัดเข้าในกลุ่มของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ในทุกด้าน

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานและลักษณะทางชีวสังคมของพยาบาล

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานที่ศึกษาในพยาบาลนั้นมีค่อนข้างน้อยผู้วิจัยจึงขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานในอาชีพอื่น ๆ ด้วยและนอกจากนั้นยังพบว่า มีหลักฐานที่สนับสนุนได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกันดังที่ได้พบว่า พอล พิกกอร์ และ ชาร์ลส เอ ไมเออร์ (สมุณฑา สิทธิพงศ์สกุล. 2527 : 24 ; อ้างอิงจาก Paul Pigors ;and Charles A Myers.1973 : 15)กล่าวว่าจากผลการศึกษหลายครั้ง สรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่

ผลงานสูง และในทางกลับกันผลงานสูงย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับจำนงค์ สมประสงค์ (สมณทา สิทธิพงศ์สกุล. 2527 : 25 ; อ้างอิงจาก จำนงค์ สมประสงค์. 2518 : 109) ซึ่งได้สรุปความสำคัญของความพึงพอใจในงานไว้ว่า ความพอใจในงานจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้นเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น จากหลักฐานดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้เสนองานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานในอาชีพอื่นๆ ไปด้วยและเนื่องจากในงานวิจัยบางงานมีการศึกษาและเสนอผลการวิจัยพร้อมทั้งมีการบรรยายผลงานวิจัยของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบไว้ด้วยกัน เพื่อให้มีความสมบูรณ์ของการเสนอผลงานวิจัยนั้นผู้วิจัยจึงจะเสนองานวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้นก่อนที่จะแยกงานวิจัยอื่นๆ เป็นด้านเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์อย่างชัดเจนดังนี้

ทิมโมเท เอ จัดจ์; และคนอื่นๆ (Timothy A. Judge; et al. 1999 : 621-648) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความฉลาดทางอารมณ์กับการประสบความสำเร็จในอาชีพ การประสบความสำเร็จในอาชีพนี้มีการสนับสนุนว่าประกอบไปด้วยความสำเร็จที่เป็นองค์ประกอบภายใน(ความพึงพอใจในงาน)และความสำเร็จที่เป็นองค์ประกอบภายนอก (ผลตอบแทนและตำแหน่งงาน) ซึ่งข้อมูลที่ได้นั้นเป็นข้อมูลที่ได้มีการศึกษามาอย่างกว้างขวาง ผลการศึกษาพบว่าการรู้สึกดีชอบสามารถทำนายผลความสำเร็จได้ทั้งองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกในทางบวก ส่วนความมั่นคงทางอารมณ์ก็สามารถทำนายความสำเร็จขององค์ประกอบภายนอกได้ในทางบวก และความฉลาดทางอารมณ์ก็สามารถทำนายความสำเร็จภายนอกได้ในทางบวกเช่นกัน บุคลิกภาพเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ทำให้ประสบความสำเร็จทางอาชีพ แม้ว่าการวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในผู้ใหญ่จะพบว่ามีสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญกว่าในเด็ก แต่การศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งคู่ก็สามารถอธิบายความสำเร็จในงานได้เหมือนกัน

ทิมโมที; แดเนียล; และไมเคิล (Timothy A. Judge; and Daniel Heller ;and Micheal K.Mount. 2002 : abstract) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานพบความสัมพันธ์ถึง 334 ความสัมพันธ์จากการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 163 กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานโดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์เป็น .29 ด้านการแสดงออกเป็น .25 ด้านการเปิดรับประสบการณ์ เป็น .02 ด้านการอ่อนโยนเป็น .17 และด้านความมีสติรู้คิดชอบเป็น .26 ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า มีเพียงความหวั่นไหวทางอารมณ์และการแสดงออกที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความพึงพอใจในงานนั้นมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ.41 เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้

เลมอนท์และลันด์สตรอม (Lamont & Lundstrom. 1977 : 517-529) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคล 4 แบบและผลการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ได้แก่บุคลิกภาพอดทนในการทำงาน บุคลิกภาพต้องการการยอมรับนับถือในสังคม บุคลิกภาพแบบเข้าใจสภาพจิตใจ

ของผู้อื่น บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์แบบเข้มแข็ง พบว่าบุคลิกภาพทั้ง 4 แบบมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนตรา เกศแก้วมกล (2544 : 64-65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทักษะการปฏิบัติการพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านกับทักษะการปฏิบัติการพยาบาลด้านการฉีดยาเข้ากล้ามเนื้อ และด้านการวัดความดันโลหิตมีค่าเท่ากับ 0.668 และ 0.728 ตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ทงศ์ เกษทรัพย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสินเชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานใหญ่และสาขาต่างๆ ทั่วประเทศไทยของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 284 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพโดดเด่นแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีผลการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

ต่อไปผู้วิจัยจะเสนองานวิจัยโดยเสนอเทียบเคียงกับลักษณะของบุคลิกภาพด้านต่างๆ ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างชัดเจน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

เคลลี (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 46 ; อ้างอิงจาก Kelly.1975) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลประจำโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ซึ่งมีพยาบาลประจำการ 545 คนโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 4 ฉบับคือ EPPS, 16 PF, MMPI และ CPI ทดสอบบุคลิกภาพของพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 21 คนและไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง 39 คน จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีคะแนนบุคลิกภาพสูงกว่าพยาบาลผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีอารมณ์ผ่อนคลาย ส่วนกลุ่มที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งพบว่ามีบุคลิกภาพสูงในด้านความวิตกกังวล หวาดกลัว ความเครียด และครุ่นคิดในเรื่องความเจ็บป่วยของตนเอง

แคทเทล เอเบอ์และแททซูกา (สุดใจ ผาแก้วมณี. 2542 : 35 ; อ้างอิงจาก Cattell,Eber ;and Tatsuoka.1970 : 204-205) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนักเรียนพยาบาล ผลการวิจัยพบว่านักเรียนพยาบาลที่ประสบความสำเร็จจะมีความวิตกกังวลต่ำ

แคทเทล (นวลละอ อเจียมสุวรรณ. 2516; อ้างอิงจาก Cattell.1957 : 40-43) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูงจำนวน 20 คนโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูง มีอารมณ์มั่นคง

ดอลล์ (นงรี สุขวัฒน์. 2538 :16 ; อ้างอิงจาก Doll.1968) ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถเผชิญกับความตึงเครียด เผชิญกับความวิตกกังวลได้สูงกว่าผู้นำทางการศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เฮนจัม (สุดใจ ผาแก้วมณี. 2542 : 39 ; อ้างอิงจาก Henjum.1969 :143-147) ได้ศึกษากับนิสิตฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัยมิโนโซต้า จำนวน 78 คนที่ฝึกสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยม 45 แห่ง โดยใช้แบบทดสอบองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 16 PF ทดสอบเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสอน บุคลิกภาพที่ส่งเสริมความสำเร็จคือ มีอารมณ์มั่นคง และสามารถควบคุมตนเองได้

ซาเวจ (อบอวล หกสุวรรณ. 2516 : 43 ; อ้างอิงจาก Savage.1972 : 68-77) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาแพทย์ ปีที่ 1-4 ทั้งชายและหญิงของโรงเรียนแพทย์ Tyne แห่งนิวคาสเซิล ในปี 1970 จำนวน 113 คน เป็นชาย 70 คน หญิง 43 คน โดยใช้แบบสอบถาม 16 PF ของแคทเทิล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาแพทย์เป็นคนควบคุมตนเอง นอกจากนั้นซาเวจยังได้แบ่งกลุ่มนักศึกษาแพทย์เป็นสองกลุ่มได้แก่กลุ่มที่เรียนดีและกลุ่มที่เรียนอ่อน ซึ่งนักศึกษาแพทย์พบว่ากลุ่มที่เรียนดีมีองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างจากกลุ่มนักศึกษาแพทย์ทั้งกลุ่มแต่กลุ่มนักศึกษาแพทย์ที่เป็นกลุ่มเรียนอ่อนจะมีอารมณ์ตึงเครียด มีความละเอียด

วัลลี หลีสันติพงศ์ (2515 : 146-148) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูจำนวน 50 คน นักบัญชีในธนาคารและบริษัทจำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม B และแบบทดสอบความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่า นักบัญชีที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีจิตใจมั่นคง ส่วนนักบัญชีที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ จิตใจอ่อนไหว

ลัดดา แพทย์จิรัส (2516 : 76-147) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน ใช้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PF และแบบสอบวัดความเกรงใจ ผลการวิจัยพบว่านักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีอารมณ์มั่นคง ส่วนนักเรียนนายร้อยตำรวจกลุ่มที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะมีอารมณ์อ่อนไหว

วิญญา วิศาลาภรณ์ (2522 : 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลกจำนวน 436 คน ที่เรียนวิชาเอกต่าง ๆ 9 วิชาเอก โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม B ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางบวก คือบุคลิกภาพด้านอารมณ์ผ่อนคลาย อารมณ์มั่นคง

ประคอง เกื่อนการ (2532 : 74-75) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศน์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศน์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 364 คน และเป็นศึกษานิเทศน์ดีเด่นระดับจังหวัด

จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศน์ทั่วไปจะมีจิตใจอ่อนไหว อารมณ์ดีใจเครียด

บุษรินทร์ บุญรอด (2536 : 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความห้อยถ้อยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ โดยใช้แบบวัดความห้อยถ้อยและแบบทดสอบ 16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นช่างสำรวจสำนักงานชลประทานที่ 1, 2 และ 3 สังกัดกองภูมิประเทศ จำนวน 85 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ช่างสำรวจที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นคนที่ ควบคุมตนเอง ส่วนช่างสำรวจที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำจะอารมณ์ดีใจเครียด

เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล (2539 : 121-122) ได้ศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ โดนศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จจำนวน 200 คน ผลการวิเคราะห์หาค่าประกอบของแบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จพบองค์ประกอบด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ด้านไม่อาย ด้านเจ้าอารมณ์

สุดาพร ลิ้มสุวรรณเกสร (2543 : 110-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพและความเครียดของพนักงานธุรกิจโทรคมนาคม เครือยูคอม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธุรกิจคมนาคมแห่งหนึ่งในเครือยูคอม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบวัดบุคลิกภาพ EPI และแบบวัดความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงทางอารมณ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .230$) โดยพบว่ายิ่งพนักงานมีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากก็จะมียิ่งมีความพึงพอใจในงานลดลง

อัมพร พิพิธเจริญพร (2545) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของลูอิส อาร์ โกลด์เบิร์ก, แบบสอบวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแบบประเมินคุณภาพการบริการ ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สูงมีโอกาสมากเป็นพนักงานที่ให้บริการที่มีคุณภาพสูงโดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.3

ในส่วนของงานวิจัยที่พบผลตรงข้ามคือพบว่าความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานหรือไม่มีความสัมพันธ์กันนั้นพบดังนี้

นวลละออ เจียมสุวรรณ (2516 : 157-165) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน เป็นนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 60 คน เป็นนิสิตวิทยาลัยการศึกษา 60 คน โดยใช้แบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B และ แบบสอบถามความเกรงใจ ผลการวิจัยพบว่านิสิตวิชาการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีอารมณ์อ่อนไหว ส่วนนิสิตวิชาการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีความมั่นคงทางอารมณ์

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าอาจมีงานวิจัยที่พบผลการวิจัยขัดแย้งกันแต่จากการพิจารณาเอกสารเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลนั้นพบว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลนั้นควรเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความมั่นคงทางจิตใจ มีความอดทน นอกจากนั้นจากการพิจารณาลักษณะงานของพยาบาลจะเห็นได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ค่อนข้างตึงเครียดเกือบตลอดเวลา การที่พยาบาลมีบุคลิกภาพเฉพาะในด้านของความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย จึงน่าจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า

2. องค์ประกอบด้านการแสดงตัวกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

ไจเออร์ (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 46 ; อ้างอิงจาก Dyer.1972) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีคะแนนบุคลิกภาพ CPI สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านการแสดงตัวทางสังคม

เฮนจัม (สุดใจ ผาแก้วมณี.2542 : 39 ; อ้างอิงจาก Henjum.1969 : 143-147) ได้ศึกษากับนิสิตฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัยมิโนโซต้า จำนวน 78 คนที่ฝึกสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยม 45 แห่ง โดยใช้แบบทดสอบองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 16 PF ทดสอบเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน พบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสอน บุคลิกภาพที่ส่งเสริมความสำเร็จคือ มีการแสดงออก ชอบสังคม

ซาเวจ (อบอวล หกสุวรรณ. 2516 : 43 ; อ้างอิงจาก Savage.1972 : 68-77) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของนักศึกษาแพทย์ ปีที่ 1-4 ทั้งชายและหญิงของโรงเรียนแพทย์ Tyne แห่งนิวคาสเซิล ในปี 1970 จำนวน 113 คน เป็นชาย 70 คน หญิง 43 คน โดยใช้แบบสอบถาม 16 PF ของแคทเทิล ซึ่งซาเวจได้แบ่งกลุ่มนักศึกษาแพทย์เป็นสองกลุ่มได้แก่กลุ่มที่เรียนดีและกลุ่มที่เรียนอ่อน ซึ่งนักศึกษาแพทย์พบว่ากลุ่มที่เรียนดีมีองค์ประกอบด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างจากกลุ่มนักศึกษาแพทย์ทั้งกลุ่มแต่กลุ่มนักศึกษาแพทย์ที่เป็นกลุ่มเรียนอ่อนจะมีลักษณะไวตัว ทำตามสบาย และยังพบว่าการแสดงตัวน้อยกว่ากลุ่มที่เรียนดี

ฟิลิปส์และคนอื่น ๆ (สินีนานู พันธุ์ดี. 2535 : 26-27 ; อ้างอิงจาก Filip and others .n.d.) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูที่สอนวิชาพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF Form B และแบบสอบวัดพฤติกรรมในการเรียนพลศึกษาชื่อ " Physical Education Teacher Assessment Instrument " ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความรู้สูงจะมีองค์ประกอบด้านความคล่องตัว

แฟบริเคโท (สิริรัตน์ โกไสยกานนท์. 2541 : 55-56 ; อ้างอิงจาก Fabricatore and others.1978 : 63-70) ได้ศึกษาเรื่องการทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้แบบวัด

16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพลตำรวจผิวขาวชาวออสเตรเลียจำนวน 333คน ผลการวิจัยพบว่าการกล่าวแสดงออกเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด

เมอร์เรย์ อาร์ บาร์ริคและไมเคิล เค เมท์ (Murray R. Barrick ;& Michael K. Mount. 1991 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพแบบแสดงออก,แบบมั่นคงทางอารมณ์,แบบอ่อนโยน,แบบมีสติรู้ผิดชอบและแบบเปิดรับประสบการณ์) กับเกณฑ์ของการปฏิบัติงาน 3 อย่างคือความชำนาญงาน ความชำนาญในการฝึกอบรมและเกณฑ์ในการบรรจุคนเข้าทำงาน โดยศึกษาในอาชีพ 5 กลุ่มคือ แพทย์ ตำรวจ ผู้จัดการ พนักงานขายและกรรมกร/กึ่งกรรมกร ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสามารถทำนายการปฏิบัติงานในอาชีพสองกลุ่มคือผู้จัดการและพนักงานขายซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอกค่อนข้างมาก

แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์ (2518 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของพยาบาลหัวหน้าตึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความเป็นผู้นำของพยาบาลประจำตึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : 83-84) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ CPI และแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะมีลักษณะบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานในการเข้าสังคมสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดา แพทย์จรัส (2516 : 76-147) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนักเรียนนายร้อยตำรวจ ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน ใช้แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ 16 PFและแบบสอบถามความเกรงใจ ผลการวิจัยพบว่านิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงชอบออกสังคม ส่วนนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะไว้ตัว

วิญญู มณีจันทร์ (2520 : 65) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมด้านผู้นำ ด้านสัมพันธภาพ และด้านกิจสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.5148$ และ $r=0.6054$)ตามลำดับ

วิญญา วิศาลาภรณ์ (2522 : 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลกจำนวน 436 คน ที่เรียนวิชาเอกต่าง ๆ 9 วิชาเอก โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B ผลการวิจัยพบ

ว่า บุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางบวก คือบุคลิกภาพด้านชอบออกสังคม และกล้าเข้าสังคม

พจนารถ แดงพลอย (2532 : บทคัดย่อ) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพและครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างครูที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพจำนวน 24 คนและกลุ่มตัวอย่างครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพจำนวน 20คนพบว่าครูที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านเก่งสังคมและครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านเก่งสังคม

สินินาฏ พันธุ์ดี (2534 : 79-80) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูแนะแนวและครูที่ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 7 ปีการศึกษา 2534 จำนวนกลุ่มละ 20 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินสถานภาพการประสบผลสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่การงานและแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม B ผลการวิจัยปรากฏว่าครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงาน ชอบออกสังคม

นำพร ไวย้อง (2537 : 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งมั่นและมุ่งมั่นสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ เท่ากับ .6011 และ .5641 ตามลำดับและมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล (2539 : 121-122) ได้ศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ โดนศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จจำนวน 200 คนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จพบองค์ประกอบด้านกระตือรือร้น ด้านซื่อตรง ด้านกล้าเผชิญต่อสถานการณ์ ด้านกล้าคิดกล้าแสดงออก ด้านชอบสนุกสนาน ด้านกล้าเสี่ยง ด้านชอบสังคม

เฟื่องนภา เตียเจริญ (2541 : 85) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่นและความต้องการที่เกี่ยวข้องทางด้านสังคม พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .707 ถึง .519 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.001

ทวีพร มั่นชวนนท์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ 144 คนโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม A ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านการแสดงออกมีความพึงพอใจในงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดาพร ลิ้มสุวรรณเกสร (2543 : 110-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพและความเครียดของพนักงานธุรกิจโทรคมนาคม เครือยูคอม กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธุรกิจคมนาคมแห่งหนึ่งในเครือยูคอม เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบวัดบุคลิกภาพ EPI และแบบวัดความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .111$)

ส่วนในงานวิจัยที่พบผลการวิจัยตรงข้ามกับที่กล่าวมาแล้วคือพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในงานหรือไม่พบความแตกต่างกันในเรื่องของความพึงพอใจนั้นพบดังนี้

วัลลี หลีสันติพงศ์ (2515 : 146-148) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูจำนวน 50 คน นักบัญชีในธนาคารและบริษัทจำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม B และแบบทดสอบความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่าครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ivaตัว ส่วนครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพชอบสังคม

พรพิมล เพ็งศรีทอง (2515 : 223-233) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถาบันฝึกหัดครู จำนวน 50 คน และนักวิทยาศาสตร์ที่ทำงานในสถานทีราชการจำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่ประสบความสำเร็จและครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ เกณฑ์สำหรับผู้บังคับบัญชาที่เป็นบุคคลในอาชีพครูใช้พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพครู เกณฑ์สำหรับผู้บังคับบัญชาที่เป็นบุคคลในอาชีพนักวิทยาศาสตร์ใช้พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ประสบความสำเร็จ และไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพ แบบสำรวจประเมินผลตนเองของครู แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม A และ B และแบบสอบถามความเกรงใจ ผลการวิจัยปรากฏว่า ครูที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ivaตัว ส่วนครูที่ไม่ประสบความสำเร็จในอาชีพชอบออกสังคม

สุพิชญ์ ไพฑูรย์ (2526 : 72) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวกับเก็บตัวมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้านได้แก่ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและด้านธุรการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัทมา บุญเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทการบินไทยจำนวน 162 คน พบว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพลักษณะการสนใจแบบเปิดตัว (E : Extravert) กับบุคลิกภาพลักษณะการสนใจแบบปิดตัว (I : Introvert) นั้นไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ในเรื่องความพึงพอใจในงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าอาจมีงานวิจัยที่พบผลขัดแย้งกันแต่งานวิจัยโดยส่วนมากจะพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับความพึงพอใจในงานหรือการปฏิบัติงานนั้นมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอีกทั้งเมื่อพิจารณาในส่วนของเอกสารที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลนั้นจะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ร่าเริงแจ่มใส กระตือรือร้น ว่องไว มีอารมณ์ขัน นอกจากนี้จะเห็นได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องพบปะกับบุคคลอื่นมากมายไม่ว่าจะเป็นผู้ป่วย ญาติ หรือบุคลากรทางด้านการแพทย์ที่จะต้องประสานงานร่วมกันเพื่อร่วมกันช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นพยาบาลที่มีบุคลิกภาพในด้านการแสดงตัวน่าจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่า

3. องค์ประกอบด้านการเปิดรับประสบการณ์กับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

ริส (ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี. 2525 : 78-79 ; อ้างอิงจาก Reece.1961 : 172-179) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของกลุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการเรียน 55 คนและกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน 32 คน ด้วยแบบสำรวจบุคลิกภาพ EPPS พบว่าพยาบาลที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน มีความต้องการสูงในด้านต้องการการเปลี่ยนแปลง

ฟิลิปส์และคนอื่น ๆ (สินีนานู พันธุ์ดี. 2535 : 26-27 ; อ้างอิงจาก Filip and others .n.d.) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูที่สอนวิชาพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 18 คนและสื่อนักเรียนที่ครูเหล่านั้นสอน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF Form B และแบบสอบวัดพฤติกรรมในการเรียนพลศึกษาชื่อ “ Physical Education Teacher Assessment Instrument ” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความรู้สูงจะมีองค์ประกอบด้านการจินตนาการ และ การทดลองสูง มีความยืดหยุ่น

เมอร์เรย์ อาร์ บาร์ริคและไมเคิล เค เมท์(Murray R. Barrick & Michael K. Mount. 1991 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ(บุคลิกภาพแบบแสดงออก,แบบมั่นคงทางอารมณ์,แบบอ่อนโยน,แบบมีสติรู้ผิดชอบและแบบเปิดรับประสบการณ์)กับเกณฑ์ของการปฏิบัติงาน 3 อย่างคือความชำนาญงาน ความชำนาญในการฝึกอบรมและเกณฑ์ในการบรรจุคนเข้าทำงาน โดยศึกษาในอาชีพ 5 กลุ่มคือ แพทย์ ตำรวจ ผู้จัดการ พนักงานขายและกรรมกร/กึ่งกรรมกร ผลการศึกษพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์นั้นสามารถทำนายเกณฑ์การปฏิบัติงานคือการชำนาญการฝึกอบรมได้

ดร.ณจิต อุดรมาตย์ (2532 : 44-49) ได้ศึกษานบุคลิกภาพของนายอำเภอ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนายอำเภอที่สังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. 2532 จำนวน 286 คน เป็นนายอำเภอดีเด่นที่ได้จากการคัดเลือกในปี พ.ศ. 2530-2531

จำนวน 72 คน ผลการวิจัยพบว่า นายอำเภอดีเด่น เป็นนักทดลอง ส่วนนายอำเภอทั่ว ๆ ไปเป็นนักอนุรักษ์

ประคอง เกื่อนการ (2532 : 74-75) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศน์สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นศึกษานิเทศน์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 364 คน และเป็นศึกษานิเทศน์ดีเด่นระดับจังหวัดจำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยพบว่าศึกษานิเทศน์ดีมีองค์ประกอบด้านการสร้างความฝัน การลงมือปฏิบัติ

บุษรินทร์ บุญรอด (2536 : 59) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจ โดยใช้แบบวัดความสอดคล้องและแบบทดสอบ 16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นช่างสำรวจสำนักงานชลประทานที่ 1 , 2 และ 3 สังกัดกองภูมิประเทศ จำนวน 85 คน ผลการวิจัยสรุปว่า ช่างสำรวจที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงจะเป็นคนที่ สร้างความฝัน ส่วนช่างสำรวจที่มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นนักอนุรักษ์

อุบลรัตน์ หะรายเจริญ (2539 : 91-102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการบินของศิษย์การบินประจำกองโดยใช้แบบทดสอบ 16 PF ในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 53 ราย พบว่า ศิษย์การบินที่ประสบความสำเร็จในการฝึกบินระดับสูง คือ ด้านความสามารถในการบินเครื่องบินขับไล่ มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ใหม่

จากเอกสารดังกล่าวอาจเห็นว่ามีการวิจัยที่สนับสนุนค่อนข้างน้อยแต่เมื่อพิจารณาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลจะเห็นได้ว่าพยาบาลที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีความสนใจกว้างขวาง เป็นอิสระในตัวเองแต่ก็รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความใฝ่รู้ เป็นต้น นอกจากนั้น ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ตลอดจนต้องมีความสนใจในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีทางการแพทย์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วพยาบาลที่มีบุคลิกภาพในด้านการเปิดรับประสบการณ์ใหม่จะสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ทำให้สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัยและเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า

4. องค์ประกอบด้านความอ่อนโยนกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

ริส (ศรีไพบูลย์ สังข์บัวศรี. 2525 : 78-79 ; อ้างอิงจาก Reece.1961 : 172-179) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของกลุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการเรียน 55 คนและกลุ่มที่ไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน 32 คน ด้วยแบบสำรวจบุคลิกภาพ EPPS พบว่าพยาบาลที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน มีความต้องการสูงในด้านการช่วยเหลือผู้อื่น การเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความต้องการต่ำในด้านการก้าวร้าวรุนแรงผู้อื่น

แคทเทล (นวลละอ อ เจียมสุวรรณ. 2516 ; อ้างอิงจาก Cattell.1957 : 40-43) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของวิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูงจำนวน 20 คนโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ผลการวิจัยพบว่า วิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูง มีความไว้วางใจ

ฟิลิปส์และคนอื่น ๆ (สินีนานู พันธุ์ดี. 2535 : 26-27 ; อ้างอิงจาก Filip and others .n.d.) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะบุคลิกภาพและพฤติกรรมของครูและนักเรียนที่เรียนวิชาพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ครูที่สอนวิชาพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามบุคลิกภาพ 16 PF Form B และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมในการเรียนพลศึกษาชื่อ “ Physical Education Teacher Assessment Instrument ” ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีความรู้สูงจะมีองค์ประกอบด้านมีความจริงใจ

แฟบริเคโท (สิริรัตน์ โกไสยกานนท์. 2541 : 55-56 ; อ้างอิงจาก Fabricatore and others.1978 : 63-70) ได้ศึกษาเรื่องการทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้แบบวัด 16 PF กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพลตำรวจผิวขาวชาวออสเตรเลียจำนวน 333คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการมีจิตในที่อ่อนโยน เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด

พจนารถ แดงพลอย (2532 : บทคัดย่อ) ใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพและครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 1 โดยมีกลุ่มตัวอย่างครูที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพจำนวน 24 คนและกลุ่มตัวอย่างครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพจำนวน 20 คนพบว่าครูที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในด้านซื่อตรงและได้บุคลิกภาพต่ำในด้านการอ่อนน้อมถ่อมตน ส่วนครูแนะแนวที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพ ได้คะแนนบุคลิกภาพสูงในองค์ประกอบด้านการมีความหวาดระแวง ช่างสงสัย ได้คะแนนบุคลิกภาพต่ำในด้านการอ่อนน้อมถ่อมตน

เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล (2539 : 121-122) ได้ศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จจำนวน 200 คนผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบผลสำเร็จพบองค์ประกอบด้านซื่อตรง ด้านเอื้อเฟื้อ ด้านสุขภาพ

ส่วนในงานวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานนั้นพบดังต่อไปนี้

นวลละอ อ เจียมสุวรรณ (2516 : 157-165) ได้ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับนิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน เป็นนิสิตวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 60 คน เป็นนิสิตวิทยาลัยการศึกษา 60 คน โดยใช้แบบสอบถามองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B และ แบบสอบถามความเกรงใจ ผลการวิจัยพบว่านิสิตวิทยาลัยการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีจิตใจหวาดระแวง ส่วนนิสิตวิทยาลัยการศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีความไว้วางใจ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวแม้จะพบว่าม้งงานวิจัยที่สนับสนุนค่อนข้างน้อยแต่จากการพิจารณาเอกสารที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลที่เห็นว่าพยาบาลที่ดีควรเป็นผู้ที่มีน้ำใจ ซื่อสัตย์ สุจริต เห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรานอกจากนั้นจากการพิจารณาลักษณะงานของพยาบาลจะเห็นได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการ ให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่นโดยเฉพาะกับผู้ป่วยที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ถ้าพยาบาลเป็นผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยน มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจผู้อื่นก็จะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและมีความพึงพอใจในงานดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่า

5. องค์ประกอบด้านความมีสติรู้ผิดชอบกับความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

ไดเออร์ (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 46 ; อ้างอิงจาก Dyer.1972) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของพยาบาลกับผลการปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีคะแนนบุคลิกภาพ CPI สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าในด้านความรับผิดชอบและความไฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามบุคคลอื่น

เมอร์เรย์ อาร์ บาร์ริค และไมเคิล เค เมท์ (Murray R. Barrick ;& Michael K. Mount.1991 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาค้นนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (บุคลิกภาพแบบแสดงออก, แบบมั่นคงทางอารมณ์,แบบอ่อนโยน,แบบมีสติรู้ผิดชอบและแบบเปิดรับประสบการณ์) กับเกณฑ์ของการปฏิบัติงาน 3 อย่างคือความชำนาญงาน ความชำนาญในการฝึกอบรมและเกณฑ์ในการบรรจุคนเข้าทำงาน โดยศึกษาในอาชีพ 5 กลุ่มคือ แพทย์ ตำรวจ ผู้จัดการ พนักงานขายและกรรมกร/กึ่งกรรมกร ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับเกณฑ์การปฏิบัติงานทั้งหมดในอาชีพทั้งห้ากลุ่ม

ณัฐพร ลัทธยาพร (2535) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ EPPS พบว่าลักษณะบุคลิกภาพด้านความเป็นระเบียบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : 83-84) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพกับการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ CPI และแบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีลักษณะบุคลิกภาพในด้านความรับผิดชอบและความไฝ่สัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติตามผู้อื่นสูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริญญญา ณ วันจันทร์ (2536 : 75) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .21

เพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล (2539 : 121-122) ได้ศึกษาถึงปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จจำนวน 200 คน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของแบบวัดบุคลิกภาพของตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จพบองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านรอบคอบ

อัมพร พิพิชเจริญพร (2545) ได้ศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบ “The Big Five” พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพการบริการของพนักงานตามการรับรู้ของหัวหน้า : กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในศูนย์บริการรถยนต์ข้ามชาติแห่งหนึ่งจำนวน 190 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของลูอิส อาร์ โกลด์เบอร์ก, แบบสอบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและแบบประเมินคุณภาพการบริการ ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ

จากเอกสารงานวิจัยที่สนับสนุนดังกล่าวประกอบกับเอกสารเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดีของพยาบาลที่เห็นว่าพยาบาลที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีวินัยในการทำงาน ใฝ่หาความสำเร็จ มีสติรอบคอบ เป็นต้น นอกจากนั้นจากการพิจารณาลักษณะงานของพยาบาลจะเห็นได้ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานพยาบาลต้องมีความรับผิดชอบอย่างมากเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ นอกจากนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีการตัดสินใจที่ดีเนื่องจากอาจเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินได้ตลอดเวลา หากพยาบาลเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบแล้วจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคมกับความพึงพอใจในงาน

1. อายุกับความพึงพอใจในงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะแล้วจะพบว่าบุคคลที่มีอายุเพิ่มมากขึ้นก็จะมีพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะที่เจริญขึ้นตามวัยดังนั้นผู้ที่มีอายุต่างกันย่อมมีระยะเวลาที่ใช้ชีวิตและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในระบบการทำงานของพยาบาลที่ยังเป็นระบบอาวุโส ทำให้พยาบาลที่มีอายุมากกว่าได้รับการยอมรับและให้เกียรติ (สมสุข ดิลกสกุลชัย. 2533 : 124)

สุวรรณ สุวรรณผล (2520) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทยซึ่งพบว่ากลุ่มผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าในทุกด้าน

พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และวสันต์ ศิลปสุวรรณ (2527 : 60) ศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีอายุน้อยกว่า

ธัญญา แก้วศรี (2529 : ข,68) ศึกษาพบว่าผดุงครรภ์ภอนามัยกลุ่มที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบด้านลักษณะงานสูงกว่าผดุงครรภ์ที่มีอายุน้อยกว่า

ฮูลินและสมิธ (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 9 ; อ้างอิงจาก Hulinand Smith.1965 : 209 - 216) ศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและมีการอภิปรายผลว่าเมื่อบุคคลมีอายุที่มากขึ้น จะมีความคาดหวังในงานลดลงหรืออาจสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานและปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของงาน

นพรัตน์ อารยพัฒนกุล (2540 : 73) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แต่อย่างไรก็ตามก็พบว่ามีงานวิจัยที่ให้ผลตรงข้ามกันดังเช่นงานวิจัยดังต่อไปนี้

เยาวลักษณ์ เลหาจินดา (2518) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการพบว่าพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปีมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 26 ปี

สุนทนา สิทธิพงศ์สกุล (2527 : 87-88) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

สุกัญญา แสงมุกข์ (2535 : 67) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจของพยาบาลพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากหลักฐานเกี่ยวกับการศึกษาดังที่ได้นำเสนอมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่ามีทั้งผลการวิจัยที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยที่กลุ่มที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าและงานวิจัยที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานหรือที่พบว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าแต่ผลการวิจัยที่ตรงข้ามดังกล่าวนี้พบได้ค่อนข้างน้อยและลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ที่ผู้วิจัยได้ทำงานร่วมด้วยนั้นทำให้ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลและตั้งสมมติฐานได้ว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า

2. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจในงาน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของพยาบาลอาจมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลที่มีระดับการศึกษาที่มากกว่าอาจมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าเนื่องจากมีความรู้ความสามารถที่มากเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับ นอกจากนั้นแล้วคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองในโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ลำบาก ดังการศึกษาของ

เยาวลักษณ์ เลาจินดา (2518) ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

สมณฑา สิทธิพงศ์สกุล (2527) พบว่าวุฒิการศึกษาของพยาบาลเยี่ยมบ้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงาน

มานีย์ อัยเจริญพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลปริญญาตรีมีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนพยาบาลปริญญาโท มีความพึงพอใจในระดับต่ำ

สุชาติ กาญจนวิเศษ (2530 : ค,125,144) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในเงินเดือน สวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมของงานและความพึงพอใจในงานโดยส่วนรวม

มอทธาซ (สะอาด วงศ์อนันต์นทร์. 2538 : 28 ; อ้างอิงจาก Mottaz) ได้ศึกษาพบว่าระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน

สมทรง อ่อนน้อม (2538 : 53) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพบว่าการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนในงานวิจัยที่พบผลตรงข้ามนั้นพบว่างานวิจัยของ

มาลีวัล เลิศสาครศิริและกิตติยา สมุทรประดิษฐ์ (2538 : 113) ได้ศึกษาพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี

จากการรวบรวมเอกสารการวิจัยดังกล่าวพบว่างานวิจัยโดยส่วนมากจะพบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าและจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำงานด้วยพบว่าแนวโน้มของผลการวิจัยน่าจะเป็นไปในแนวดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

3. ประสบการณ์ในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

ในด้านของประสบการณ์ในการทำงาน พยาบาลอาจมีความแตกต่างกันในด้านการนำประสบการณ์เดิมซึ่งอาจถูกหรือผิด มาใช้แก้ไขปัญหาในการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์

มากกว่าย่อมที่จะต้องมีความสนใจในการแก้ไขปัญหาที่มากหรือดีกว่าดังจะเห็นได้จากงานวิจัยดังต่อไปนี้

จารุวรรณ เสวกรรม (2517) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป กับ 1-5 ปี และ 6-10 ปี กับ 1-5 ปี พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปีมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปและพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปีแต่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี แต่พยาบาลที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปกับ 6-10 ปีมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณและวสันต์ ศิลปสุวรรณ (2527) ศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่าจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาต่ำกว่า

ธัญญา แก้วศรี (2529) ศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานผดุงครรภ์ ผดุงครรภ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานและสภาพการทำงานสูงกว่าผดุงครรภ์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

จันทร์จิรา เหล่าพัวนนันท์ (2533 : 112) ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง บรรจุ – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลแตกต่างกัน

чимสัน (ปริชาติ ดันติวัฒน์. 2538 : 28; อ้างอิงจาก Simpson.1985) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1- 5 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่านี้

ประพันธ์ แฟ้มคลองหอม (2540) ได้ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า

นอกจากงานวิจัยที่พบผลว่าผู้ที่มีการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าแล้วยังพบว่ามีงานวิจัยที่พบผลขัดแย้งกับงานวิจัยดังกล่าวดังต่อไปนี้ สุมณฑา สิทธิพงศ์สกุล (2527) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน, สุกัญญาแสงมุกข์ (2529) ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ, ชชาติชาย สุวรรณนิตย์ (2534) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและสมทรง อ่อนน้อม (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งผลการวิจัยทั้งหมดพบว่าเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องและพบว่าโดยส่วนมากระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์ในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการ

ทำงานโดยส่วนมากผู้ที่มีการประสพการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

4. สถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงาน

การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นงานที่ค่อนข้างเครียด ต้องอดทนกับความกดดันในการทำงาน นอกจากนั้นเวลาในการทำงานและเวลาในการพักผ่อนก็จะแตกต่างกับงานอาชีพอื่น ๆ งานของพยาบาลต้องมีการปฏิบัติงานในเวลาที่ไม่แน่นอนเนื่องจากการต้องมีการอยู่เวร ดังนั้นพยาบาลจึงมีเวลาที่จะอยู่ร่วมกับครอบครัวค่อนข้างน้อย ดังนั้นพบว่ามีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกันระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในงานดังต่อไปนี้

เยาวลักษณ์ เลาหจินดา (2518) ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่

สุชาติ กาญจนวิเศษ (2530) ศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มโสดมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการมากกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว

สมทรง อ่อนน้อม (2538 : 55) ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด

ส่วนงานวิจัยที่พบผลตรงกันข้ามกับงานวิจัยดังกล่าวนี้พบดังนี้

มาณีย์ อัยเจริญพงษ์ (2528) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยที่พยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

ธัญญา แก้วศรี (2529) ,สมณฑา สิทธิพงศ์สกุล (2527) และชาติชาย สุวรรณนิตย์ (2534) ศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากการรวบรวมเอกสารดังกล่าวร่วมกับประสพการณ์ในการทำงานร่วมกับกลุ่มตัวอย่างของผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานที่ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และม่าย

7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความต้องการพัฒนาตนเองและลักษณะทางชีวสังคมของพยาบาล

ลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง

อุบล สาริตกร(2517 : 21-23) กล่าวถึงลักษณะของความเจริญส่วนบุคคลซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองไว้ 8 ประการคือ

1. รับรู้ความจริงของตนเอง บุคคลจะรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของตัวเองว่า มีความสามารถหรือศักยภาพของตนเอง รู้ว่าตนเองเป็นเช่นไร สามารถและไม่สามารถทำอะไรได้ ซึ่งทำให้เขาสามารถตั้งเป้าประสงค์ของตนเองได้อย่างถูกต้อง

2. มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่ยังมีความเจริญส่วนบุคคลก็จะมองเห็นตัวเองอย่างชัดเจน แสดงความรู้สึก ความคิดของตนเองออกมาได้อย่างเหมาะสม เขาจะใส่ใจกับความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามรวบรวมข้อมูลพิจารณาตรวจสอบตนเอง มีความสนใจและกล้าที่จะกล่าวถึงสิ่งต่าง ๆ ออกมาโดยปราศจากความกลัวหรือความรู้สึกผิด

3. มีความมั่นคงในจิตใจ บุคคลจะเผชิญกับประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง มองเห็นความจริงในกระแสของชีวิตว่ามีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาจจะเป็นทางบวกหรือลบก็ได้ สามารถรับรู้ทางอารมณ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบ เช่น ความสนุกสนาน ความสุข ความร่าเริง ความเศร้า ความเจ็บปวดและผิดหวัง เป็นต้น

4. มีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน บุคคลที่มีความเจริญส่วนบุคคลจะระลึกอยู่เสมอว่า สิ่งที่เป็นจริงแท้คือการอยู่ในปัจจุบัน จะไม่ยึดติดหรือหมกมุ่นอยู่กับเหตุการณ์ในอดีตหรือนิ่งเพื่อฝันจินตนาการ หรือกังวลใจถึงแต่เหตุการณ์ในอนาคต บุคคลจะใช้ชีวิตเต็มที่ในขณะนั้น จะรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันคือ ที่นี่และเดี๋ยวนี้ (Here and Now)

5. มีความเป็นตัวของตัวเอง คือมีความรู้สึกเสรีในการเลือกและกระทำการต่าง ๆ โดยปราศจากการพึ่งพิงหรือยึดติดกับบุคคลอื่น ๆ หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวเขาตลอดเวลา ไม่จำกัดการกระทำของตนเองให้อยู่ในวงแคบด้วยเกรงว่าจะเป็นการฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ มารยาทของสังคมหรือค่านิยมต่าง ๆ หรือกลัวว่าจะเป็นการแสดงถึงความไม่รู้ หรือความโง่เขลาของตนเองออกไป มีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจนและอย่างเป็นธรรมชาติว่า นี่คือเขา เขาเป็นเขา ไม่ใช่บุคคลที่ถูกใครชักใยอยู่เบื้องหลัง

6. รับรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความจริง คือจะรับรู้สิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัวได้อย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง จะอยู่ในโลกแห่งความเป็นจริงที่ได้จากประสาทสัมผัสของตนเอง ไม่บิดเบือนเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังหรือความต้องการของตนเอง แม้ว่าสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่นั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดหรือความไม่สบายใจก็ตาม

7. มองชีวิตอย่างมีคุณค่า มีความหมาย บุคคลที่มีความเจริญส่วนบุคคลจะใช้ชีวิตของตนเองอย่างมีคุณค่าทุกวินาทีในโลกแห่งความเป็นจริง เขาจะรู้สึกสดชื่นในการมีชีวิตและมองชีวิตอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย

8. ยอมรับและเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง บุคคลที่มีความเจริญส่วนบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมชาติ มีความจริงใจต่อผู้อื่นและมองผู้อื่นอย่างที่เขาเป็น ยอมรับผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ปราศจากการบิดเบือนในสิ่งที่ตนรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่น

มาสโลว์ ได้ศึกษาพบว่า ผู้ที่พัฒนาตนเองจนมีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์จะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้ (วัชร ทรัพย์มี. 2525 : 92-93)

1. พิจารณาค้นคว้าและสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ตรงต่อความเป็นจริง

2. เข้าใจธรรมชาติของพฤติกรรม จึงเข้าใจตนเองและบุคคลแวดล้อมได้ดี
3. มีความยืดหยุ่นในความคิด รู้จักคิดพิจารณาในแง่มุมต่างๆ อย่างกว้างขวาง
4. กล้าเผชิญปัญหาและหาทางแก้ไขโดยใช้สติปัญญาและเหตุผล
5. เป็นผู้ที่พึ่งตนเองได้ พึ่งผู้อื่นเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น
6. เป็นตัวของตัวเอง
7. มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ
8. มีความสนใจกว้างขวางไม่เฉพาะแต่เรื่องของตนเองเท่านั้น
9. มีความเมตตาและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
10. เลือกคบเพื่อนอย่างพิถีพิถัน มีเพื่อนสนิทซึ่งไว้วางใจซึ่งกันและกันได้
11. เคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น
12. มีความสม่ำเสมอในการกระทำ
13. มีอารมณ์ขัน ยอมรับความผิดพลาดและพยายามปรับปรุงแก้ไข
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. มีความมั่นคงทางจิตใจ
16. เป็นคนเอาจริงเอาจัง ทำการงานอย่างมุ่งมั่นและมีจุดประสงค์ที่แน่นอน
17. มีความขยันขันแข็ง
18. มีความซื่อสัตย์

ซึ่งลักษณะทั้ง 18 ประการนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจเท่านั้น

คาร์ล โรเจอร์ส (เชนิสา พุงโซคชัย. 2543 : 11; อ้างอิงจากสำลี ทองธิว. 2527 : 304) มีความเชื่อว่าบุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้จะต้องมีความสามารถที่จะยอมรับ ความรู้สึก อารมณ์ ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่มีอยู่ในตนเองอย่างแท้จริงและตรงไปตรงมา ซึ่งจะนำไปสู่การรู้จักตนเอง ต่อจากนั้นก็ใช้พลังภายในตัวนั้นพัฒนาตนเองจนกลายเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่า พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (The full functional person) บุคคลประเภทนี้จะมีบุคลิกดีและเป็นที่ปรารถนา ซึ่งโรเจอร์สได้ประมวลลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ไว้ดังนี้

1. รู้จักตนเองตามความเป็นจริง คือรู้ข้อดี ข้อเสีย ความปรารถนา ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้สึก สิ่งที่เป็นข้อดีก็รักษาไว้ ข้อบกพร่องก็หาทางแก้ไข
2. ควบคุมตนเองได้ ไม่วู่วาม ไม่วิตกกังวลจนเกินเหตุหรือปล่อยชีวิตตามยถากรรม
3. มีความสามารถแก้ไขปัญหา โดยใช้เหตุผล ไม่หนีปัญหา
4. เมื่อจะทำอะไร ก็มีความมุ่งมั่น มีใจจดจ่อ เอาจริงเอาจัง ไม่จับจดหรือทอดทิ้ง
5. มีพฤติกรรมสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ไม่คุ้มดีหรือคุ้มร้าย

นักจิตวิทยาในกลุ่มภาวนิยม (Existentialism) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพพัฒนาอย่างสมบูรณ์ว่า จะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่น 3 ประการคือ (วัชร ทรัพย์มี. 2525 : 96)

1. การช่วยตนเอง คือ คิดจะพึ่งคนอื่นต่อเมื่อจำเป็นจริงๆ เพราะการทำได้ด้วยตนเองจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่น

2. การตัดสินใจนำชีวิตของตนเอง คือ ชีวิตเป็นสิ่งที่มีความหมาย ดังนั้น จะต้องไม่ปล่อยให้ชีวิตดำเนินไปตามโชคชะตา หรือ ยถากรรม แต่จะต้องกำหนดวิถีชีวิตและความเป็นไปในอนาคตของตนด้วยการตัดสินใจของตนเอง

3. ความรับผิดชอบคือรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ตลอดจนผลที่เกิดจากการตัดสินใจของตน ดังนั้น ความรับผิดชอบจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีบุคลิกภาพที่พึงปรารถนา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า มนุษย์มีความดีตามธรรมชาติ มีความต้องการและกระตือรือร้น เพื่อที่จะค้นหาสิ่งที่ตนเองต้องการหรือจุดหมายในชีวิต ผู้ที่จะสามารถพัฒนาตนเองได้ต้องเป็นผู้ที่รู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองต้องการสิ่งใดและพยายามพัฒนาตนเองให้ไปถึงจุดหมายนั้น และไม่ปล่อยชีวิตของตนไปตามโชคชะตา

จากเอกสารที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองนั้นจะเห็นว่าลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นจะเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพทั้งห้าองค์ประกอบซึ่งผู้วิจัยขอสรุปลักษณะดังกล่าวนี้โดยเทียบเคียงกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเพื่อให้เห็นได้อย่างชัดเจนดังต่อไปนี้

1. ด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ พบว่าลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นจะมีลักษณะที่มีความมั่นคงในจิตใจ เผชิญกับประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ไม่วิตกกังวลจนเกินเหตุ เข้าใจธรรมชาติของพฤติกรรมและรับรู้ตนเองตามสภาพที่แท้จริงไม่บิดเบือนเพื่อให้เป็นไปตามที่คาดหวังแม้ว่าสิ่งที่เผชิญอยู่นั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวด มีความมุ่งมั่นไม่จับจดหรือทอดทิ้ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า

2. ด้านการแสดงตัว พบว่าลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นจะมีลักษณะที่มีความกล้าที่จะเปิดเผยตนเองอย่างแท้จริง มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมชาติ มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีอารมณ์ขัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพการแสดงตัวน้อยกว่า

3. ด้านการเปิดรับประสบการณ์ พบว่าลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นจะมีลักษณะที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนใจกว้างขวางไม่เฉพาะแต่เรื่องของตนเองเท่านั้น มีความยืดหยุ่นในความคิด รู้จักพิจารณาในแง่มุมต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า

4. ด้านความอ่อนโยน พบว่าลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นจะมีลักษณะที่มีความจริงใจกับผู้อื่น มีพฤติกรรมการแสดงออกที่ชัดเจน เป็นตัวของตัวเอง มีความเมตตาและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เลือกคบเพื่อนและให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึง

ตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่า

5. ด้านความมีสติรู้ผิดชอบ พบว่าลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นจะมีลักษณะที่เป็นคนที่เอาจริงเอาจังทำงานอย่างมุ่งมั่นและมีจุดประสงค์ที่แน่นอน ขยันขันแข็ง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีพฤติกรรมสม่ำเสมอคงเส้นคงวา กำหนดวิถีชีวิตและความเป็นไปในอนาคตของตนด้วยการตัดสินใจของตนเอง มีความรับผิดชอบ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า

งานวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความต้องการพัฒนาตนเอง

จากการค้นคว้าของผู้วิจัยไม่พบว่ามีการศึกษาที่เกี่ยวข้องระหว่างความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพ ปัจจัยทางชีวสังคมกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและปัจจัยทางชีวสังคมกับความต้องการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอื่นร่วมด้วยและเนื่องจากมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางชีวสังคมกับความต้องการพัฒนาตนเองค่อนข้างน้อยดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการศึกษาเป็นเรื่อง ๆ ไปตามที่ได้พบผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ตรีพร ชุมศรี (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พ.ศ. 2545 จำนวน 328 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลและแบบสอบถามบุคลิกภาพแบบ A และแบบ B ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่ความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบที่เป็นคนรักความเจริญก้าวหน้า ชอบฝ่าฟันอุปสรรค มีความก้าวร้าว โกรธง่าย ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล ชอบทำงานด้วยความรวดเร็วไม่ชอบรอคอย จะมีการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นบุคลิกภาพยังเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนิษฐา ฐิตวัฒนา (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวงในปี พ.ศ. 2542 ผลการศึกษาพบว่านายช่างเทคนิคที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่านายช่างเทคนิคที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญ

จากงานวิจัยดังกล่าวแม้จะพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องค่อนข้างน้อยแต่เมื่อพิจารณา ลักษณะของผู้ที่มีการพัฒนาตนเองร่วมด้วยแล้วนั้นก็สมารถที่จะสรุปตั้งสมมติฐานได้ดังที่กล่าวมาแล้ว

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมกับความต้องการพัฒนาตนเอง

1.อายุกับความต้องการพัฒนาตนเอง

เพชรฯ คุณสันติพงษ์ (โกศล มีคุณและคณะ. 2539 : 39; อ้างอิงจาก เพชรฯ คุณสันติพงษ์. 2531) ศึกษาความต้องการรับการนิเทศงานด้านบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอที่อายุ 20-24 ปี และ 25-29 ปีมีความต้องการรับการนิเทศมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า 30-34 ปี

อนันต์ ชันทรราช (2535) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองและนอกเขตอำเภอเมืองที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปีและที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับแตกต่างกันโดยกลุ่มครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่ากลุ่มครูที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป

ประภาศรี อัมวณิช (2539) ซึ่งทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลางกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุ 35-45 ปีและกลุ่มอายุ 35-45 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไป โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในด้านความรู้ทางวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัญญา บุญส่ง (2542) ซึ่งศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

เชนิสา ท่งโชคชัย (2543) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่าข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลางที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยกลุ่มข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีอายุมากกว่า

ส่วนผลงานวิจัยที่พบผลขัดแย้งกันคือพบว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า หรือพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุกับความต้องการพัฒนาตนเองมีดังนี้

วิรุทธ พินธุสมิต (2531) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผู้บริหารอายุมากมีแนวโน้มในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพด้านวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารมากกว่าผู้บริหารอายุน้อย

ธราภรณ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

อารมณ ทิมจำลอง (2542) ซึ่งทำการศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจ ในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าครูธุรกิจที่อายุต่ำกว่า 30 ปี 30-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาวิชาการโดยตนเอง การพัฒนาโดยวิทยาเขตจัดขึ้นและการพัฒนาโดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวแม้จะมีงานวิจัยที่พบผลขัดแย้งกันแต่จากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาดตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า

2.ระดับการศึกษากับความต้องการพัฒนาดตนเอง

เพชรรา คุณสันติพงษ์ (โกศล มีคุณและคณะ. 2539 : 39 ; อ้างอิงจาก เพชรรา คุณสันติพงษ์. 2531) ได้ศึกษาความต้องการรับการนิเทศงานด้านบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการรับการนิเทศมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ประภาศรี อิมวณิช (2539) ซึ่งทำการศึกษาความต้องการพัฒนาดตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการพบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลางกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจนถึงสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาดตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่ากลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าจะมีความต้องการพัฒนาดตนเองมากกว่า

ส่วนในงานวิจัยที่พบผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันคือพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกันมีดังนี้

โสภณ สารธรรม (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทรรณะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการในการพัฒนาดตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ธราภรณ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2537) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาดตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาดตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาดตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาดตนเองมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

เชนิสา พุ่มโชคชัย (2543) ได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาดตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่าข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลางที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาดตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

อาทิตย์ ประเศียรศรี (2541 : 88-89) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของครูผู้สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนผู้ใหญ่ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารมณีย์ ทิมจำลอง (2542) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจ ในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าในด้านวุฒิการศึกษาครูธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาวิชาการโดยตนเอง การพัฒนาโดยวิทยาเขตจัดให้และการพัฒนาโดยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิวัฒน์ อนันทะวัน (เต็มใจ เศกศิริ. 2544 : 41; อ้างอิงจาก นิวัฒน์ อนันทะวัน. 2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตการศึกษา 10 เปรียบเทียบกันในด้านของวุฒิการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาของครูโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวแม้พบผลงานวิจัยที่ขัดแย้งกันแต่จากการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า

3.ประสพการณ์การทำงานกับความ ต้องการพัฒนาตนเอง

สมนึก ประเสริฐปาริฉัตร (2532) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอนของครูมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 พบว่าครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ 5-10 ปีและครูที่มีประสพการณ์ 5-10 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ 11-20 ปี

อนันต์ ชันทราช (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย พบว่าครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองและนอกเขตอำเภอเมืองที่มีประสพการณ์รับราชการน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับแตกต่างกันโดยพบว่าครูที่มีประสพการณ์น้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า

บุหลัน ทองกลีบ (2535) ซึ่งศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปีและ 5-10 ปีมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการมากกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

สุริยา อยู่สุขเจริญ (2537) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูประจำการ ตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 15 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ปรียามาลย์ บุญมาก (2540) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 10 พบว่า ครูที่มีอายุการทำงาน 1-5 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปี, ครูที่มีอายุการทำงาน 6-10 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป

อารมณีย์ ทิมจำลอง (2542) ซึ่งทำการศึกษาความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจ ในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 11 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

เชนิสา หุ่นโชคชัย (2543) ซึ่งทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่าข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

ส่วนงานวิจัยที่พบผลขัดแย้งคือพบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองหรือผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพบดังนี้

ธราภรณ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง

วีรยุทธ พินธุสมิต (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์มากกว่ามีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย

โสภณ สารธรรม (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทฤษฎีครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ครูที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 – 20 ปี และสูงกว่า 20 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อาทิตย์ ประเตียรศรี (2541 : 88-89) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของครูผู้สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานพบว่าและครูผู้สอนที่มี

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกันมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิวัฒน์ อนันตะวัน (เต็มใจ เสกศิริ. 2544 : 41 ; อ้างอิงจาก นิวัฒน์ อนันตะวัน. 2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 10 ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความต้องการในการพัฒนาของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตการศึกษา 10 เปรียบเทียบกันทั้งในด้านของประสบการณ์ในการสอนพบว่าความต้องการในการพัฒนาของครูโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าวพร้อมทั้งการที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสดำเนินการได้ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาด้านตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

4.สถานภาพสมรสกับความต้องการพัฒนาด้านตนเอง

ผู้วิจัยไม่พบว่าม้งงานวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพสมรสกับความต้องการพัฒนาด้านตนเอง แต่จากลักษณะงานของพยาบาลและการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มตัวอย่างบางส่วนพบว่าสถานภาพสมรสน่าจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาด้านตนเอง เนื่องจากการพัฒนาด้านตนเองนั้นจำเป็นที่จะต้องมีการใช้เวลาส่วนตัวที่เป็นเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวมาใช้ในการรับการฝึกอบรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสดน่าจะมีความต้องการพัฒนาด้านตนเองมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่และม่าย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความต้องการพัฒนาด้านตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่หรือม่าย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพและปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งขั้นตอนในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ทางสถิติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในแผนกผู้ป่วยในโดยมีการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 3 เดือน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในปีพ.ศ.2547 ที่แผนกผู้ป่วยในโดยมีการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 3 เดือนรวมจำนวนทั้งสิ้น 370 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ใช้เก็บข้อมูลที่เป็นลักษณะข้อมูลทางชีวสังคม คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ แบบวัด NEO Five-Factor Inventory ของ Paul T. Costa, Jr., Ph.D and Robert R. McCrae, Ph.D. ซึ่งแปลและดัดแปลงโดยนิยดา จิตต์จรัส และนันทา สุรักษา (นิยดา จิตต์จรัส และ นันทา สุรักษา, 2544) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นลักษณะมาตราประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 60 ข้อ ให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งซึ่งตรงกับผู้ตอบมากที่สุด

โดย Costa & McCreae ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการนำแบบทดสอบชุดนี้ไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับแบบทดสอบ Neo-PIR ซึ่งเป็นแบบวัดบุคลิกภาพชุดใหญ่จำนวน 240 ข้อพบว่าแบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านคือ ด้านความมั่นคงทางอารมณ์, ด้านการแสดงตัว, ด้านการเปิดรับประสบการณ์, ด้านความอ่อนโยนและ ด้านความมีสติรู้ผิดชอบเป็น 0.93, 0.90, 0.94, 0.88 และ 0.89 ตามลำดับ และมีค่าความเชื่อมั่น (α) เป็น 0.90, 0.78, 0.76, 0.86 และ 0.90 ตามลำดับ (Paul T. Costa, Jr., Ph.D.; and Robert R. McCrae, Ph.D. 1992)

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก จาก จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย ไม่จริงเลย โปรดกรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะของท่านมากที่สุดหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นทุกครั้งหรือเป็นประจำ

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะของท่านมากหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นมาก

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับลักษณะของท่านปานกลางหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นพอควร

ไม่จริงเลย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับลักษณะของท่านหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
0.ข้าพเจ้าไม่ใช่คนขี้วิตกกังวล					
00.ข้าพเจ้าชอบที่จะให้มีผู้คนมากมายมาห้อมล้อม					
000.ข้าพเจ้าไม่ชอบเสียเวลาไปกับความคิดเพ้อฝัน					
0000.ข้าพเจ้าพยายามมีอธยาศัยกับทุกคนที่ข้าพเจ้าพบ					
00000.ข้าพเจ้าเก็บรักษาสิ่งของของข้าพเจ้าไว้ อย่างเป็นระเบียบและสะอาดเรียบร้อย					

เกณฑ์การให้คะแนน

	ข้อความที่เป็นบวก	ข้อความที่เป็นลบ
จริงที่สุด	ได้ 5 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
จริงมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
จริงปานกลาง	ได้ 3 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้ 1 คะแนน	ได้ 5 คะแนน

แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ จะมีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 60 – 300 คะแนน การตรวจให้คะแนนจะแยกรวมคะแนนออกเป็น 5 ด้านตามองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน ผู้ที่ได้คะแนนในด้านใด ๆ สูงแสดงว่ามีบุคลิกภาพด้านนั้นสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นแบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของจันทร์จิรา เหล่าพจน์นันทน์ (2533) ทั้งหมด 33 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามเพิ่มในส่วนของปัจจัยที่ขาดหายไป 4 ปัจจัย ทั้งหมด 25 ข้อ รวมทั้งหมด 58 ข้อ ดำเนินการโดย

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนก เลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า .20 จำนวน 40 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9332

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก จาก จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย ไม่จริงเลย โปรดกรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด โดย

จริงที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นทุกครั้งหรือเป็นประจำ

จริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นมาก

จริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลางหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นพอควร

จริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยหรือความจริงที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง

ไม่จริงเลย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
0.ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งอาจยากต่อการปฏิบัติ					
00.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ					
000.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้อเสนอแนะของข้าพเจ้ามักไม่ได้รับความสนใจในการประชุมของหน่วยงาน					
0000.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเข้ารับการอบรมจากทางหน่วยงานบ่อยครั้งเกินไป					
00000.ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้และไม่ได้รับกำลังใจจากผู้ร่วมงาน					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่เป็นบวก		ข้อความที่เป็นลบ
จริงที่สุด	ได้ 5 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
จริงมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
จริงปานกลาง	ได้ 3 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้ 1 คะแนน	ได้ 5 คะแนน

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 40 – 200 คะแนน ตรวจสอบให้คะแนนโดยให้คะแนนรวมทั้งฉบับ คะแนนรวมของแต่ละบุคคลตอบได้นั้น ถือว่าเป็นคะแนนความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้น ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า โดยสามารถพิจารณาระดับของความพึงพอใจในงานได้จากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน

คะแนน 40 – 60	มีความพึงพอใจในงาน น้อย
คะแนน 61 – 100	มีความพึงพอใจในงาน ค่อนข้างน้อย
คะแนน 101 – 140	มีความพึงพอใจในงาน ปานกลาง
คะแนน 141 – 180	มีความพึงพอใจในงาน ค่อนข้างมาก
คะแนน 181 – 200	มีความพึงพอใจในงาน มาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการในการพัฒนาตนเองซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1.ศึกษาความหมาย รายละเอียดของความต้องการพัฒนาตนเอง นำมาเขียนเป็นนิยามปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2.สร้างแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองเป็นลักษณะแบบสอบถามประมาณค่า 5 ตัวเลือก จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 42 ข้อ

3.นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

4.นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คนนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกและเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกมากกว่า.20 จำนวน 30 ข้อ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9003

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โปรดกรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด โดย

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกว่าเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0.ข้าพเจ้าต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล					
00.ข้าพเจ้าต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวกับความรู้ทางการพยาบาลเพื่อให้มีความรู้ทางการพยาบาลที่ทันสมัยขึ้น					
000.ข้าพเจ้าต้องการเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลเพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป					
0000.ข้าพเจ้าต้องการเข้าร่วมโครงการวิจัยปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล					

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความที่เป็นบวก		ข้อความที่เป็นลบ
จริงที่สุด	ได้ 5 คะแนน	ได้ 1 คะแนน
จริงมาก	ได้ 4 คะแนน	ได้ 2 คะแนน
จริงปานกลาง	ได้ 3 คะแนน	ได้ 3 คะแนน
จริงน้อย	ได้ 2 คะแนน	ได้ 4 คะแนน
ไม่จริงเลย	ได้ 1 คะแนน	ได้ 5 คะแนน

แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองนี้มีพิสัยคะแนนระหว่าง 30 – 150 คะแนน ตรวจสอบให้คะแนนโดยให้คะแนนรวมทั้งฉบับ คะแนนรวมที่แต่ละบุคคลตอบได้นั้น ถือว่าเป็นคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลนั้น ผู้ที่ได้คะแนนรวมจากแบบสอบถามสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยให้กับฝ่ายบริหารการพยาบาลและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าไปแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน โดยเข้าพบหัวหน้าแผนกในแต่ละแผนกและชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล

3.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อตอบคำถามวิจัยตามสมมติฐาน

4. การวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences Version)

5.1 ใช้วิธีการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test independent ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-2 และ 3.2, 4.2

5.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.1, 3.3, 3.4, 4.1, 4.3 และ 4.4 จากนั้นทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tukey

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยเปรียบเทียบตามตัวแปรบุคลิกภาพ ซึ่งศึกษาจากพยาบาลทั้งหมด 370 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for WINDOW ซึ่งจะเสนอผลการวิเคราะห์ต่อไป แต่เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Σx	แทน	คะแนนรวม
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย(Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ(Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน(Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน(Mean Square)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น(probability)ของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ
***	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
**	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล

ตอนที่ 1 แสดงผล จำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคม บุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ ความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามตัวแปรบุคลิกภาพห้วงศ์ประกอบ ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามตัวแปรบุคลิกภาพ ห้วงศ์ประกอบในแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัย ชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จำแนก ตามปัจจัยชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 1 จำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรชีวสังคม บุคลิกภาพ
 ห่วงศ์ประกอบ รวมทั้งค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนา
 ตนเอง ผลแสดงดังตาราง 1 – 3

ตาราง 1 แสดงค่าร้อยละของปัจจัยชีวสังคมของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยชีวสังคม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 ปี-25 ปี	78	21.08
มากกว่า 25 ปี-30 ปี	182	49.20
30 ปีขึ้นไป	110	29.72
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	339	91.62
สูงกว่าปริญญาตรี	31	8.38
ประสบการณ์การทำงาน		
3 เดือน- 3 ปี	151	40.81
มากกว่า 3 ปี – 5 ปี	82	22.16
มากกว่า 5 ปี – 10 ปี	72	19.46
10 ปี ขึ้นไป	65	17.57
สถานภาพสมรส		
โสด	296	80.00
คู่	70	18.92
ม่าย	4	1.08
รวม	370	100

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 370 คน
 จากตัวแปรอายุ กลุ่มตัวอย่างจะมีอายุอยู่ในช่วงระหว่างมากกว่า 25 ปี-30 ปี มากที่สุดคือ 182 คน
 คิดเป็นร้อยละ 49.20 รองลงมาคือช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไปและอายุ 20-25 ปี ซึ่งมีจำนวน 110 คนและ
 78 คนคิดเป็นร้อยละ 29.72 และ 21.08 ตามลำดับ, ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการ

ศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือ 339 คนและสูงกว่าปริญญาตรี 31 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 91.62 และ 8.38 ตามลำดับ, ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 เดือน- 3 ปี จำนวน 151 คนคิดเป็นร้อยละ 40.81 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี – 5ปี จำนวน 82 คน, 5 ปี –10 ปี จำนวน 72 คน และ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 65 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 22.16, 19.46 และ 17.57 ตามลำดับ และสถานภาพสมรสพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดคือมีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 70 คนและม้าย จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 18.92 และ 1.08 ตามลำดับ

ตาราง 2 จำนวน (ร้อยละ) ของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพ	N	ร้อยละ
ความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่า	229	61.89
ความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า	141	38.11
การแสดงตัวมากกว่า	219	59.19
การแสดงตัวน้อยกว่า	151	40.81
การเปิดรับประสบการณ์มากกว่า	232	62.70
การเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า	138	37.30
ความอ่อนโยนมากกว่า	220	59.45
ความอ่อนโยนน้อยกว่า	150	40.55
ความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่า	199	53.78
ความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า	171	46.22
รวม	370	100

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยแบ่งแต่ละองค์ประกอบออกเป็น 2 กลุ่ม

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่าจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 61.89
บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 38.11
2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่าจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 59.19
บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 40.81
3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่า จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70
บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30
4. บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่า จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 59.45
บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่า จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.55
5. บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่า จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 53.78
บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 46.22

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเอง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	$\bar{X}$	พิสัยคะแนน ของมาตรวัด	ค่าที่วัดได้ ต่ำสุด - สูงสุด	S.D.
ความพึงพอใจในงาน	144.58	40 - 200	101 - 191	17.49
ความต้องการพัฒนาตนเอง (โดยรวม)	112.29	30 - 150	64 - 148	14.59
- ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้	79.72	22 - 110	40 - 109	11.48
- ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะ	32.57	8 - 40	23 - 40	4.29

จากตาราง 3 พบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานเท่ากับ 144.58 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 17.49 และมีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมเท่ากับ 112.29 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 14.59 และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เท่ากับ 79.72 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 11.48 มีค่าคะแนนเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะเท่ากับ 32.57 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.29

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแต่ละด้านแตกต่างกัน

บุคลิกภาพ	N	$\bar{x}$	SD	t	p value
ความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่า	229	149.57	16.73	7.491***	0.000
ความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า	141	136.48	15.62		
การแสดงตัวมากกว่า	219	148.44	17.84	5.285***	0.000
การแสดงตัวน้อยกว่า	151	139.00	15.40		
การเปิดรับประสบการณ์มากกว่า	232	145.37	18.04	1.114	0.266
การเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า	138	143.27	16.51		
ความอ่อนโยนมากกว่า	220	149.40	16.44	6.780***	0.000
ความอ่อนโยนน้อยกว่า	150	137.53	16.61		
ความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่า	199	149.46	18.06	6.059***	0.000
ความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า	171	138.91	14.97		

*** $p < .001$

จากตาราง 4 เมื่อพิจารณาคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยเปรียบเทียบตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า

1. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่าจะมีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
2. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่าจะมีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่าและพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
5. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในแต่ละด้านเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบความแตกต่างของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแต่ละด้านต่างกัน

บุคลิกภาพ	N	$\bar{x}$	SD	t	p value
ความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่า	229	113.51	13.92	2.051 [*]	0.041
ความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า	141	110.31	15.47		
การแสดงตัวมากกว่า	219	115.58	13.81	5.426 ^{***}	0.000
การแสดงตัวน้อยกว่า	151	107.51	14.41		
การเปิดรับประสบการณ์มากกว่า	232	113.81	15.18	2.380 [*]	0.018
การเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า	138	110.16	13.48		
ความอ่อนโยนมากกว่า	220	115.60	14.39	4.595 ^{***}	0.000
ความอ่อนโยนน้อยกว่า	150	108.80	14.02		
ความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่า	199	117.40	13.14	7.840 ^{***}	0.000
ความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า	171	106.34	13.96		

p < .001

*
p < .05

จากตาราง 5 เมื่อพิจารณาคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า

1. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
5. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผลแสดงดังตาราง 6 - 13

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีอายุต่างกัน

อายุ	N	$\bar{x}$	SD
20-25 ปี	78	144.24	17.27
มากกว่า 25- 30 ปี	182	144.00	18.22
อายุ 30 ปีขึ้นไป	110	145.80	16.49
รวม	370	144.58	17.49

จากตาราง 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 20-25 ปีและพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 25-30 ปีตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานดังกล่าวในตารางที่ 7 ต่อไป

ตาราง 7 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
ระหว่างกลุ่ม	2	232.590	1160295	.379	.685
ภายในกลุ่ม	367	112739.0	307.191		
รวม	369	112971.6			

จากตาราง 7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	SD	t	p value
ปริญญาตรี	339	145.25	17.39	2.432*	0.016
สูงกว่าปริญญาตรี	31	137.32	17.26		

* $p < .05$

จากตาราง 8 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 9 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{x}$	S.D.
3 เดือน-3 ปี	151	144.26	17.00
3 ปี – 5 ปี	82	145.60	18.57
5 ปี – 10 ปี	72	142.37	17.05
10 ปีขึ้นไป	65	144.50	17.49
รวม	370	144.58	17.49

จากตาราง 9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี – 5 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป, พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 เดือน – 3 ปีและพยาบาลวิชาชีพที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี – 10 ปีตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันดังกล่าว ในตาราง 10 ต่อไป

ตาราง 10 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
ระหว่างกลุ่ม	3	693.519	231.173	.754	.521
ภายในกลุ่ม	366	112278.0	306.771		
รวม	369	112971.6			

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	N	$\bar{x}$	SD
โสด	296	144.36	17.27
คู่	70	146.18	18.24
ม่าย	4	133.25	20.07
รวม	370	144.58	17.49

จาก ตาราง 11 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานสูงที่สุด รองลงมาได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส โสด และพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพ

สมรส ม่าย ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันดังกล่าว ในตาราง 12 ต่อไป

ตาราง 12 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
ระหว่างกลุ่ม	2	707.626	253.813	1.157	.316
ภายในกลุ่ม	367	112263.9	305.896		
รวม	369	112971.6			

จากตาราง 12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสม่ายมีจำนวนน้อยเพียง 4 คนและสถานภาพสมรสม่ายถือว่าเป็นสถานภาพสมรสที่มีภาระทางครอบครัวเหมือนกับสถานภาพสมรสคู่ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ใหม่โดยรวมกลุ่มสถานภาพสมรสม่ายไว้กับสถานภาพสมรสคู่เพื่อทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยอีกครั้ง

ตาราง 13 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	N	$\bar{x}$	SD	t	p value
โสด	296	144.36	17.27	-.493	0.623
คู่	74	145.48	18.43		

จากตาราง 13 พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยชีวิตสังคมได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 14 – 20

ตาราง 14 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ	N	$\bar{x}$	SD
20-25 ปี	78	113.24	12.20
มากกว่า 25- 30 ปี	182	112.69	15.48
อายุ 30 ปีขึ้นไป	110	110.95	14.66
รวม	370	112.29	14.59

จากตาราง 14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 20 – 25 ปีมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 20 – 25 ปีและพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันดังกล่าว ในตาราง 15 ต่อไป

ตาราง 15 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
ระหว่างกลุ่ม	2	297.366	148.683	.697	.499
ภายในกลุ่ม	367	78337.52	213.454		

ตาราง 15 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
รวม	369	78634.89			

จาก ตาราง 15 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 16 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{x}$	SD	t	p value
ปริญญาตรี	339	112.61	14.24	1.392	.165
สูงกว่าปริญญาตรี	31	108.80	17.75		

จากตาราง 16 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 17 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{x}$	S.D.
3 เดือน-3 ปี	151	113.38	12.95
3 ปี – 5 ปี	82	113.15	17.55
5 ปี – 10 ปี	72	108.38	14.22
10 ปีขึ้นไป	65	113.00	14.12

ตาราง 17(ต่อ)

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	$\bar{x}$	S.D.
รวม	370	112.29	14.59

จากตาราง 17 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 เดือน - 3 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปี - 5 ปี, พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปและพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปี - 10 ปีตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันดังกล่าว ในตาราง 18 ต่อไป

ตาราง 18 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
ระหว่างกลุ่ม	3	1371.117	457.039	2.165	.092
ภายในกลุ่ม	366	77263.77	211.103		
รวม	369	112971.6			

จากตาราง 18 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 19 ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	N	$\bar{x}$	SD
โสด	296	112.90	14.85
คู่	70	110.07	13.66
ม่าย	4	105.75	4.34
รวม	370	112.29	14.59

จาก ตาราง 19 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสดมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองสูงที่สุด รองลงมาได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ และพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส ม่าย ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันดังกล่าว ในตาราง 20 ต่อไป

ตาราง 20 วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p value
ระหว่างกลุ่ม	2	628.959	314.480	1.480	.229
ภายในกลุ่ม	367	78005.93	212.550		
รวม	369	78634.89			

จากตาราง 20 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพตามตัวแปรบุคลิกภาพและตัวแปรชีวิตสังคมนั้น ผู้วิจัยได้เริ่มตั้งแต่ศึกษาข้อมูล ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ดำเนินการวิจัยจนกระทั่งเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มาสรุปและอภิปรายผล รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติและข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครตามตัวแปรชีวิตสังคม
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จังหวัดกรุงเทพมหานครตามตัวแปรชีวิตสังคม

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
 - 1.1 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่า
 - 1.2 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่า
 - 1.3 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า
 - 1.4 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่า

1.5 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า

2. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.1 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า

2.2 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่า

2.3 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่า

2.4 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่า

2.5 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบมากกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่า

3. พยาบาลที่มีปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

3.1 พยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า

3.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

3.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

3.4 พยาบาลที่มีสถานสมรสโสดมีความพึงพอใจในการทำงานจะมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่หรือมีฝ่าย

4. พยาบาลที่มีปัจจัยทางชีวสังคมที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

4.1 พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า

4.2 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

4.3 พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า

4.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานสมรสโสดจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่หรือมีฝ่าย

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในแผนกผู้ป่วยในโดยมีการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 3 เดือน จำนวน 480 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในปีพ.ศ.2547 ในแผนกผู้ป่วยในโดยมีการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยโดยตรงมากกว่า 3 เดือนรวมจำนวนทั้งสิ้น 370 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ฉบับคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ใช้เก็บข้อมูลที่เป็นลักษณะข้อมูลทางชีวสังคม

ส่วนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการในการพัฒนาตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงฝ่ายบริหารการพยาบาลและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าไปแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลแผนกผู้ป่วยใน โดยเข้าพบหัวหน้าแผนกในแต่ละแผนก และชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามคืนมา 370 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ทางสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences Version)

4.1 ใช้วิธีการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test independent ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-2 และ 3.2,4.2

4.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance) ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3.1, 3.3, 3.4, 4.1, 4.3 และ 4.4 จากนั้นทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ Tukey

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานต่างกัน ดังนี้

1.1 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.2 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่าและพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1.4 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.5 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2. พยาบาลที่มีบุคลิกภาพต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาตนเองต่างกันดังนี้

2.1 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวมากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.3 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์น้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.4 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.5 พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมากกว่ามีคะแนนความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลตามตัวแปรชีวสังคม

3.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคะแนนความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคะแนนความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลตามตัวแปรชีวิตสังคม

4.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนความต้องการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคะแนนความต้องการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคะแนนความต้องการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคะแนนความต้องการพัฒนาดตนเองไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และอภิปรายผลโดยแยกอภิปรายตามตัวแปรบุคลิกภาพในแต่ละด้านและตามตัวแปรชีวิตสังคมแต่ละตัวเพื่อให้เห็นได้อย่างชัดเจน และแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน
ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลตามตัวแปรชีวิตสังคม

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลตามตัวแปรชีวิตสังคม

โดยจะเสนอรายละเอียดในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันโดยเปรียบเทียบตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ตามสมมติฐานข้อที่ 1)

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงาน (ตามสมมติฐานข้อที่ 1.1)

จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุตาพร ลิ้มสุวรรณเกสร (2543 : 110-112) ที่ได้ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน บุคลิกภาพและความเครียด พบว่าบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .230$) โดยพบว่ายิ่งพนักงานมีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากก็จะมี ความพึงพอใจในงานลดลงซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่เกี่ยวกับลักษณะงานของพยาบาล ซึ่งต้องทำงานหนัก ไม่มีการทำงานที่จำกัดเวลา แรงงาน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ อดทนสูง อีกทั้งยังต้องเสี่ยงต่อการเกิดโรคและมีการสับเปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงานที่บ่อย ๆ ไม่แน่นอน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ต้องใกล้ชิด ได้รับความเจ็บป่วย ทุกข์ทรมานของผู้ป่วยซึ่งเป็นสาเหตุให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเศร้าใจ หดหู่ใจและนำไปสู่ความเครียด (พรทิพย์ เกยุรานนท์. 2527 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับสุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2506 : 94) ที่กล่าวว่าอาชีพพยาบาลมีลักษณะการทำงานบางอย่างที่ทำให้เกิดความเครียดจากสุขภาพกายที่ต้องตรากตรำส่งผลต่อสุขภาพจิต ซึ่งการเกิดความเครียดนั้นจะทำให้เกิดความวิตกกังวลตามมาเนื่องจากความวิตกกังวลเป็นการตอบสนองต่อความเครียด (นันทา เลี้ยววิริยะกิจ. 2533 : 35) นอกจากนั้นพยาบาลยังต้องทำงานในสภาวะกดดันเกือบตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปีโครา (เบญจวรรณ เนตรแซม. 2541 ; อ้างอิงจาก Picora. 1997) ที่ศึกษาพบว่าความกดดัน ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดและความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าการเกิดความเครียดทำให้มีความวิตกกังวลตามมา เกิดความท้อแท้เหนื่อยหน่าย ซึ่งจะทำให้พยาบาลคำนึงถึงแต่ตนเองมีความเอาใจใส่ต่องานลดลงและจะมีผลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในที่สุด

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มีค่อนข้างน้อย โดยส่วนมากจะมีผลการวิจัยสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็สามารถใช้ในการอ้างอิงถึงความพึงพอใจในงานได้ดังที่เขมารดี มาสิงบุญ (เบญจวรรณ เนตรแซม. 2541 : 2 ; อ้างอิงจากเขมารดี มาสิงบุญ. 2535) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .49$) ดังนั้นจึงอาจชี้ให้เห็นถึงผลการศึกษาที่สอดคล้องกันกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เช่น การศึกษาของเคลลี (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 46; อ้างอิงจาก Kelly. 1975) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ ส่วนพยาบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งมีบุคลิกภาพสูงในด้านความวิตกกังวล หวาดกลัว ความเครียด ซึ่งยังพบว่าสอดคล้องกับแคทเทล เอเบอร์และแททชูโอกา

(สุดใจ ผาแก้วมณี. 2542 : 35 ; อ้างอิงจาก Cattell; Eber; and Tatsuoka. 1970 : 204-205) ที่ศึกษากับนักศึกษาพยาบาลพบว่ากลุ่มที่ประสบความสำเร็จในการเรียนคือกลุ่มที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สูง นอกจากงานวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลแล้วยังพบผลการศึกษาที่สนับสนุนผลการศึกษาในครั้งนี้ในอาชีพอื่น ๆ อีกเช่น แคทเทิล (นวลละอ อ เจียมสุวรรณ. 2516 ; อ้างอิงจาก Cattell. 1957 : 40-43) ซึ่งพบว่าวิศวกรที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีความมั่นคงทางอารมณ์เช่นเดียวกับผลการศึกษาของดอลล์ (นริ สุวัณณ์. 2538 : 16 ; อ้างอิงจาก Doll.1968) ซึ่งพบว่าผู้นำทางการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถเผชิญความเครียด เผชิญกับความวิตกกังวลได้สูงกว่าผู้นำทางการศึกษาที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังพบงานวิจัยของสุดาพร ลิ้มสุวรรณเกสร (2543 : 110-112) ซึ่งพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว-มั่นคงทางอารมณ์ของพนักงานธุรกิจโทรคมนาคม เครือยูคอม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน โดยพบว่ายิ่งพนักงานมีความหวั่นไหวทางอารมณ์มากก็จะมีค่าความพึงพอใจในงานลดลง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าพบการศึกษาค้นคว้ามากมายที่สนับสนุนและสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับความพึงพอใจในงาน (ตามสมมติฐานข้อที่ 1.2)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีการแสดงตัวมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีการแสดงตัวน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวพบว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาของไดเออร์ (ประภา เชื้อภักดี. 2526 : 46 ; อ้างอิงจาก Dyer. 1972) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำกว่า และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของแสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์ (2518 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าความเป็นผู้นำของทั้งพยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำตึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวนี้เป็นบุคลิกภาพด้านที่สำคัญกับการประกอบวิชาชีพพยาบาลเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลโดยเฉพาะงานพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนนั้นเป็นงานที่ต้องพบปะผู้คนจำนวนมาก ทั้งทีมงานสุขภาพ ผู้ป่วยและญาติ พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่เสริมสร้างกับลักษณะของงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ดังที่อุดม สุภาไตร (เพยาว์ เอี่ยมวงศ์. 2538 : 35-37 ; อ้างอิงจาก อุดม สุภาไตร. 2529 : 37) ซึ่งกล่าวว่า พยาบาลตามความคาดหวังของผู้ป่วย,พยาบาลตามความคาดหวังของประชาชน, พยาบาลตามความคาดหวังของทีมสุขภาพและพยาบาลตามความคาดหวังของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลนั้นรวม ๆ แล้ว ควรเป็นผู้ที่มีความร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส กิริยามารยาทสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการต้อนรับที่ดี สามารถตอบข้อซักถามต่าง ๆ นอกจากนั้นยังต้องสามารถติดต่อให้ความร่วมมือประสานงานกับบุคคล กลุ่มบุคคล ทั้งในทีมงานพยาบาลและทีมสุขภาพอื่นได้ดี สามารถเป็นสื่อกลางให้กับผู้ป่วยและผู้รับบริการ นอกจากนั้นยังต้องเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม มองสังคมในแง่ดี ซึ่งจากการคาดหวังดังกล่าวจะเห็นได้ว่าพยาบาลถูกคาดหวังให้มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวที่สูง แสดงว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงนั้นจะสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคคลต่าง ๆ ได้

คาดหวังต่อพยาบาลได้ติดตามธรรมชาติของตน โดยไม่ต้องพยายามแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าปกติ ซึ่งผลของการที่พยาบาลมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับลักษณะงานนั้นจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา

นอกจากนั้นยังจะพบได้จากผลการศึกษาต่างๆ ที่ศึกษาระหว่างบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับความพึงพอใจในงานในอาชีพอื่นๆ เช่น ทวีพร มั่นชวนนท์ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุดาพร ลิ้มสุวรรณเกสร (2543 : 110 -112) ซึ่งพบว่าบุคลิกภาพด้านการแสดงออกของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบการศึกษาของเฟื่องนภา เตียเจริญ (2541 : 85) ซึ่งศึกษาพบว่าความต้องการเป็นมิตรกับผู้อื่นและความต้องการทางด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และการศึกษาของนำพร ไหวว่อง (2537 : 67) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในงานของวิทยากรย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและพบว่าพฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนในด้านงานวิจัยที่พบผลตรงข้ามนั้นจะเห็นได้จากงานวิจัยของสุพิชญ์ ไพฑูรย์ (2526 : 72) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความสามารถในการงานบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพแสดงตัวกับเก็บตัวมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบการศึกษาของปัทมา บุญเจริญ (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแผนกคอมพิวเตอร์ บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดตัวและบุคลิกภาพแบบปิดตัวนั้นไม่มีความแตกต่างในด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่างานในแต่ละอาชีพที่พบว่ามีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวแตกต่างกันแต่ไม่พบว่ามี ความพึงพอใจในงานแตกต่างกันนั้นเป็นอาชีพที่ไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากนัก ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานในอาชีพดังกล่าวนี้ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำหรือสูงก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงข้ามกับลักษณะงานของพยาบาลซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาล

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับความพึงพอใจในงาน (ตามสมมติฐานข้อที่ 1.3)

จากผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐาน จากผลการศึกษาดังกล่าวแม้จะพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงกว่า ($\bar{x} = 145.37$) นั้นพบว่ามีแนวโน้มสูงกว่าคะแนนความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับ

ประสบการณ์ต่ำกว่า ($\bar{x} = 143.27$) ซึ่งมีแนวคิดมากมายที่ให้ความเห็นว่าพยาบาลที่ดีควรเป็นผู้ที่มีการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ดังเช่นเดวิส (พรณวดี สนิททรัพย์. 2542 : 28 ; อ้างอิงจาก Davis. 1996 : 5414) ซึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่ามีความสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลมีการปฏิบัติงานที่ดี เนื่องจากในสังคมปัจจุบันการดูแลด้านสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากกว่าสมัยก่อน มีทฤษฎี การประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่พยาบาลจะต้องเผชิญกับสถานการณ์เหล่านี้ ซึ่งพยาบาลต้องมีความยืดหยุ่น และมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2529 : 17) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของพยาบาลไว้ว่า ควรมีความคิดริเริ่ม นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม มีศิลปะในการทำงาน เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการจะเป็นพยาบาลที่ดีหรือเป็นพยาบาลที่มีการปฏิบัติงานที่ดีนั้นต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูง แต่จากผลการศึกษาที่ไม่เป็นไปตามแนวคิดดังกล่าวอาจเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลที่เป็นงานที่ต้องทำตามระเบียบแบบแผนหรืองานที่เป็นลักษณะงานซ้ำ ๆ (Routine) ทำให้งานบางอย่างที่ถึงแม้ว่าพยาบาลจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ แต่ด้วยลักษณะวิชาชีพที่ไม่เปิดโอกาสในการลองผิดลองถูกกับการปฏิบัติงาน พยาบาลจึงไม่สามารถทดลองปฏิบัติงานในวิธีการต่าง ๆ ที่คิดได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์เช่นนี้เป็นประจำก็จะทำให้พยาบาลเลิกคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิธีใหม่ ๆ นั้นไปเสียและปฏิบัติงานตามแบบแผนเดิม ๆ ต่อไป อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานในภาพรวมไม่ได้แยกรายด้าน ซึ่งพบว่ามีด้านบางด้านของการวัดความพึงพอใจงานนั้นจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ เป็นอย่างมากแต่เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาเป็นรายด้านจึงทำให้ไม่พบว่ามี ความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันของพยาบาลทั้งสองกลุ่มที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่างกัน

นอกจากนั้นยังพบว่าการขาดแคลนพยาบาลหรือบุคลากรในทีมสุขภาพก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดังที่ตนเองต้องการ เช่นสถานการณ์ที่พยาบาลได้มีการมอบหมายงานให้ผู้ช่วยพยาบาลทำในงานบางอย่างที่ผู้ช่วยพยาบาลมีศักยภาพและมีสิทธิทำได้ปรากฏว่างานมีปริมาณมากจนผู้ช่วยพยาบาลไม่สามารถทำได้เสร็จทันเวลา พยาบาลจึงต้องช่วยปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาและสามารถปฏิบัติงานอื่นต่อไปได้ ซึ่งจากปริมาณงานที่มาก ต้องทำงานหนัก บางครั้งก็มุงทำงานให้เสร็จ พยาบาลจึงมีโอกาสนในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ใช้จินตนาการหรือใช้ศิลปะในการทำงานได้ค่อนข้างน้อยหรือบางครั้งความคิดดังกล่าวอาจไม่ได้ถูกนำมาปฏิบัติจริง จึงเป็นสาเหตุที่ไม่พบว่ามีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงและต่ำมีความความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงาน เพราะไม่ว่าพยาบาลจะมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงหรือต่ำก็จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานในแบบแผนเดียวกัน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดต่าง ๆ ตลอดจนพยาบาลทุกคนต่างก็ประสบกับปัญหาที่มีบุคลากรที่ขึ้นปฏิบัติงานในเวรเดียวกันน้อย มีปริมาณงานที่มากและไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยาบาลจึงมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

4. บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนกับความพึงพอใจในงาน (ตามสมมติฐานข้อที่ 1.4)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของริส (ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี, 2525 : 78-79 ; อ้างอิงจาก Reece, 1961 : 172-179) ที่พบว่านักเรียนพยาบาลที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียนมีความต้องการสูงทางด้านการช่วยเหลือผู้อื่น การเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความต้องการต่ำในด้านการก้าวร้าวรุนแรงผู้อื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะโดยลักษณะงานของพยาบาลที่ต้องพบปะกับผู้ที่เจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ต้องให้การช่วยเหลือผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ พยาบาลต้องทนสภาวะที่ต้องเผชิญกับสภาพผู้ป่วยที่น่าเกลียด เผชิญกับสถานการณ์ที่ทำให้ตกใจ ตลอดจนสิ่งที่ไม่น่าพึงพอใจต่าง ๆ ในการทำงานซึ่งพยาบาลต้องมีความความเมตตา กรุณา มีน้ำใจ โอบอ้อมอารีต่อเพื่อนมนุษย์จึงจะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้โดยเต็มใจ ไม่รู้สึกรังเกียจผู้ป่วย

นอกจากนั้นบุคลิกภาพของพยาบาลที่คาดหวังจะให้ เป็นนอกจากบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวแล้วยังพบว่ากรุณา แสงสุวรรณ (2539) ได้กำหนดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพในด้านของบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยน โดยอาศัยปัจจัยด้านวิชาชีพและปัจจัยด้านสังคมมาเป็นตัวกำหนดรวม ๆ แล้วว่าควรเป็นผู้ที่มีความจริงใจ สุภาพอ่อนโยน สนใจช่วยเหลือผู้อื่น นอกจากนี้การปฏิบัติงานพยาบาลมีทั้งการปฏิบัติงานโดยตัวพยาบาลเองและการปฏิบัติงานเป็นทีมซึ่งพยาบาลต้องมีความไว้วางใจให้กับเพื่อนร่วมงานทีมเดียวกัน

นอกนั้นยังพบงานวิจัยอื่นที่พบผลสอดคล้องกันเช่นงานวิจัยของแฟบริเคโท (สิริรัตน์ โกสยิกานนท์, 2541 : 55-56 ; อ้างอิงจาก Fabricatore and others, 1978 : 63-70) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบด้านการมีจิตใจที่อ่อนโยนเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพที่สุดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และงานวิจัยของเพ็ญจันทร์ สว่างตระกูล (2539 : 121-122) ที่พบว่าตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จจะมีบุคลิกภาพด้านซื่อตรง เอื้อเฟื้อ และสุภาพ

ส่วนในด้านของงานวิจัยที่พบผลไม่สอดคล้องกันนั้นพบว่านวลละอ อเจียมสุวรรณ (2516 : 157-165) ศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตมหาวิทยาลัยและพบว่านิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีจิตใจหวาดระแวง ส่วนนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำมีความไว้วางใจ จากผลการศึกษาในเรื่องดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มนักศึกษาที่ไม่ได้มีประสบการณ์ในการทำงานดังนั้นการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงน่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเฉพาะกับการเรียน เพราะต้องแข่งขันกันเรียนเพื่อให้มีผลการเรียนที่ดี ซึ่งพบได้บ่อยว่านักศึกษามหาวิทยาลัยมักกลั่นแกล้งกันหรืออิจฉาริษยากันเกี่ยวกับการเรียน ซึ่งถ้านักศึกษาได้มีการทำงานจะพบว่าการที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มากมายบุคลิกภาพที่น่าจะได้รับการยอมรับในกลุ่มสังคมของการทำงานน่าจะเป็นการไว้วางใจมากกว่าการที่จะหวาดระแวงผู้อื่น เนื่องจากลักษณะของการทำงานโดยเฉพาะงานของพยาบาล ซึ่งต้องมีการทำงานเป็นทีมจึงจะเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี แม้ว่าบางครั้งอาจต้องมีการแข่งขันกันในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน แต่โดยลักษณะระบบงานที่ยังคงมีระบบอาวุโสตามระบบสังคมไทย

ทำให้พยาบาลยังคงมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ประนีประนอมกับผู้อื่นเพื่อให้ตนเองสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดจนสามารถเรียนรู้จากพยาบาลที่มีอาวุโสกว่าได้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมากกว่าจะสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับผู้ป่วยและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลด้วย

5. บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบกับความพึงพอใจในงาน (ตามสมมติฐานข้อที่ 1.5)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบสูงกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านมีสติรู้ผิดชอบต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆของพยาบาล จะเห็นได้ว่างานของพยาบาลมักถูกเพ่งเล็งทางด้านคุณธรรม เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์และความเป็นความตาย ต้องใช้ความมานะ อดทน ความละเอียดรอบคอบและต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายในงาน ต้องป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น และสำหรับลักษณะโดยทั่วไปของงานพยาบาลจะเป็นงานที่มีความรีบเร่งตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่อเกิดภาวะวิกฤติกับผู้ป่วย พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นการรับผิดชอบต่อหน้าที่ก็เป็นสิ่งสำคัญ ดังที่จันทรจิรา เหล่าพงษ์นันทน์ (2533) ได้สรุปคุณลักษณะของพยาบาลในด้านของความรับผิดชอบไว้ว่า พยาบาลควรมีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ เอาใจใส่ผู้ป่วย มีใจจดจ่อต่องานที่ปฏิบัติ นำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาลและติดตามผลหลังให้การพยาบาลไปแล้ว นอกจากนั้นพยาบาลยังควรต้องมีความอดุสาหะ ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ มีความมานะบากบั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีวินัยในการทำงาน ควบคุมความประพฤติของตนได้

จากคุณลักษณะต่างๆของพยาบาลที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบนั้นชี้ให้เห็นว่าถ้าพยาบาลมีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบสูงจะสามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบต่ำ ซึ่งนอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้วยังพบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันเช่นงานวิจัยของจินดารัตน์ ทองประไพ (2539 : 96) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแบบ เอ คือเป็นคนที่มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น ปราศจากข้อสงสัยที่จะสัมฤทธิ์ผลในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าพยาบาลที่บุคลิกภาพแบบ บี คือเป็นคนที่ใช้ชีวิตเรื่อยๆ มีแรงขับในการทำงานน้อย ไม่เคร่งเครียดหรือจริงจังกับงาน ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้ไม่เอาใจใส่ต่องาน ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของไดเออร์ (ประภา เชื้อภักดี. 2546 : 46 ; อ้างอิงจาก Dyer.1972) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะมีบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบและความใฝ่สัมฤทธิ์สูงและยังพบงานวิจัยของณัฐพร ลัทธยาพร (2535) ซึ่งศึกษาพบว่าบุคลิกภาพด้านความเป็นระเบียบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี (2525 : 83-84) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีลักษณะ

บุคลิกภาพในด้านความรับผิดชอบและความไม่ล้มเหลวที่สูงกว่าพยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง จะเห็นได้ว่าทั้งแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลและงานวิจัยที่นำเสนอแนะสนับสนุนว่า บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมีความสำคัญและเกี่ยวเนื่องกับความพึงพอใจของพยาบาลและมีผลทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันโดยเปรียบเทียบตามตัวแปรบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ตามสมมติฐานข้อที่ 2)

1. บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (สมมติฐานข้อที่ 2.1)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์น้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากลักษณะบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ที่มีความสำคัญกับวิชาชีพพยาบาลเป็นอย่างมากดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเมื่อพิจารณาดูลักษณะของผู้ที่มีความต้องการจะพัฒนาตนเองจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะมีความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ให้มีความเจริญขึ้น บุคคลนั้นต้องมีคุณลักษณะบางอย่างที่กระตุ้นให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากลักษณะบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สูงนั้นจะต้องมีลักษณะของบุคคลที่เรียบง่าย เกิดความท้อแท้ได้ยาก มีความพึงพอใจในตนเอง ไม่รู้สึกอับอายได้ง่ายและสามารถเผชิญความเครียดได้ดี ดังที่อุบล สาธิตกร (2517) กล่าวว่าผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองจะเป็นคนที่มีความมั่นคงในจิตใจ บุคคลจะเผชิญกับประสบการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง ดังนั้นผู้ที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์แตกต่างกันย่อมมีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นแตกต่างกัน ซึ่งคุณลักษณะต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมและกระตุ้นความต้องการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้น

เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองนั้นมีหลายวิธีดังที่ศรีธัญ ดำริสุข (2522 : 23) ได้สรุปแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองไว้ในด้านการปรับปรุงอาชีพของตนต่อไปนี้ ได้แก่ ก.ศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Education) เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา, ข.สนใจการเข้าฟังประชุมทางวิชาชีพหรือทั่วไปโดยสม่ำเสมอ, ค.อ่านหนังสือ วารสารในวิชาชีพของตนหรือหนังสือพิมพ์อื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อวิชาชีพของตนและ ง.ศึกษาดูงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นประจำ

จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น, การเข้าสัมมนา, การอบรม, การฝึกทักษะขณะปฏิบัติงานหรือแม้แต่การอ่านหนังสือหรือตำราด้วยตนเองนั้นเป็นกิจกรรมที่ย่อมจะมีความยากลำบากหรือมีอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาในแต่ละกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เช่นในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้นพยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดค่อนข้างมากเนื่องจากต้องเรียนและทำงานไปด้วย ความวิตกกังวลต่อการเรียนหรือการสอบ การที่ต้องยอมรับสภาพของตนเองในด้านการเรียนหรือผลการสอบ ส่วนในด้านของกิจกรรมการเข้ารับการฝึกอบรม, สัมมนา, อภิปราย

ต่าง ๆ นั้นต้องพบปะบุคคลอื่นมากมาย อาจต้องมีการแสดงความคิดเห็น ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวอาจทำให้เกิดความเครียด ความอับอายได้นอกจากนั้นการฝึกฝนทักษะในการปฏิบัติงานหรือการแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานก็อาจมีความยากลำบาก มีความเครียดต่าง ๆ เกิดขึ้นเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลก็ก่อให้เกิดความเครียดอยู่แล้ว การที่จะพยายามฝึกฝนทักษะทั้งทักษะการทำงานเก่าหรือทักษะใหม่ ๆ พยาบาลก็ต้องมีความระมัดระวังในการฝึกเนื่องจากเป็นการปฏิบัติจริง ดังนั้นสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้จึงสามารถก่อให้เกิดความเครียด ความกดดัน ความตื่นเต้น ความท้อแท้ใจในการฝึกปฏิบัติ หรือแม้แต่อาจก่อให้เกิดความอับอายกับพยาบาลเมื่อไม่มีความรู้หรือมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ผิด จากสถานการณ์ต่าง ๆ พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์สูงก็ย่อมที่จะมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสถานการณ์ดังที่กล่าวมาแล้วนั้นได้ค่อนข้างดีสามารถยอมรับและปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องและมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาตนเองต่อไปแต่พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ต่ำนั้นอาจตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ลำบาก เกิดความเครียดหรืออับอายมาก ทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาตนเอง จึงอาจเป็นผลให้มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำ

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของตรีพร ชุมศรี (2545) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพเป็นคนที่ชอบฝ่าฟันอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง จากแนวคิดต่าง ๆ และงานวิจัยที่พบจึงเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์นั้นส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน

2. บุคลิกภาพด้านการแสดงตัวกับความต้องการพัฒนาตนเอง (สมมติฐานข้อที่ 2.2)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน จากคุณลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองจะเป็น ผู้ที่ต้องการมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกับผู้อื่นอย่างเป็นกันเอง ต้องมีการเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาเมื่อมีโอกาสนั้นเป็นผู้บรรยายและอภิปรายในบางโอกาส และต้องคบหาสมาคมกับผู้รู้ต่าง ๆ (สมพงษ์ เกษมสิน(2523 : 20-21) นอกจากนั้นยังต้องเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ มีการศึกษาดูงาน จากกิจกรรมต่าง ๆ ของการพัฒนาตนเองดังกล่าวมาแล้วนั้นพยาบาลต้องพบปะบุคคลอื่นมากมาย ตลอดจนต้องมีการพูดคุยซักถามกับบุคคลอื่นซึ่งไม่คุ้นเคยซึ่งสอดคล้องกับนิโลบล สุครองแพ่ง (2542 : 30) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ดังนั้นจะเห็นว่า การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญ

พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงก็จะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ดี การที่บุคคลมีบุคลิกภาพแสดงตัวสูงจะทำให้กล้าพูดกล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนั้นการที่พยาบาลกล้าแสดงความคิดเห็น แสดงความเป็นผู้นำ มีการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉงทำให้พยาบาลสนุกและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ แม้แต่การฝึกทักษะขณะ

ปฏิบัติงาน พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะกล้าพูดกล้าถาม สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทำให้ได้รับทั้งความรู้และทักษะต่างๆเพิ่มเติม และมีทัศนคติที่ดีต่อการซักถามในสิ่งไม่รู้ นอกจากนั้นลักษณะงานพยาบาลที่ท้าทาย น่าตื่นเต้น พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงจะชอบที่ได้ทำงานในลักษณะนี้ และกล้าที่จะปฏิบัติงานในสถานการณ์คับขัน กล้าฝึกทักษะต่างๆเพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติ ในขณะที่พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำจะไม่ชอบเข้าสังคม ไม่ชอบพบปะบุคคลอื่น สร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานได้ไม่ดี อาจไม่ชอบสภาวะที่มีความตื่นเต้น คับขัน และปฏิบัติงานในภาวะที่มีความตื่นเต้นได้ไม่ดีเท่าที่ควรจึงทำให้เกิดความกลัว รู้สึกไม่ดีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองจากสาเหตุต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวสูงมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงตัวต่ำกว่า

3. บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง (สมมติฐานข้อที่ 2.3)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน จากลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดรับคำนิยามใหม่ ๆ จะเห็นได้ว่าการมีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงดังกล่าวจะทำให้บุคคลมีความพร้อมที่จะเปิดรับความรู้หรือข้อปฏิบัติใหม่ ๆ ซึ่งจากลักษณะงานของพยาบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงเกือบตลอดเวลาสืบเนื่องมาจากการค้นคว้าหาวิธีการหรือสิ่งที่ดีที่สุดที่จะนำมาใช้ในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการรักษาพยาบาลซึ่งพยาบาลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานก็จำเป็นที่จะต้องมีการติดตามความเคลื่อนไหวต่าง ๆ มีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเพิ่มเติม การอบรม การสัมมนา หรือการฝึกฝนทักษะต่างๆ พยาบาลต้องมีการเปิดรับสิ่งใหม่ๆที่จะได้จากการทำกิจกรรมเหล่านั้น ถ้าพยาบาลยังยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ สิ่งเก่า ๆ ก็อาจทำให้มีวิธีการให้การรักษาพยาบาลที่ล้าสมัย ดังนั้นการยอมรับที่จะฝึกปฏิบัติสิ่งต่างๆที่รับมาใหม่นั้นเพื่อให้เกิดความชำนาญจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ดังที่สุโท เจริญสุข (เชนิสา พุ่งโชคชัย, 2543 ; อ้างอิงจาก สุโท เจริญสุข, 2513) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองไว้ว่าผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่าบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์นี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากกับการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลด้วยลักษณะของงานพยาบาลที่ต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงจึงมีแนวโน้มที่จะต้องการพบกับสิ่งใหม่ๆ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเพิ่มเติม การอบรม สัมมนา การอ่านตำรา หรือการฝึกทักษะขณะปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์สูงต้องการ ในขณะที่พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำอาจ

ไม่เปิดรับความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ เพราะคิดว่าวิธีแบบเดิม ๆ ไม่ได้ทำให้ทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองไม่ดี มีความต้องการพัฒนาตนเองต่ำ

4. บุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนกับความต้องการพัฒนาตนเอง (สมมติฐานข้อที่ 2.4)

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งจะเห็นได้จากแนวคิดเกี่ยวกับผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองที่สุโท เจริญสุข (เชนินสา พุ่งโชคชัย, 2543 ; อ้างอิงจาก สุโท เจริญสุข, 2513) ที่กล่าวไว้ว่าผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองจะต้องเป็นคนที่ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน สัตย์ซื่อเสมอ สะอาดเรียบร้อย พุดจาอ่อนหวาน ช่วยเหลือเมตตา สงสารผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความซื่อสัตย์ ซื่อตรงมีความสำคัญมากกับวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลเกี่ยวกับสุขภาพของผู้อื่นเมื่อทำผิดพลาด พยาบาลควรต้องเป็นผู้ที่ยอมรับผิดเพื่อหาวิธีแก้ไขต่อไป ถ้าพยาบาลปกปิดความผิดก็จะเกิดผลเสียต่อผู้ป่วยได้

นอกจากนั้นอุบล สาธิตกร (2517: 21-23) กล่าวถึงลักษณะของความเจริญส่วนบุคคลซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของผู้ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองไว้ว่าต้องยอมรับและเข้าใจผู้อื่นอย่างแท้จริง บุคคลที่มีความเจริญส่วนบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเป็นธรรมชาติ มีความจริงใจต่อผู้อื่น และมองผู้อื่นอย่างที่เขาเป็น ยอมรับผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข ปราศจากการบิดเบือนในสิ่งที่ตนรับรู้เกี่ยวกับผู้อื่น เมื่อพิจารณากิจกรรมต่างๆ ที่พยาบาลควรทำเพื่อพัฒนาตนเองนั้นจะเห็นว่า พยาบาลต้องร่วมกิจกรรมต่างๆ กับบุคคลอื่นการที่พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงจะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไว้วางใจผู้อื่น จริงใจ ช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ทำให้พยาบาลสนุกที่ได้ร่วมกิจกรรม มีความต้องการพัฒนาตนเองต่อไป

ส่วนในด้านของการฝึกทักษะต่างๆ ในขณะปฏิบัติงานนั้น จะเห็นได้ว่างานพยาบาลมีการใช้ระบบอาวุโส ผู้น้อยต้องเคารพผู้ใหญ่กว่า ดังนั้นการที่พยาบาลมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ประนีประนอมกับผู้อื่น การที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นหรือทักษะในการปฏิบัติงานก็จะสามารถทำได้ง่ายขึ้นไม่จะเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับพยาบาลที่มีอาวุโสกว่า พยาบาลในรุ่นเดียวกันหรือพยาบาลที่อายุน้อยกว่าก็ตาม นอกจากนั้นพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนต่ำอาจมีความพึงพอใจในงานต่ำเนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพของตนไม่สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองไปด้วย ซึ่งจากการทดลองวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองในการศึกษารั้วนี้พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r=.500$) และพบว่าบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาตนเองที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r=.325$)

ด้วยเหตุนี้พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าเนื่องจากสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองได้อย่างสนุกและพึงพอใจ นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานยังเปิดโอกาสให้พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะต่างๆได้อย่างเป็นกันเอง มีบรรยากาศในการพูดคุยที่สนิทสนมและเป็นมิตรต่อกัน

นอกจากนั้นดังที่เคยกล่าวมาแล้วว่าบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานพยาบาลมาก เนื่องจากเป็นบุคลิกภาพด้านที่สอดคล้องกับลักษณะงานของพยาบาล ทำให้พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความอ่อนโยนสูงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลจึงเกิดความพึงพอใจและต้องการที่จะเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีต่อไปและพยาบาลจะพบว่า การที่จะสามารถปฏิบัติงานพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ นั้น การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะและสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ ดังนั้นพยาบาลจึงมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูง

5. บุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบกับความต้องการพัฒนาตนเอง (สมมติฐานข้อที่ 2.5)

จากการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบสูงกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และยังพบผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน เช่น งานวิจัยของตรีพร ชุมศรี (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลพบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพแบบที่เป็นคนรักความก้าวหน้า ชอบทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสัมฤทธิ์ผล นอกจากนั้นยังพบว่าบุคลิกภาพเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลได้ นอกจากนั้นยังพบงานวิจัยที่พบผลสอดคล้องกันของกนิษฐา จิตวิวัฒนา (2542) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค ซึ่งพบว่านายช่างเทคนิคที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าจะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่านายช่างเทคนิคที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำกว่า นอกจากนั้น สุโท เจริญสุข (เชนิสา พุ่งโชคชัย, 2543 ; อ้างอิงจาก สุโท เจริญสุข, 2513) ยังได้กล่าวถึงลักษณะของการที่จะเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองว่า จงทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน มีความคิดถูกต้อง ทำนองคลองธรรม มีความรับผิดชอบ ทำอะไรทุกอย่างจนสุดความสามารถ เคารพในกฎ ระเบียบ วินัย มีกฎเกณฑ์ในชีวิตประจำวัน วางกฎระเบียบให้กับงานต่างๆ

จากลักษณะของบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบในด้านของความรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเองนั้นพบว่าน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองโดยพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบสูงจะมีความรับผิดชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีวินัยในการแบ่งเวลาเพื่ออ่านหนังสือหรือตำราที่ให้ความรู้และประโยชน์เพื่อพัฒนาความรู้ของตน เนื่องจากการทำงานพยาบาลเป็นการทำงานหนักอยู่แล้ว หลังว่างเว้นจากการทำงานแล้วพยาบาลจึงอยากที่จะพักผ่อน ดังนั้นหากพยาบาลมีความรับผิดชอบต่ำ มี

วินัยในตนเองต่ำแล้วพยาบาลก็มักจะใช้เวลาว่างเหล่านั้นไปกับการพักผ่อนหย่อนใจ และมีความคิดเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาตนเองน้อยลง มีความต้องการใช้เวลาว่างในการพัฒนาตนเองน้อยลง

จากผลการวิจัยและแนวคิดดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นว่าบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคล เพราะการพัฒนาตนเองนั้นไม่ว่าจะเป็นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรม สัมมนา การอ่านหนังสือตำรา หรือการฝึกทักษะต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่พยาบาลต้องมีการกระตุ้นตนเองให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นด้วยความเต็มใจใฝ่รู้ เห็นว่ามีประโยชน์สำหรับตนในการทำงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่าความแตกต่างกันของบุคลิกภาพด้านความมีสติรู้ผิดชอบนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลมีแนวโน้มในการต้องการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลตามตัวแปรชีวิตสังคม

1. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามอายุและประสบการณ์ในการทำงาน

เนื่องจากลักษณะของตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานนั้นเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลในการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานไปพร้อม ๆ กัน ดังที่พบจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3.1 และ 3.3 และขัดแย้งกับผลการศึกษาของสุวรรณ สุวรรณผล (2520) ซึ่งพบว่าผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของลีและวิลเบอร์ (ภาวิณี นาวาพานิช. 2537 : 10 ; อ้างอิงจาก Lee and Wilbur. 1985 : 781-791) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้นซึ่งสาเหตุที่พบผลขัดแย้งดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเกิดจากความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จะเห็นว่าสุวรรณ สุวรรณผล ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาล ส่วนในการศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล ซึ่งลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความเครียดและความกดดันต่าง ๆ ของผู้ช่วยพยาบาลและพยาบาลจะมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก ดังนั้นแม้ว่าพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมีค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพิ่มสูงขึ้นแต่ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและความกดดันต่าง ๆ ก็สูงขึ้นมากกว่าพยาบาลที่อายุและประสบการณ์น้อยกว่าด้วย ในขณะที่ผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่ามักจะได้รับค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้นแต่ลักษณะงาน ความรับผิดชอบตลอดจนความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ก็ยังคงเหมือนกันกับผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งจากสาเหตุของความแตกต่างในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจึงอาจทำให้พบผลการศึกษาที่แตกต่างกัน

นอกจากนั้นจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งพยาบาลทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมากน้อยเพียงใดถ้ายังคงเป็นพยาบาลประจำการในแผนกผู้ป่วยในและปฏิบัติงานโดยตรงกับผู้ป่วยแล้วก็ยังคงมีลักษณะของการทำงานที่ยังคล้ายคลึงกันซึ่งจะเห็นได้จากการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลมีการทำงานที่เหมือนกันของสมณฑา สิทธิพงศ์สกุล (2527 : 87-88) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน โดยลักษณะงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านนั้นไม่ว่าพยาบาลจะมีอายุและประสบการณ์มากน้อยเพียงใดจะทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและผลการศึกษาพบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านไม่มีความสัมพันธ์กันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

แม้ว่าพยาบาลที่มีอายุมากขึ้นหรือมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นนั้นจะได้รับการยอมรับนับถือ มีความสามารถในการจัดการงานในความรับผิดชอบได้ดี มีความชำนาญงาน ตลอดจนมีวุฒิภาวะที่มากขึ้นแต่การที่พยาบาลยังคงทำงานลักษณะเดิม ๆ เป็นการทำงานซ้ำ ๆ (Routine) ทำให้พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์มากนั้นพบว่างานมีความท้าทายลดลง เริ่มเบื่อหน่ายงานดังที่ริส (พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2536 : 76-77 ; อ้างอิงจากReece, 1979) กล่าวถึงลักษณะของการปฏิบัติงานของพยาบาลตั้งแต่จบการศึกษาและเริ่มปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า ในปีแรก พยาบาลจะเริ่มเรียนรู้งานต่าง ๆ ปีที่ 2 พยาบาลจะกำหนดระดับความคาดหวังในการทำงานของตนเอง ปีที่ 3 พยาบาลจะทำงานไปตามความคาดหวัง ปีที่ 4 การทำงานไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลง พยาบาลจะเริ่มถามตนเองว่าได้อะไรบ้างจากการลงทุนด้วยพลังกาย พลังใจ และพลังสติปัญญา จนถึงปีที่ 5 พยาบาลจะเริ่มมีความเครียดเกิดขึ้นและจะรุนแรงมากขึ้น หากภาวะกดดันยังมีอยู่ เพราะฉะนั้นเมื่อทำงานไปได้ 7-10 ปี ความเบื่อหน่ายมักจะรุนแรง

นอกจากนั้นการที่พยาบาลที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ในการทำงานที่ยาวนานยังคงต้องปฏิบัติงานในเวรป่วย-ตึกเหมือนเดิม ซึ่งการปฏิบัติงานในเวรป่วย-ตึกนั้นทำให้พยาบาลมีความเหนื่อยล้าต่อการทำงานในเวรป่วย-ตึกเพิ่มขึ้น สุขภาพร่างกายแย่ลง ผลการปฏิบัติงานลดลง และพบว่าพยาบาลในกลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นนั้นมักเริ่มได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับความไว้วางใจ และรับผิดชอบหน้าที่บางอย่างเพื่อแบ่งเบาภาระของหัวหน้าแผนกและเรียนรู้งานเพื่อมีตำแหน่งหน้าที่ที่ก้าวหน้าขึ้น หากพยาบาลไม่ได้รับความไว้วางใจ ไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนไม่ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ก้าวหน้าเพิ่มขึ้นเหมือนกับเพื่อนพยาบาลในกลุ่มประสบการณ์เดียวกัน พยาบาลในกลุ่มนี้ก็ย่อมจะขาดกำลังใจในการทำงาน เบื่อหน่ายและท้อแท้ ทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วที่ทำให้พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ผลการศึกษาของสุกัญญา แสงมุข (2535 : 67) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

และพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการศึกษาของสมทรง อ่อนน้อม (2538) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานกับระดับการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3.2 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของมาณีย์ อัยเจริญพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความพึงพอใจในงานในระดับสูง ส่วนพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีระดับความพึงพอใจในงานระดับต่ำและสอดคล้องกับสมุณทนา สิทธิพงศ์สกุล (2527) ซึ่งพบว่าวุฒิการศึกษาของพยาบาลเยี่ยมบ้านมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในงาน เนื่องจากพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความตื่นตัวในเรื่องของความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าหรือต้องการมีตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาที่ได้รับ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นไปได้ยากสำหรับลักษณะความก้าวหน้าทางตำแหน่งหน้าที่การงานของวิชาชีพพยาบาล เนื่องจากยังมีการพิจารณาตำแหน่งโดยมีระบบอาวุโสเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีถ้ายังมีอายุน้อย ประสบการณ์น้อยก็อาจไม่ได้รับพิจารณาในตำแหน่งที่สูงขึ้น

นอกจากนั้นพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมักคำนึงถึงเรื่องค่าตอบแทนที่ควรได้รับ แม้ว่าการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนจะได้รับค่าตอบแทนสูงอยู่แล้วแต่พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าย่อมที่จะรู้สึกว่าจะตนเองควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีทั่วไป นอกจากนั้นพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้นนั้นมักได้รับการฝึกฝนและมีความรู้ความสามารถสูง ย่อมคาดหวังจะมีอิสระในการทำงานและทนไม่ได้ต่อระเบียบแบบแผนที่ปิดกั้นความคิดของตน (สมทรง อ่อนน้อม. 2538 : 34 ; อ้างอิงจาก Anderson. 1968 : 119)

ส่วนในกลุ่มของพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีนั้นเนื่องจากไม่ได้ศึกษาต่อจึงอาจมีทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่น ๆ ลดลง อีกทั้งยังพอใจกับผลตอบแทนซึ่งค่อนข้างสูงเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลเอกชน ตลอดจนหน้าที่รับผิดชอบของตนในงานนั้นก็เหมาะสมกับระดับการศึกษาของตน การคาดหวังในตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงมีน้อยทำให้มีความพึงพอใจในงานของตน

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานตามสถานภาพสมรส

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และม่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3.4 จะเห็นว่าในการแบ่งสถานภาพสมรสนั้นผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพ คือ โสด คู่และม่าย ซึ่งในงานพยาบาลนั้นพบว่าสถานภาพสมรสก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ดังจะเห็นได้จากความพึงพอใจในงานกับสถานภาพสมรสโสด พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดนั้นจะมีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับครอบครัวน้อยกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสอื่น มีชีวิตอิสระ มีเวลาส่วนตัวที่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานได้อย่างเต็มที่โดยเฉพาะงานพยาบาลที่มัก

ต้องมีการใช้เวลาส่วนตัวไปในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการใช้เวลาส่วนตัวในการทำงานใน ความรับผิดชอบในแผนกที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยโดยตรงแต่พยาบาลที่มีสถานภาพโสดก็มีความเครียดได้ง่ายกว่าพยาบาลในสถานภาพอื่นๆ เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเองที่ก่อให้เกิดความเครียด ดังที่พรรณวดี สนธิทรัพย์ (2542 : 79) ได้ให้ความเห็นว่าพยาบาลที่มีสถานภาพโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจ เปลี่ยนงานได้ง่าย และมีความเหนื่อยหน่ายและความเครียดได้มากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว และเมื่อเกิดความเครียด พยาบาลที่มีสถานะโสดไม่มีที่ปรึกษาหรือบุคคลที่จะสามารถสนับสนุนทางด้านจิตใจทำให้ภาวะเครียดนั้นไม่ได้ถูกกำจัดและมีผลต่อความพึงพอใจในงานได้

นอกจากนั้นแม้ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดนั้นจะสามารถขึ้นปฏิบัติงานในเวรบาย-ดึกและวันหยุดได้เนื่องจากไม่มีการรับผิดชอบต่อสามีและบุตรเหมือนกับพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่หรือมีสามี แต่โดยทั่วไปพยาบาลที่มีสถานภาพโสดยังคงมีเพื่อน บุคคลต่างๆ ในครอบครัวที่ม การทำงานในตอนกลางวันตามปกติ ดังนั้นโอกาสที่จะสามารถพบปะเพื่อนหรือบุคคลในครอบครัวได้ตามปกติก็จะน้อยลง ทำให้ต้องห่างเหินครอบครัว ซึ่งจะทำให้พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดยังคงมีความต้องการที่จะใช้ชีวิตการทำงานแบบปกติคือทำงานในตอนกลางวัน ซึ่งสาเหตุดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่หรือมีสามี

ซึ่งพบผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ผลการศึกษาของัญญา แก้วศรี (2529) ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการศึกษาของชาดิชาย สุวรรณนิตย์ (2534) ที่พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานเช่นเดียวกัน

4. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลตามตัวแปรชีวสังคม

1. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองกับอายุและประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกับพยาบาลที่มีอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกับพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4.1 และ ข้อ 4.3 และขัดแย้งกับผลการศึกษาของเชนิสา หุ่นไชยชัย (2543) ซึ่งได้ทำการศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง พบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีอายุมากกว่าและเพชรรา คุณสันติพงษ์ (โกศล มีคุณและคณะ. 2539 : 39 ; อ้างอิงจาก เพชรรา คุณสันติพงษ์. 2531)ซึ่งศึกษาความต้องการรับการนิเทศงานด้านบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอที่อายุ 20-24 ปี และ 25-29 ปีมีความต้องการรับการนิเทศมากกว่าผู้ที่อายุมากกว่า 30-34 ปีซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ไม่ใช่วิชาชีพพยาบาล ดังนั้นจึงอาจมีความแตกต่างกันของลักษณะความต้องการความรู้หรือทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานได้

งานพยาบาลเป็นงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้นการที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพยาบาลจึงควรมีการพัฒนาตนเองตามการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีต่างๆนั้น ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรม การสัมมนา การอภิปราย การอ่านหนังสือหรือตำราต่างๆ ตลอดจนการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจากประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ของผู้วิจัย พบว่าทางโรงพยาบาลมีการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาของความรู้และเทคโนโลยีดังกล่าวโดยมีการจัดการฝึกอบรมสำหรับพยาบาลในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอซึ่งทางโรงพยาบาลจะกำหนดว่าเรื่องใดที่พยาบาลทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมและเรื่องใดที่พยาบาลสามารถเลือกว่าจะเข้าหรือไม่เข้าก็ได้ จากการศึกษาทางโรงพยาบาลมีความใส่ใจในการจัดการอบรมต่างๆเพื่อพัฒนาพยาบาลอยู่แล้วจึงอาจทำให้พยาบาลเกิดความเคยชินต่อการเข้ารับการอบรมและการที่ทางโรงพยาบาลมีการกระตุ้นให้พัฒนาอยู่เสมออาจทำให้พยาบาลมองเห็นความสำคัญของการเข้าฝึกอบรม ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลทุกคนได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ

อีกสาเหตุหนึ่งที่พบผลการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าพยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยนั้นเพ่งพินสถานภาพนักศึกษาไม่นาน จึงมักมีปัญหาเนื่องจากเพิ่งเริ่มต้นชีวิตการทำงานทำให้ยังต้องปรับตัวกับการทำงานค่อนข้างมาก เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า เวลาในส่วนมากมักใช้ในการปฏิบัติงานและเรียนรู้งาน ยังมีวุฒิภาวะไม่พอที่จะรับผิดชอบตนเอง อาจทำให้ไม่มีความรับผิดชอบพอในการที่จะพัฒนาตนเองโดยที่ไม่ต้องให้ผู้อื่นกระตุ้นและใช้เวลาว่างในส่วนมากไปกับการพักผ่อน และการที่มีความสามารถและความชำนาญค่อนข้างน้อยพยาบาลในกลุ่มนี้จึงต้องการที่จะได้รับความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานจริงซึ่งสามารถนำมาใช้ได้จริงกับการปฏิบัติกับผู้ป่วยและคิดว่าการอบรมหรือสัมมนาต่างๆมีประโยชน์น้อยกว่า (อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์, 2541 : 76) ตลอดจนพยาบาลยังต้องอดทนต่อความเหนื่อยล้าเนื่องจากขาดการพักผ่อนจากการปฏิบัติงานในเวรบาย-ดึกด้วยเมื่อมีเวลาว่างจึงมักต้องการที่จะพักผ่อน สาเหตุดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงอาจส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลในที่สุด

นอกจากนั้นพยาบาลที่มีอายุน้อยบางครั้งก็มีความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ อีกทั้งอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเองก็เอื้ออำนวยสำหรับการหารายได้พิเศษ เช่น การทำงานเป็นพยาบาลชั่วคราวในโรงพยาบาลอื่น หรือ การเฝ้าไข้พิเศษ เป็นต้น ดังนั้นพยาบาลจึงอาจใช้เวลาว่างไปในการหารายได้พิเศษดังกล่าว ดังที่ตรีพร ชุมศรี (2545 : 70) กล่าวไว้ว่าพยาบาลที่เพิ่งสำเร็จการศึกษามักจะมีความรู้ความสามารถค่อนข้างมากแต่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานจึงต้องการเรียนรู้อยู่เสมอแต่เนื่องจากมีอายุน้อยจึงมุ่งหวังที่จะสร้างฐานะการเงิน ดังนั้นจึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาอบรม

ผู้วิจัยพบว่า มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ เช่น การศึกษาของ อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์ (2541 : 74) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการการศึกษาไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับการศึกษาของโสภณ สารธรรม (2533) ซึ่งพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันและการศึกษาของธราภรณ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2537) ซึ่งพบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและการศึกษาของอารมณ ทิมจำลอง (2542) ซึ่งพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2. ระดับการศึกษากับความต้องการพัฒนาตนเอง

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกับพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4.2 ที่ตั้งไว้ แม้ว่าผลการศึกษาอาจไม่เป็นไปตามสมมติฐานแต่เมื่อพิจารณาผลคะแนนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มเช่นกลุ่มพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{x} = 112.61$) และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 108.80$) จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มที่กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่า เพียงแต่ไม่ชัดเจนในทางสถิติเท่านั้น ซึ่งสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าระดับการศึกษาอาจแสดงให้เห็นถึงความสนใจในเรื่องของการเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับตนเอง แต่การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็ต้องได้รับโอกาสที่เหมาะสมเนื่องจากการเป็นนักศึกษาต่อในขณะที่ทำงานแล้ว ดังนั้นการที่พยาบาลไม่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา เพราะการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้รับโอกาสที่จะศึกษาต่อหรือไม่ นอกจากนั้นลักษณะของความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานของพยาบาลมีการค้นคว้าต่อเนื่องอย่างไม่สิ้นสุด ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลและวิธีการต่างๆ ครอบคลุมเวลา วิธีการที่จะพัฒนาตนเองจึงมีทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรม การสัมมนา การอภิปรายและการศึกษาค้นคว้าต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวอาจเป็นเรื่องราวความรู้หรือทักษะที่ทั้งพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรียังไม่ทราบ ดังนั้นพยาบาลทั้งสองกลุ่มจึงน่าจะมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวพอกๆ กัน

กลุ่มพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีที่พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างจากพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีนั้น เนื่องจากอาจไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้ยังมีความรู้ที่ไม่กว้างขวาง แต่พยาบาลในกลุ่มนี้ก็ยังคงต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันกับความรู้และวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเนื่องจากตนเองไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้นการพัฒนาตนเองของพยาบาลในกลุ่มนี้จึงเป็นในลักษณะของการอบรม ร่วมสัมมนา อภิปราย การค้นคว้าจากหนังสือหรือตำรา นอกจากนั้นยังต้องขยันที่จะพูดคุยซักถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานที่อาจจะมีการศึกษาสูงกว่า มีประสบการณ์มากกว่าตนแต่ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลในกลุ่มนี้มัก

เกิดขึ้นจากการที่ขาดความกระตือรือร้น ขาดการฝึกฝนในด้านการที่จะกระตุ้นให้ตนเองขวนขวายหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้นยังเป็นไปได้ที่พยาบาลในกลุ่มนี้จะมีความคิดว่าตนมีวุฒิปัญญาตรีทางการพยาบาลซึ่งเพียงพอกับการใช้ปฏิบัติงานและเห็นความสำคัญของความรู้และประสบการณ์ที่ได้โดยตรงจากการปฏิบัติงานกับผู้ป่วยมากกว่า และจากการที่พยาบาลมักอายุที่จะถามคำถามที่ตนเองไม่รู้เกี่ยวกับการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และทักษะในการทำงานที่ถูกต้องกับเพื่อนร่วมงานจึงอาจลดลง

ซึ่งพบผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เช่น ในผลการศึกษาของ อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์ (2541 : 75) พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนอกนั้นยังพบงานวิจัยในอาชีพอื่น เช่น เชนนิสา หุ่นโชคชัย (2543) ซึ่งพบว่าข้าราชการกรมอาชีวศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองทุกด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ นิวัฒน์ อนันตะวัน (เต็มใจ เสกศิริ. 2544 : 41; อ้างอิงจาก นิวัฒน์ อนันตะวัน. 2542) ซึ่งพบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

4. สถานภาพสมรสกับความต้องการพัฒนาตนเอง

จากผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกับพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และม่าย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4.4 สถานภาพสมรสเป็นสิ่งที่สำคัญและมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานหนัก ต้องมีความเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ดังนั้นนอกจากการทำงานแล้วพยาบาลยังต้องมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อีกจะทำให้พยาบาลมีเวลาว่างให้กับสิ่งอื่น ๆ ในชีวิตลดน้อยลงแต่เนื่องจากการพบผลการวิจัยดังกล่าวอาจเกิดเนื่องจากว่าสภาพสังคมในปัจจุบันบุคคลที่เป็นโสดหรือสมรสแล้วต่างก็มีภารกิจที่ต้องกระทำไม่แตกต่างกันมากนัก บุคคลที่สมรสแล้วถึงมีบุตรก็ไม่ได้เลี้ยงดูด้วยตนเอง ประกอบกับสถิติการสมรสในปัจจุบันส่วนใหญ่สมรสเมื่อมีอายุมากขึ้นทำให้มีความพร้อมที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ไม่แตกต่างกัน (วันสาต ศรีสุวรรณ. 2540 : 160)

เมื่อพิจารณาผลคะแนนเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสด, พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 112.90, 110.07$ และ 105.75) ตามลำดับ จะเห็นว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสโสดมีแนวโน้มที่จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพสมรสคู่และม่าย เพียงแต่ไม่ชัดเจนในแง่ของสถิติ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าการมีสถานภาพสมรสโสดทำให้พยาบาลมีความคล่องตัว มีเวลาว่างและเป็นอิสระในการทำสิ่งต่าง ๆ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ที่ต่อครอบครัวไม่มาก ดังนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองจึงสามารถทำได้โดยที่พยาบาลไม่เหนื่อยเพิ่มขึ้นมาก แต่เนื่องจากพยาบาลต้องใช้ชีวิตที่อยู่คนเดียวหรือแม้แต่ว่าจะอยู่กับครอบครัวเดิมก็ตามพยาบาลมักจะขาดที่ปรึกษาเมื่อเกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย

ในการที่ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวอาจทำให้พยาบาลไม่ใช้เวลาว่างที่มีอยู่ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองและมีความต้องการพัฒนาตนเองลดลง

ซึ่งพบงานวิจัยที่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้เช่นงานวิจัยของอุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541 : 75) ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการนำผลการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านของการปฏิบัติและการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลิกภาพของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล ดังนั้นความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวจึงมีประโยชน์มากสำหรับแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสมและควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลที่มีอยู่ให้บุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมกับงาน ซึ่งการส่งเสริมดังกล่าวอาจเป็นไปได้ยากแต่ก็สามารถฝึกอบรมได้

2. จากปัจจัยทางด้านชีวสังคมกับความพึงพอใจในงานจะเห็นว่ามีปัจจัยด้านระดับการศึกษาเพียงตัวแปรเดียวที่พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นแนวทางให้ทางโรงพยาบาลสามารถแก้ไขปัญหาค่าความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้ โดยอาจพิจารณาโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยพิจารณาระดับการศึกษาควบคู่ไปกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน พิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนที่พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นควรจะได้รับเพิ่มขึ้นตามวุฒิการศึกษาและพิจารณาลักษณะงานที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานในเวรบาย-ดึกซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพของพยาบาลที่มีอายุมากขึ้น ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรมีการกำหนดอายุ หรือ ประสบการณ์ที่เหมาะสมของพยาบาลที่ไม่ต้องขึ้นปฏิบัติงานในเวรบาย-ดึก ซึ่งจะทำให้พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นมีกำลังใจในการทำงานและลดปัญหาสุขภาพของพยาบาลลงได้

3. จากคะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานเปรียบเทียบกับพิสัยคะแนนและเกณฑ์ที่ใช้ (หน้า 75) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่คะแนนใกล้เคียงมาในทางระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่ายังมีช่องว่างของความพึงพอใจในงานที่ทางโรงพยาบาลสามารถจะใช้กลวิธีต่าง ๆ ในการเพิ่มความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านของพยาบาลให้อยู่ในระดับมากได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกันในโรงพยาบาลเอกชนเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลรัฐบาลเนื่องจาก

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าระหว่างโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลรัฐบาลนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องของระบบการบริหาร บรรยากาศการทำงาน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ฯลฯ ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกันแล้วจะได้ประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาโรงพยาบาลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยแยกเป็นรายด้านซึ่งต้องสร้างแบบสอบถามให้มีจำนวนข้อเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมสามารถนำมาวิเคราะห์รายด้านได้ ซึ่งจะได้รับประโยชน์ทำให้สามารถแก้ไขในจุดบกพร่องต่างๆที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงานตามแต่ละด้านของความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ศึกษาพบและครอบคลุมความพึงพอใจในงานในทุกๆด้านอย่างเพียงพอ

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา ฐิติวัฒนา. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค
สังกัดกรมทางหลวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณ แดงสุวรรณ. (2539). การสร้างแบบวัดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ พย.ม.
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิolk. (2529). ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โกศล มีคุณและคณะ. (2539). การสำรวจความต้องการด้านวิชาการในงานพัฒนาบุคคลและสังคม.
เอกสารงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กำธร จำทอง. (2528). สุขภาพจิตและการพัฒนาตน. เอกสารวิชาการอันดับที่ 14, โครงการตำรา
และเอกสารวิชาการวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช.
- คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชาโมมติและกระบวนการพยาบาล. (2527). "มโนมติและกระบวนการ
พยาบาล," เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันท์. (2533). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจใน
อาชีพของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ภา ภาวิไล. (2538). ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.
- จารุวรรณ เสววรรณ. (2518). ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จินดารัตน์ ทองประไพ. (2539). พฤติกรรมแบบ A และแบบ B กับสุขภาพจิต การปฏิบัติงานและ
มนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา ยศสุนทร. (2515). บทบาทของพยาบาลในสังคม. วารสารพยาบาลปีที่ 21. ฉบับที่ 5
(มกราคม).
- จำเนียร ช่างโชติ. (2524). จิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2529). ลักษณะครูที่ดี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- ชาติชาย สุวรรณนิตย์. (2534). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (ชีวสถิติ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- ชิตาพร เลี้ยงวิจิตร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และ อัตราการขาดงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชาติ เบ้าเจริญ. (2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่การประปาส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เชนิสา ท่งโชคชัย. (2543). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมอาชีวศึกษา ส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพร ลัทธยาพร. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดรุณจิตร อุดรมาตย์. (2532). การศึกษาบุคลิกภาพของนายอำเภอโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เดโช สนวนานนท์. (2519). จิตวิทยาสำหรับครูและผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ดรีพร ชุมศรี. (2545). การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เต็มใจ เสกศิริ . (2544). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยโสธร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม (การศึกษานอกระบบ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ทนต์ เกษทรัพย์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้วงค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีพร มั่นชวนนท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศน บุญทอง. (2533). "ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพ : พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ" เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาลหน่วยที่ 1-8. บรรณาธิการ โดย พรจันทร์ สุวรรณชาติ. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล. (2529). "มนุษย์สัมพันธ์กับงานพยาบาล". วารสารพยาบาลศาสตร์. ปีที่ 4(1) :17 ; มกราคม-มีนาคม.

- เทพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธราภรณ์ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2537). การศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญญา แก้วศรี. (2529). ความพึงพอใจในงานของผดุงครรภ์อนามัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (พยาบาลสาธารณสุข) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- ธิดารัตน์ บุญนุช. (2525). "พัฒนาการทางบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษา" นิสิตนักศึกษา : หลักการ
ปัญหาและแนวปฏิบัติ. โอเดียนสโตร์
- นรี สุวัฒน์. (2538). บุคลิกลักษณะพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- นพรัตน์ อารยพัฒนกุล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(พยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นวลละอ อเจียมสุวรรณ. (2516). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษา กับ
นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นันทา เลี้ยววิริยะกิจ. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความวิตกกังวล
ของมารดาที่มีต่อบุตรคลอดก่อนกำหนดในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ขาวละอ. (2542). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วย
กลุ่มเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคเอดส์ โรงพยาบาลธัญญารักษ์ จ.ปทุมธานี. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา น้ำฝน. (2538). เอกลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาล
และบริการ การพยาบาล. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิภา นิธยาน. (2520). "การปรับตัวและบุคลิกภาพ". จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. กรุงเทพฯ : การศึกษาการพิมพ์.
- นิมะ หุตาคม. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี
สถานีโทรทัศน์ไอทีวี. วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิยะดา จิตต์จรัสและคณะ. (2544). แบบทดสอบ Neo PIR ฉบับภาษาไทย. ภาควิชา
จิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
(อัดสำเนา)
- นิยะดา จิตต์จรัสและนันทา สุรักษา. (2544). แบบทดสอบ Neo FFI ฉบับภาษาไทย. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา)

- นิยม ศรีวิเศษ. (2521). ความพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- นิโลบล สุรทองแพ่ง. (2542). การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- เนื่องนิตย์ จำแก้ว. (2537). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- นำพร ไว่ว่อง. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของวิทยากรย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- บุญสืบ ศรีไชยยันตร์. (2521). คู่มือการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับบุคลากรทางสุขภาพเรื่องการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจ. โครงการสวัสดิการวิชาการสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- บุษรินทร์ บุญรอด. (2536). การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความถี่อดอยกับบุคลิกภาพของช่างสำรวจสำนักงานชลประทานที่ 1,2 และ 3 สังกัดกองสำรวจภูมิประเทศ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- บุหลัน ทองกลีบ. (2535). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจวรรณ เนตรแหม. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในจังหวัดสมุทรสาคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชาติ ดันดิวัฒน์. (2538). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปรินูญา ณ วันจันทร์. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- ปริญญามลย์ บุญมาก. (2540). ความต้องการพัฒนาดนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนวิชาศิลปศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 . ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา บุญเจริญ. (2541). การศึกษาความแตกต่างของบุคลิกภาพผู้ปฏิบัติงานตามแบบ MBTI กับแรงจูงใจกับความพึงพอใจในการทำงาน. ภาคนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมา อ่อนไสว. (2542). การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง เกื่อนการ. (2532). การศึกษาบุคลิกภาพของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประพันธ์ แฟ้มคลองหอม. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ประภา เชื้อภักดี. (2526). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาศรี อิมวณิช. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาดนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี อารยศาสตร์. (2519). ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและวิทยาลัยใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พงศ์ หรดาล. (2534). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา วิทยาลัยครูพระนคร.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2529). การฝึกอบรมด้านการพัฒนาดนเอง. เอกสารงานวิจัย : คณะกรรมการ ส่งเสริมงานวิจัย. สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- พจนารถ แดงพลอย. (2532). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูและครูแนะแนวที่ประสบความสำเร็จในอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษาที่ 1. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรทิพย์ เกยุรานนท์. (2527). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ของรัฐใน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

- พรพิมล เพ็งศรีทอง. (2515). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักวิทยาศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณวดี สนิททรัพย์. (2542). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล กรุงเทพฯ กรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2522). การรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลไทยต่อเอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาล. รายงานวิจัยทุนรัชดาภิเษกสมโภชน์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพียว เอี่ยมวงศ์. (2538). คุณลักษณะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจตามทัศนะของอาจารย์และนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พัชนี เอมะนาวิน. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในตน ภูมิหลังกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระราชวรมุณี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2523). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และวสันต์ ศิลปสุวรรณ. (2527). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย. รายงานการวิจัย.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). ยุทธศาสตร์การสอนวิชาการพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พงษ์เจริญการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ สว่างวงศ์ตระกูล. (2539). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับตัวแทนประกันชีวิตที่ประสบความสำเร็จ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2535). สารแห่งวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สยามเจริญพานิชย์.
- เฟื่องนภา เตียเจริญ. (2541). ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของมัคคุเทศก์ในกรุงเทพมหานคร. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี นาวาพานิช. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวลและปัจจัยทางชีวสังคมบางประการกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- มนทรา เกศแก้วกมล. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- มาถีนัย อัยเจริญพงษ์. (2528). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มาลีวัล เลิศสาครศิริ และกิตติยา สมุทรประดิษฐ์. (2538). วารสารพยาบาล. ปีที่ 44 2 (เม.ย.-มิ.ย.): 110-115.
- มานิดา กริยาผล. (2524). ผลของกลุ่มสัมพัทธ์ที่มีต่ออัตมโนทัศน์ของนักเรียนที่มีความพิการทางกาย โรงเรียนศรีสังวาลย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวลักษณ์ เลหาจินดา. (2518). สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2529). พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา(อังกฤษ-ไทย). กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ลออ หุตางกูร. (2525). จรรยาสำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- ลัดดา แพทย์จรัส. (2516). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้านระหว่างนิสิตปีที่ 4 วิทยาลัยวิชาการส่วนกลางและนักเรียนนายร้อยตำรวจ ปีที่ 4 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร ทรัพย์มี. (2525). ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2522). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิชญ์โลก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย วิเศษสุวรรณ. (2527). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการของมศว. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วันสาด ศรีสุวรรณ. (2540). ความต้องการการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิไล จันทราภาและคณะ. (2532). การศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการพยาบาลในประเทศไทย. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- วัลลี หลีสันติพงศ์. (2515). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูกับนักบัญชี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วัลลภ ปิยะมโนธรรม. (2528). เทคนิคการรักษาโรคประสาทด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ : เขียวบุ๊คพับริชชิง.

- วิญญู มณีจันทร์. (2520). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล ในเขตภาคเหนือ.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- วีระ ไชยศรีสุข. (2533). สุขภาพจิต. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะวิชาครุศาสตร์.
วิทยาลัยครูอุบลราชธานี .
- วีรยุทธ พินทุสมิต. (2531). การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2529). การพยาบาลทางอายุรศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โครงการ
ตำราภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี.
- สมทรง อ่อนน้อม. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณี
พยาบาลในโรงพยาบาลสิงห์บุรี. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลการพิมพ์.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า
จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2537). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจ
ในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับ
การศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมนึก ประเสริฐปาลิฉัตร. (2532). ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอนของครู
มัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการ
ทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ถ่ายเอกสาร.
- สัญญา บุญส่ง. (2542). ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการ
ครูกรุงเทพมหานคร. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์. (2530). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษาศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สินีนาง พันธ์ดี. (2534). การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของครูแนะแนวและครูที่ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่การงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 7. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สิระยา สัมมาวาท. (2532). ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามารับดี. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สิริรัตน์ โกสไลยกานนท์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ภัทร จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุกัญญา แสงมุกข์. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันท์เอม. (2522). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชา จันท์เอมและสุรางค์ จันท์เอม. (2520). จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติ กาญจนวิเศษ. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ศด.ม. (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุดใจ ผาแก้วมณี. (2542). การศึกษาเกณฑ์ปกติของบุคลิกภาพของนักเรียนพยาบาลสี่เหล่าทัพ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุดาพร ลิ้มสุวรรณกสร. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน บุคลิกภาพและความเครียดของพนักงานธุรกิจโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี วตินอมร. (2531). การพยาบาลพื้นฐาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ.
- สมณฑา สิทธิพงศ์สกุล. (2527). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเยี่ยมบ้านในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ แสงนิมมล. (2537). พัฒนาชีวิตอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามัคคีสาร(ดอกหญ้า).

- สุพิชญ์ ไพฑูรย์. (2526). บุคลิกภาพและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาพร พิศาลบุตรและยังยุทธ เกษสาคร. (2544). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดวี.เจ. พรินติ้ง.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอน.
คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรียา อยู่สุขเจริญ. (2537). ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนและปัญหา
ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการตามธรรมชาติของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จ.กำแพงเพชร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2527). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สุวรรณ สุวรรณผล. (2520). ความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
จิตเวชในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- แสงจันทร์ ศิลปพิพัฒน์. (2518). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม.
(พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- แสง สารสิทธิ์. (2535). การพัฒนาดน. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะนำ. คณะวิชาครุศาสตร์.
สถาบันราชภัฏเลย.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ :
แพรวพิทยา.
- โสภา ขปิลมันน์. (2536). บุคลิกภาพและพัฒนาการ : แนวโน้มสู่พฤติกรรมปกติและการมีพฤติกรรม
เบี่ยงเบนของเด็กและเยาวชน. โครงการอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม. คณะสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- โสภัญญา เกื้อกุล. (2541). การศึกษาความต้องการพัฒนาดนเองของเยาวชนบริเวณก่อสร้างใน
เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ สารธรรม. (2533). ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาในทรรณะครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2535). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีณย์ ดำริสุข. (2522). มนุษย์กับการพัฒนาดนเอง. วารสารแนะแนว. 13(มิถุนายน - กรกฎาคม 2522).

- ศรีไพบุลย์ สังข์บัวศรี. (2525). ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. (2532). การจัดการงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรษา มาลาหอม. (2539). ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรอนงค์ ไรจน์จรนภาลัย. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (พัฒนสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อบรม สีนภิบาล. (2521). รวมทฤษฎีจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อบอวล หกสุวรรณ. (2516). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพ 16 ด้านของบุคคลในอาชีพครูกับแพทย์และความเกรงใจ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ ชันทรราช. (2535). ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จ.เชียงใหม่. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- อนงค์ พรหมจักร. (2538). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อนุกุล เยี่ยงพฤกษาวลัย. (2535). พัฒนาศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพของงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มิตรสยาม.
- อรัญญา จอดนอก. (2544). ความเครียดและการปรับตัวของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกรุงเทพ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา สุขารมณ. (2527). สุขภาพจิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อัญชลี ฤกษ์งาม. (2537). คุณลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยงานและผู้สำเร็จการศึกษา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อาทิตย ประเศียรศรี. (2541). ความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการสอนของครูผู้สอน นักศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษานักศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.

- อารยา ธนประสิทธิ์พัฒนา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรสุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อารมณี ทิมจำลอง. (2542). ความต้องการพัฒนาวิชาการของครูธุรกิจในวิทยาเขตสาขาช่างก่อสร้าง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อุดม สุภาไตรและสมจิตต์ กาญจนโมคิน. (2529). วิชาชีพการพยาบาลกับคุณภาพชีวิต. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดหนึ่งเจ็ดการพิมพ์.
- อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์. (2541). ความต้องการการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- อุบล สาธิตกร. (2527). ผลของการเข้ากลุ่มจัดสัมพันธคือความเจริญส่วนบุคคล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ภาควิชาจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุบลรัตน์ หรั่งเจริญ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบุคลิกภาพกับความสำเร็จในการฝึกบินตามทีประเินโดยแบบทดสอบ 16 PF ฟอร์ม B. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ภาษาอังกฤษ

- Allport, Gordon W. A. (1961). *Pattern and Growing Personality* : Molt, Rinehart and Winston Inc.
- Applewhite, Philip B. (1965). *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Arvey, R. D. and others. (1989). "Job Satisfaction:Environmental and Genetic Components." *Journal of Appiled Phychology*. 72(2) : 187-192 ; March.
- Barrick, Murray R. and Mount, Michale K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance : A Meta analysis" *Personnel Psychology*. 44 (July 1991) : 1-23.
- Cattel, Raymond B. (1950). "A Trait Factor – Analytic Approch to Per ." *Theory Assesment and Research* .P 309-320. New York.
- Dave Francis. (1985). *Managing your own career*. Great Britain : William Collins Sons Co. Ltd. Glasgow.

- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Palo Alto, CA : Stanford University Press.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. (1980). *Work Redesign*. California : Addison Wesley Publishing Company Inc.,
- Hall, M. Catherine. (1973). *Who control the nursing professional? Role of the Professional Association*. International council of Nurses : Mexico city.
- Herzberg, F., Bernard ;& Barbara, B. S. (1959). *The motivation to work*. (2nd ed). John wiley and sons. New york.
- Howard, pierce J., and Jane Mitchell. "*The big five Quickstart : An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals.*"
<http://www.centacs.com/quick-pt1.htm>2000.
- Lamont, L. M. and Lundstrom, W. J. (1977). "*Identifying Successful Industrail Salesmen by Personality And Persanel Characteristics.*"*Journal of Marketing Research*. Nov. 1977 Vol.14 : 517 - 529)
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New york : Harper and Brothers,
- McClelland, D.C, et al. (1961). *The achievement motive*. New York : Appleton-Century-Crofts.
- Paul T. costa, Jr., Ph.D. and Robert R. McCrae, Ph. D. (1992). *Revised NEO Personality Inventory*(Neo PI-R™) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) : Professional manual. Psychological Assessment Resources, Inc. Florida. USA.
- Porter, L. W., and Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood. Dorsey Press.
- Randolph, W. Alan. (1985). *Understanding and managing Organizational Behavior. A Developmental Perspective*. Homewood.Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Stauss, George and Leonard R. Sayles. (1960). *Personnel : The Human Problem of Management*. Printice-Hall Inc, England Wood Cliffs N. J.
- Swanbury, R.C. (1986). *In-service Education*. New York : Herper Collins
- Sullivan,H.S. (1953). *The interpersonal theory of Psychiatry*. New York : Norton.
- Timothy A. Judge and Daniel Heller and Michael K .Mount. (2002). *Five-Factor Model of Personality and Jobsatisfaction : A Meta Analysis*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No.3, 530-341.
- Timothy A. judge, Chad A. Higgins,Carl J. Thoresen,Murray R. Barrick. (1999). *The Big Five Personality trait,General Mental Ability,and Career success across the life span*.*Personnel Psychology* , 52.

Vecchio. (1991) .R. P. *Organization Behavior*. Chicago:The Dryden Press.

Vroom,V.H.and Yetton, P.W. (1973). *Leadership and Decision making*. Pittsburgh :
university of Pittsburgh Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

จดหมายขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0519.12/ 7379



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

17 พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายปฏิบัติการ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจิราพร เข้มงาม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน” โดยมี อาจารย์นิยดา จิตต์จรัส และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต แก้วนิม เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลวิชาชีพในแผนกผู้ป่วยในที่มีอายุงาน 3 เดือนขึ้นไป ตอบแบบสอบถามการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2546 - มกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจิราพร เข้มงาม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-6672501 มือถือ 09-7726420

ภาคผนวก ข

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตาราง 19 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
1	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายแม้บางครั้งอาจยากต่อการปฏิบัติ	.46
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ข้าพเจ้าทำใจ	.65
3	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการเสนอแนะของข้าพเจ้ามักไม่ได้รับความสนใจในการประชุมของหน่วยงาน	.54
4	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเข้ารับการอบรมจากทางหน่วยงานบ่อยครั้งเกินไป	.64
5	ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้และไม่ได้รับความกำลังใจจากผู้ร่วมงาน	.44
6	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเรียนรู้การฝึกทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน	.46
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีมากเกินไป	.64
8	ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	.53
9	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำเพราะไม่ท้าทายความสามารถ	.67
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองควรมีผลงานที่ดีกว่านี้	.46
11	ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเกินระดับความสามารถและความรู้ของข้าพเจ้า	.71

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
12	ข้าพเจ้ารู้สึกสะดวกสบายในการทำงานเนื่องจากภายในหน่วยงานมีการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม	.58
13	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้เรียนรู้และฝึกทักษะใหม่ๆ	.64
14	ข้าพเจ้ารู้สึกมีอิสระในการที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	.54
15	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้นน้อยเกินไป	.52
16	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีเวลาน้อยในการให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าในเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติ	.53
17	ข้าพเจ้าพอใจในการบริหารงานของหน่วยงาน	.40
18	ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆของหน่วยงาน	.48
19	ข้าพเจ้ามักมีปัญหาขัดแย้งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.48
20	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญเรื่องของความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.54
21	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานครบถ้วนและเพียงพอ	.41

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
22	งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ของข้าพเจ้า	.49
23	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ	.50
24	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานไม่มีการวางนโยบายที่แน่นอนและชัดเจน	.51
25	ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถค่อนข้างน้อย	.38
26	ข้าพเจ้าขาดอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ	.55
27	ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงไม่แพ้หน่วยงานอื่น	.35
28	หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม	.44
29	ผู้บังคับบัญชามักช่วยเหลือและแก้ปัญหาในงานที่ข้าพเจ้าไม่สามารถทำได้	.54
30	ข้าพเจ้ารู้สึกอยากลาออกจากงานเพื่อที่จะไปทำงานที่อื่นที่ให้เงินเดือนมากกว่า	.50
31	การทำงานภายในหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ	.54
32	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงาน ในรุ่นเดียวกัน	.65

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
33	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาเห็นว่าข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงานดีกว่าผู้ปฏิบัติงานในรุ่นเดียวกัน	.50
34	ผู้ร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสามารถ	.28
35	ข้าพเจ้ากลัวว่าในอนาคตอาจมีการลดเงินเดือนหรือตำแหน่งงาน	.54
36	ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นกันเอง และมีส่วนในการออกความคิดเห็น	.38
37	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามองข้ามความสามารถของข้าพเจ้า	.64
38	หน่วยงานของข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากเกินไปจนต้องทำงานเกินเวลา	.56
39	ข้าพเจ้าได้รับสิทธิอย่างยุติธรรมในเรื่องของการลาป่วย ลากิจและลาพักผ่อน	.35
40	ข้าพเจ้าอยากพักอาศัยที่อื่นมากกว่าต้องพักอาศัยในที่ซึ่งทางหน่วยงานจัดให้ในขณะนี้	.27

ตาราง 20 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
1	ข้าพเจ้าต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล	.42
2	ข้าพเจ้าต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวกับความรู้ทางการพยาบาลเพื่อให้มีความรู้ทางการพยาบาลที่ทันสมัยขึ้น	.62
3	ข้าพเจ้าต้องการเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลเพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป	.70
4	ข้าพเจ้าต้องการเข้าร่วมโครงการวิจัยปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล	.70
5	ข้าพเจ้าสนใจและหาโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	.45
6	ข้าพเจ้าต้องการเป็นผู้นำในการอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อพูดถึงปัญหาให้ชัดเจน	.35
7	ข้าพเจ้าอยากอ่านหนังสือหรือตำราทางวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาลเพิ่มเติม	.66
8	ข้าพเจ้าไม่ต้องการเข้ารับการอบรมเพราะทำให้เสียเวลาทำงานมากกว่าจะได้ประโยชน์	.57
9	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องติดตามและพยายามทำความเข้าใจกับนโยบาย แผนงานใหม่ๆของหน่วย	.73

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
10	ข้าพเจ้าต้องการสมัครเป็นสมาชิกเอกสารวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล	.40
11	ข้าพเจ้าต้องการรับทราบข่าวสารหรือความรู้ใหม่ๆทางการพยาบาลจากสื่อ ต่างๆเช่นการดูโทรทัศน์หรือฟังวิทยุ	.48
12	การออกไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	.55
13	ข้าพเจ้าอยากที่จะเข้าร่วมฟังการอภิปรายปัญหาทางการพยาบาลทุกครั้ง	.71
14	ข้าพเจ้าต้องการค้นคว้าริเริ่มงานวิจัยใหม่ๆในแง่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	.67
15	การเข้าร่วมฟังการอภิปรายปัญหาทางการพยาบาลไม่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการให้การพยาบาลได้	.54
16	ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องเข้าประชุมวิชาการที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น	.62
17	ข้าพเจ้ามักหาโอกาสใช้วันหยุดเข้ารับการอบรมทางวิชาการ	.54
18	ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าความรู้ทางด้านการพยาบาลนั้นเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อยไม่จำเป็นต้องติดตามตลอดเวลา	.58
19	ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายกับการที่ต้องอ่านหนังสือต่างๆที่เป็นหนังสือวิชาการต่างๆที่ทำงานแล้ว	.61

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
20	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าได้มาถึงจุดอ้อมค้อมทางด้านอาชีพและรู้สึกอยากเปลี่ยนอาชีพ	.43
21	ข้าพเจ้าคิดว่าการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสับสนและความขัดแย้งในการทำงาน	.40
22	ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องออกไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน	.52
23	ข้าพเจ้าต้องการฝึกทักษะใหม่ๆขณะที่ปฏิบัติงาน	.39
24	ข้าพเจ้าไม่ได้ให้ความสนใจในการฝึกทักษะที่ปฏิบัติได้แล้วเพราะเสียเวลาในการทำงาน	.56
25	ข้าพเจ้าต้องการฝึกทักษะในการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะที่ถูกต้องกับผู้ร่วมงาน	.45
26	ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองไม่ต้องฝึกทักษะใดๆเพิ่มเติมเพราะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่วอยู่แล้ว	.35
27	ข้าพเจ้าคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการนิเทศงานในทักษะการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้อยู่แล้ว	.56
28	เมื่อข้าพเจ้าได้รับการประเมินถึงทักษะการทำงานว่าเป็นทักษะที่ผิดข้าพเจ้าก็พยายามปรับปรุงทักษะดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น	.41
29	ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น	.51
30	ข้าพเจ้าพยายามปรับเปลี่ยนทักษะไปตามเหตุการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน	.49

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลและแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลในการทำงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวไม่มีการตีความในแง่ถูก-ผิด ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบซึ่งประโยชน์จากการเก็บข้อมูลในครั้งนี้จะทำให้ทราบข้อมูลต่างๆและสามารถนำมาพัฒนาการทำงานของพยาบาลได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาล

หมายเหตุ ในการตอบแบบสอบถามดังกล่าวผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ เนื่องจากแบบสอบถามมีจำนวนมากอาจไม่จำเป็นต้องตอบให้เสร็จภายในครั้งเดียว ขอความกรุณาพิจารณาคำตอบให้ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมเครื่องหมายถูก (/) ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1.อายุ(นับครบปีเต็ม)

- () น้อยกว่า 25 ปี
- () 25 ปี – 30 ปี
- () 30 ปีขึ้นไป

2.ระดับการศึกษา(ระดับการศึกษาสูงสุดหรือที่กำลังศึกษาอยู่)

- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

3.ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 3 เดือน – 3 ปี
- () มากกว่า 3 ปี – 5 ปี
- () มากกว่า 5 ปี - 10 ปี
- () 10 ปีขึ้นไป

4.สถานภาพสมรส

- () โสด
- () คู่
- () ม้าย

ส่วนที่ 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก จาก จริงที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย ไม่จริงเลย โปรดกรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดย

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นทุกครั้งหรือเป็นประจำ
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลางหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นพอควร
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยหรือความจริงที่เกิดขึ้นนานๆครั้ง
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่านหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1.ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย แม้บางครั้งอาจยากต่อการปฏิบัติ					
2.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ					
3.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าข้อเสนอแนะของข้าพเจ้ามักไม่ได้รับความสนใจในการประชุมของหน่วยงาน					
4.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเข้ารับการอบรมจากทางหน่วยงานบ่อยครั้งเกินไป					
5.ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้และไม่ได้รับกำลังใจจากผู้ร่วมงาน					
6.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องเรียนรู้การฝึกทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน					
7.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าพเจ้ามีมากเกินไป					
8.ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจต่อการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
9.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำเพราะไม่ท้าทายความสามารถ					
10.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองควรมีผลงานที่ดีกว่านี้					
11.ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเกินระดับความสามารถและความรู้ของข้าพเจ้า					
12.ข้าพเจ้ารู้สึกสะดวกสบายในการทำงานเนื่องจากภายในหน่วยงานมีการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม					

ข้อความ	จริงที่ สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
13.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้เรียนรู้และฝึกทักษะใหม่ๆ					
14.ข้าพเจ้ารู้สึกมีอิสระในการที่จะตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง					
15.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีนั้นน้อยเกินไป					
16.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีเวลาน้อยในการให้คำปรึกษาแก่ข้าพเจ้าในเรื่องที่เกี่ยวกับนโยบายและการปฏิบัติ					
17.ข้าพเจ้าพอใจในการบริหารงานของหน่วยงาน					
18.ข้าพเจ้าไม่เคยได้รับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆของหน่วยงาน					
19.ข้าพเจ้ามักมีปัญหาขัดแย้งในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
20.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่หน่วยงานให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
21.ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานครบถ้วนและเพียงพอ					
22.งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ของข้าพเจ้า					
23.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ					
24.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานไม่มีการวางนโยบายที่แน่นอนและชัดเจน					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
25.ข้าพเจ้าได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถค่อนข้างน้อย					
26.ข้าพเจ้าขาดอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ					
27.ข้าพเจ้าคิดว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีความมั่นคงไม่แพ้หน่วยงานอื่น					
28.หน่วยงานไม่สนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้ศึกษาต่อเพิ่มเติม					
29.ผู้บังคับบัญชามักช่วยเหลือและแก้ปัญหาในงานที่ข้าพเจ้าไม่สามารถทำได้					
30.ข้าพเจ้ารู้สึกอยากลาออกจากงานเพื่อที่จะไปทำงานที่อื่นที่ให้เงินเดือนมากกว่า					
31.การทำงานภายในหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆเพิ่มเติม					
32.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในรุ่นเดียวกัน					
33.ข้าพเจ้ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้าพเจ้ามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในรุ่นเดียวกัน					
34.ผู้ร่วมงานเห็นว่าข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติงานและมีความสามารถ					
35.ข้าพเจ้ากลัวว่าในอนาคตอาจมีการลดเงินเดือนหรือตำแหน่งงาน					
36.ข้าพเจ้าสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นกันเองและมีส่วนในการออกความคิดเห็น					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
37.ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาหมองข้ามความสามารถของข้าพเจ้า					
38.หน่วยงานของข้าพเจ้ามีปริมาณงานมากเกินไปจนต้องทำงานเกินเวลา					
39.ข้าพเจ้าได้รับสิทธิอย่างยุติธรรมในเรื่องของการลาป่วย ลากิจและลาพักผ่อน					
40.ข้าพเจ้าอยากพักอาศัยที่อื่นมากกว่าต้องพักอาศัยในที่ซึ่งทางหน่วยงานจัดให้ในขณะนี้					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลในการปฏิบัติงาน

ชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจากตัวเลือก 5 ตัวเลือก จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โปรดกรุณาพิจารณาในแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด โดย

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงหรือท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงหรือท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงหรือท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงหรือท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงหรือท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ข้าพเจ้าต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล					
2.ข้าพเจ้าต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวกับความรู้ทางการแพทย์พยาบาลเพื่อให้มีความรู้ทางการแพทย์พยาบาลที่ทันสมัยขึ้น					
3.ข้าพเจ้าต้องการเข้ารับการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลเพื่อนำไปพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป					
4.ข้าพเจ้าต้องการเข้าร่วมโครงการวิจัยปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล					
5.ข้าพเจ้าสนใจและหาโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
6.ข้าพเจ้าต้องการเป็นผู้นำในการอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อพูดถึงปัญหาให้ชัดเจน					
7.ข้าพเจ้าอยากอ่านหนังสือหรือตำราทางวิชาการเกี่ยวกับการพยาบาลเพิ่มเติม					
8.ข้าพเจ้าไม่ต้องการเข้ารับการอบรมเพราะทำให้เสียเวลาทำงานมากกว่าจะได้ประโยชน์					
9.ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องติดตามและพยายามทำความเข้าใจกับนโยบาย แผนงานใหม่ๆของหน่วยงาน					
10.ข้าพเจ้าต้องการสมัครเป็นสมาชิกเอกสารวิชาการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล					
11.ข้าพเจ้าต้องการรับทราบข่าวสารหรือความรู้ใหม่ๆทางการแพทย์พยาบาลจากสื่อต่างๆเช่นการดูโทรทัศน์หรือฟังวิทยุ					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.การออกไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงานทำให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
13.ข้าพเจ้าอยากจะเข้าร่วมฟังการอภิปรายปัญหาทางการแพทย์พยาบาลทุกครั้ง					
14.ข้าพเจ้าต้องการค้นคว้าริเริ่มงานวิจัยใหม่ๆในแง่ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ					
15.การเข้าร่วมฟังการอภิปรายปัญหาทางการแพทย์พยาบาลไม่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการให้การพยาบาลได้					
16.ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องเข้าประชุมวิชาการที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น					
17.ข้าพเจ้ามักหาโอกาสใช้วันหยุดเข้ารับการอบรมทางวิชาการ					
18.ข้าพเจ้ามีความเห็นว่าความรู้ทางด้านการพยาบาลนั้นเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อยไม่จำเป็นต้องติดตามตลอดเวลา					
19.ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายกับการที่ต้องอ่านหนังสือต่างๆที่เป็นหนังสือวิชาการทั้งๆที่ทำงานแล้ว					
20.ข้าพเจ้ามีความรู้สึกว่าได้มาถึงจุดอึดตันทางด้านอาชีพและรู้สึกอยากเปลี่ยนอาชีพ					
21.ข้าพเจ้าคิดว่าการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสับสนและความขัดแย้งในการทำงาน					
22.ข้าพเจ้าเบื่อหน่ายที่ต้องออกไปศึกษาดูงานภายนอกหน่วยงาน					
23.ข้าพเจ้าต้องการฝึกทักษะใหม่ๆขณะที่ปฏิบัติงาน					
24.ข้าพเจ้าไม่ได้ให้ความสนใจในการฝึกทักษะที่ปฏิบัติได้แล้วเพราะเสียเวลาในการทำงาน					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25.ข้าพเจ้าต้องการฝึกทักษะในการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะที่ถูกต้องกับผู้ร่วมงาน					
26.ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองไม่ต้องฝึกทักษะใดๆเพิ่มเติม เพราะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและคล่องแคล่วอยู่แล้ว					
27.ข้าพเจ้าคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีการนิเทศงานในทักษะการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้อยู่แล้ว					
28.เมื่อข้าพเจ้าได้รับการประเมินถึงทักษะการทำงานว่าเป็นทักษะที่ผิด ข้าพเจ้าก็พยายามปรับปรุงทักษะดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น					
29.ข้าพเจ้าคิดว่าการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
30.ข้าพเจ้าพยายามปรับเปลี่ยนทักษะไปตามเหตุการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจิราพร เข้มงาม
วันเดือนปีเกิด	7 ธันวาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	27 หมู่ 5 ต.พรหมนิมิต อ.ดาคี จ.นครสวรรค์ 60210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2529 ประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนจันทร์ฉายวิทยา พ.ศ.2535 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนดาคีประชาสรรค์ พ.ศ.2539 พยาบาลศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2547 การศึกษามหาบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร