

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง**

นางวิไล ัญญิกิจานุกิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2552

**The Relationships between Achievement Motivation and Self Development of
Professional Nurses as Perceived by Professional Nurses
at Community Hospitals, Trang Province**

Mrs. Wilai Tankitjanukit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

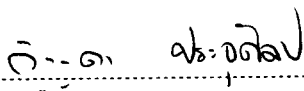
School of Nursing

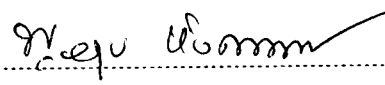
Sukhothai Thammathirat Open University

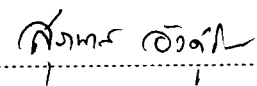
2009

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
ชื่อและนามสกุล นางวิไล ธัญกิจจานุกิจ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ

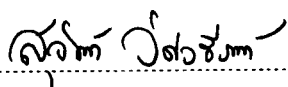
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกิจศิลป)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิศวรธีรานนท์)

วันที่ 28 เดือน มกราคม พ.ศ. 2553

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ผู้วิจัย นางวิไล รัญกิจงานุกิจ **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส
อังศุโชติ **ปีการศึกษา** 2552

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ
(2) การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่
สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ กับการพัฒนาตนเองตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
รวม 8 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 332 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง
(2) การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง
(3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการ
พัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.81

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง โรงพยาบาลชุมชน

Thesis title: The Relationships between Achievement Motivation and Self Development of Professional Nurses as Perceived by Professional Nurses at Community Hospitals, Trang Province

Researcher: Mrs. Wilai Tankitjanukit; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Poonsuk Hingkanont, Associate Professor; (2) Dr. Supamas Aungsuchoti, Associate Professor; **Academic year:** 2009

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study Achievement Motivation of professional nurses, (2) to Self Development as Perceived by Professional Nurses at Community Hospital in Trang, and (3) to find the The Relationship between Achievement Motivation and the Self Development as Perceived by Professional Nurses at Community Hospital in Trang.

The population comprised 332 of professional nurses who worked at Community Hospitals in Trang. The sample included 332 professional nurses, covering Achievement Motivation and the Self Development as Perceived by Professional Nurses, were used as research tools. They were tested for reliability and validity. The Cronbach Alpha reliability coefficients of the first and the second sets were 0.95 and 0.96. The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings were as follows. (1) Professional nurses rated their Achievement Motivation and the Self Development as Perceived by Professional Nurses, were development at the high level. (2) They also rated the effectiveness of their Self Development as Perceived by Professional Nurses at the high level. Finally, (3) there was a statistically significant positive correlation between Achievement Motivation and the Self Development as Perceived by Professional Nurses at Community Hospital in Trang ($p < 0.01$, $r = 0.81$).

Keywords: Achievement Motivation, Self Development, Community Hospitals

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความเมตตากรุณาและความดูแลอย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร. สุกมาส อังสุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์รวมถึงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอกราบขอบพระคุณอย่างเป็นทางการสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิลาป ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาตรวจสอบ ให้คำชี้แนะ และแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไข ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย รวมถึงผู้อำนวยการ และหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาล 33 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และการรวบรวมข้อมูลตลอดจนขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลตรัง และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง เพื่อนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล รุ่นที่ 2 และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงลงได้เป็นอย่างดี

ขอบคุณบุคคลในครอบครัวของผู้วิจัยที่ห่วงใย สนับสนุนให้กำลังใจเป็นอย่างดี

ขอกราบระลึกถึงพระคุณของบิดาและมารดา ที่รักและห่วงใยลูกมาตลอดชีวิตที่ทำให้ผู้วิจัยมาถึงวันนี้ได้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดาผู้ล่วงลับไปแล้ว มารดา ครอบครัว และคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณกัลยาณมิตรที่ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจตลอดมา ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
โรงพยาบาลชุมชนชนจังหวัดตรัง กระทรวงสาธารณสุข	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟส์มฤทธิ์	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	79
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง	80
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง	83
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง	84
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง	85
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปการวิจัย	87
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	114
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	115
ข ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ	117
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
ง ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับของ การพัฒนาตนเอง จำแนกรายด้านและโดยรวม	130
ประวัติผู้วิจัย	151

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์และระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ	68
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ ขนาดโรงพยาบาลปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน	80
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	83
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	84
ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ	85
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ	86

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1 วงจรการพัฒนาตนเองของบอยเดสต์	38

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทายในหลายด้าน ทั้งในแง่ภาวะการแข่งขันระหว่างประเทศอย่างรุนแรง การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และการเคลื่อนไหวของขบวนการทางสังคมรูปแบบใหม่ กระแสความรุนแรงของการพัฒนาสถานบริการรักษาพยาบาลทุกแห่ง รวมทั้งโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ซึ่งมีการดำเนินการพัฒนา ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ การบริการ เพื่อให้เกิดการได้รับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง เป็นสถานบริการภายใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยโรงพยาบาลห้วยยอด โรงพยาบาลนาโยง โรงพยาบาลปะเหลียน โรงพยาบาลสิเกา โรงพยาบาลวังวิเศษ โรงพยาบาลย่านตาขาว โรงพยาบาลรัชฎา และโรงพยาบาลกันตัง ซึ่งได้รับการคาดหวังให้เป็นหน่วยงานหลักในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนในระดับอำเภอ โดยรับผิดชอบในการบริการสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในชนบทถึงร้อยละ 85 ของจำนวนประชากรในจังหวัดตรัง ให้บริการแบบผสมผสาน ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน (กระทรวงสาธารณสุข 2542)

การปรับตัวของโรงพยาบาลชุมชนย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรพยาบาล ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน คุณภาพการบริการสุขภาพส่วนใหญ่มาจากคุณภาพของการบริการที่ได้รับ (ฟาริดา อิบราฮิม 2542: 9) เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดและมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2539: 56) การเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการขยายบทบาทหน้าที่ในความสามารถของพยาบาลอย่างมากในการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่พยาบาลจะพัฒนาตนเองได้นั้นต้องมีกระบวนการ วิธีการ และปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาล Steven (1978: 28) ได้ให้แนวคิดถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลว่าต้องพัฒนาความสามารถในการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง ช่วยให้

บุคลากรมีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่ง สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรพยาบาลมากยิ่งขึ้น และจากการศึกษาของกนิฐา ธนสารศิลป์ (2529) พบว่า การพัฒนากำลังคนในองค์กรพยาบาลยังมีการดำเนินการพัฒนากำลังคนที่ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง ด้านนโยบายและการวางแผนอย่างเป็นระบบ และพยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาน้อยทุกด้าน นอกจากนี้จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) พบว่า สาเหตุที่พยาบาลไม่ได้ศึกษาต่อส่วนหนึ่งมาจากหน่วยงานไม่อนุมัติเนื่องจากไม่มีคนทำงานแทน ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดประสิทธิภาพ ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และยังขาดการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติ ค่านิยมในการให้บริการ ซึ่งหากพยาบาลขาดการพัฒนาแล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพบริการ

การพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานได้นั้นมิได้มีปัจจัยเฉพาะการพัฒนาโดยองค์กรเท่านั้น พยาบาลที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง มีความคิดที่จะปรับปรุงตนเอง ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่า เพราะการที่บุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ต้องให้ความสนใจกับการค้นคว้า หาความรู้ เป็นผู้รักความก้าวหน้า มีพลังมุ่งมั่นในการศึกษาด้วยตนเอง ปรับปรุงตนเองตลอดเวลา มีเป้าหมายเพื่อต้องการความสำเร็จ (สมิต อาชวณิชกุล 2535: 175) การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่มุ่งเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด ความรู้ การกระทำ ทักษะความชำนาญและบุคลิกภาพด้านต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการที่มีระบบและมีความต่อเนื่อง (วิเชียร ทวีลาภ 2522: 735) กระบวนการในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความปรารถนาในการเรียนรู้ ความสามารถวินิจฉัยตนเองเพื่อสำรวจหาข้อบกพร่องของตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม หรือสามารถหาบุคคลอื่นมาช่วยเหลือสนับสนุนตน มีความอดทน และมีการประเมินผลด้วยตนเอง (Megginson & Pedler 1992) ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง จะช่วยสนับสนุนให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเองและเกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้รับบริการปลอดภัย ประทับใจ รวมทั้งพยาบาลทุกคนยังต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนด และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลระดับวิชาชีพพื้นฐานทั้งด้านบริการ วิชาการ และบริหารการพยาบาล (สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสเสถียร 2544: 173- 237) นอกจากนี้ต้องให้การพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นข้อกำหนดมาตรฐานตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์กำหนด (พลสุข หิงกานนท์ 2549: 52-63) และใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการมีคุณภาพตามมาตรฐาน ทั้งนี้ผลผลิตที่มีคุณภาพมาตรฐานนั้นผู้รับบริการต้องไม่มีความเสี่ยงและเกิดโรค

แทรกซ้อนอันป้องกันได้ (วีณา จีระแพทย์ 2549: 1-83) เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลเป็นการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อน ในด้านกิจกรรมการรักษายาพยาบาล พยาบาลจึงต้องปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม และป้องกันทุกวิถีทางในขอบเขตหน้าที่ของตน ไม่ให้เกิดอันตรายแก่ผู้รับบริการเพราะหากเกิดความผิดพลาดขึ้นอาจหมายถึงชีวิตมนุษย์

ดังนั้นถือได้ว่าการพัฒนาตนเองของพยาบาลเป็นสิ่งจำเป็น มีความสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาลและองค์กร เพื่อให้ผลลัพธ์มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานวิชาชีพและเป็นไปตามคาดหวังของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องจึงสามารถกล่าวได้ว่าบริการนั้นมีคุณภาพ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2544) กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีศักยภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิจารณญาณ คุณธรรม และมีจิตสำนึกในการเสียสละ มีทักษะการสื่อสาร สามารถทำงานกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเป็นผู้นำในการดูแลสุขภาพของประชาชน แต่การพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นที่พยาบาลจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานด้วย เพราะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร 2545: 175-176) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคคลและต่อผลขององค์กร เนื่องจากแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือน ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางด้านจิตใจที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนในองค์กร หรืออาจต้องการที่จะมีฐานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเหล่านี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (ธงชัย สันติวงษ์ 2545) หากบุคคลในองค์กรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (Rue and Byars 2003)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากเป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐาน และความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก บุคคลนั้นจะตั้งใจปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของวรวงศา สิริบุษกะ (2544) พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคาร กสิกรไทยจำกัด (วรพร สอนเสริม 2548) และแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง (กนิษฐา จิตวิวัฒนา 2542) ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรส่งเสริม และพัฒนาให้เป็นคุณลักษณะประจำตัวของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลสามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง แต่จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยไม่พบว่าในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง เพื่อจะได้นำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้นี้ไปส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาวิชาชีพเจริญก้าวหน้าต่อไป

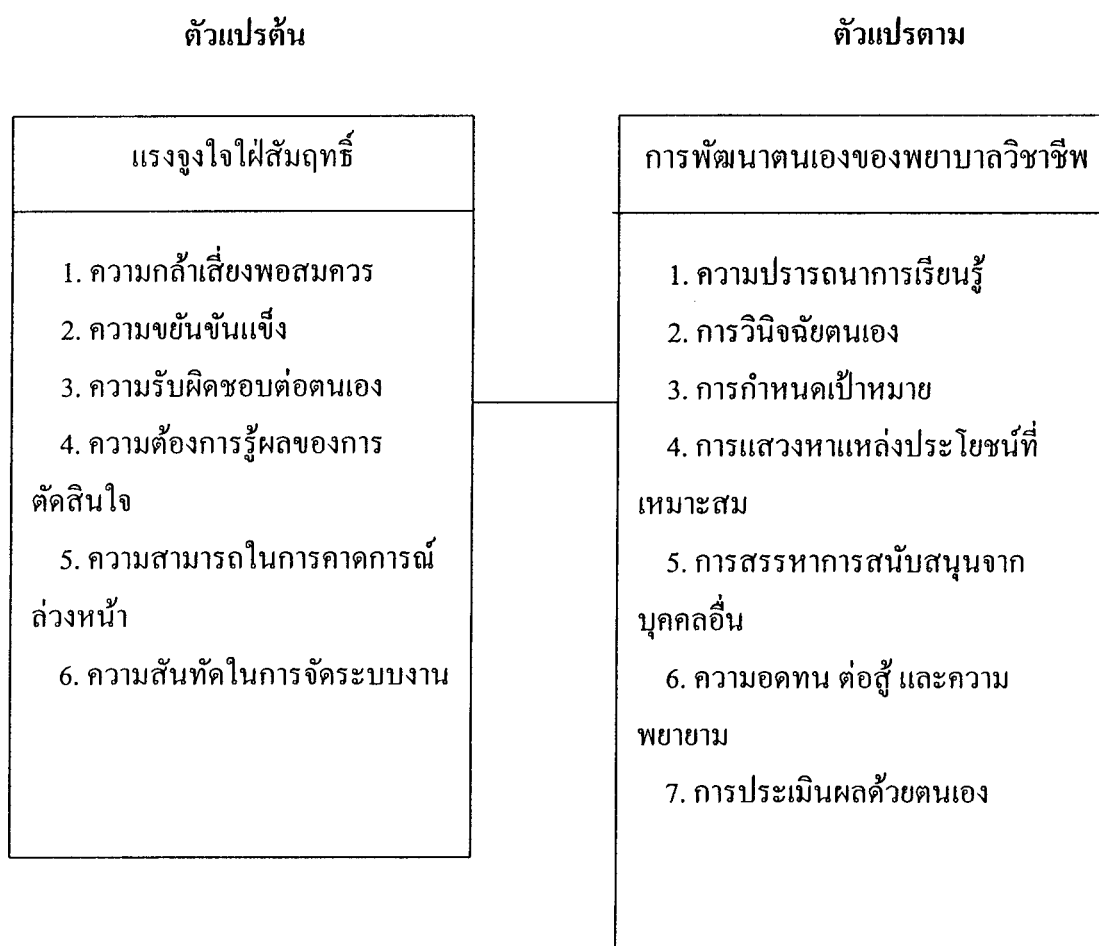
2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
- 2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

3. กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแม็คเคลแลนด์ (McClelland 1961) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ความกล้าเสี่ยงพอควร (Moderate risk taking) ความขยันขันแข็ง (Energetic) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ (Knowledge of result of decision) ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า

(Anticipation of future possibility) และความสันทัดในการจัดระบบงาน (Organizational skill) ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้กรอบแนวคิดของ เมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson and Pedler 1992: 3-7) ได้แก่ ความปรารถนาการเรียนรู้ (Desire to learn) การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) การกำหนดเป้าหมาย (Self-diagnosis) การแสวงหาแหล่งประ โยชน์ที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) การสรรหาการสนับสนุน จากบุคคลอื่น (Recruit of other people) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and perseverance) การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

5.1 ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลห้วยยอด โรงพยาบาลนาโยง โรงพยาบาลปะเหลียน โรงพยาบาลสิเกา โรงพยาบาลวังวิเศษ โรงพยาบาลย่านตาขาว โรงพยาบาลรัชฎา โรงพยาบาลกันตัง โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 332 คน ซึ่งปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ 3-20 สิงหาคม พ.ศ.2552

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

5.2.1 *ตัวแปรต้น* คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความกล้าเสี่ยงพอควร ความขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ความสันทัดในการจัดระบบงาน

5.2.2 *ตัวแปรตาม* คือ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความปรารถนาการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรม เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและเป็นมิตรกับคนทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง วัดด้วยแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของแมกกินสันและเพดเลอร์ (Magginson and Pedler 1992) ประกอบด้วย

6.1.1 ความปรารถนาการเรียนรู้ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการที่ตนเองมีความต้องการที่จะเรียนรู้งานและเข้าใจองค์การ มีการวิเคราะห์ถึงความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ

6.1.2 การวินิจฉัยตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ตนเอง โดยการสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

6.1.3 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไว้หลังจากได้วิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตน และการกำหนดเป้าหมายควรมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

6.1.4 การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

6.1.5 การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพสรรหา แสวงหาความช่วยเหลือ และสนับสนุนจากแหล่งข่าวสาร บุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ

6.1.6 ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพากเพียรพยายามมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญในระหว่างการเรียนรู้ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

6.1.7 การประเมินผลด้วยตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า สิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาต่อไป

6.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงถึงความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขัน เอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน ชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จอยู่เสมอ ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งเน้นที่จะทำงานให้ดีเลิศ ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวัดจากองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้าน ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland 1961) ดังนี้

6.2.1 ความกล้าเสี่ยงพอสมควร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นทำให้ตนเองพอใจ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มักจะไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอสมควร

6.2.2 ความขยันขันแข็ง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่ตนเอง มักจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทายของความสามารถของตนเอง ขยันขันแข็งกับงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร

6.2.3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้คนอื่นบงการตน

6.2.4 ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการปฏิบัติงาน โดยไม่ใช้การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้น และพยายามทำให้ดีขึ้นเมื่อทราบผลการกระทำของตน

6.2.5 ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เล็งเห็นการณ์ไกล มีจุดประสงค์การทำงานที่เด่นชัด มีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

6.2.6 ความฉันทัดในการจัดระบบงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการมีทักษะในการจัดระบบงาน

6.3 พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurse) หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์

ชั้นสูงเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

6.4 โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง หมายถึง สถานบริการทางด้านสุขภาพของหน่วยงานรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอ มีเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10-120 เตียง ประกอบด้วย โรงพยาบาลห้วยยอด โรงพยาบาลนาโยง โรงพยาบาลปะเหลียน โรงพยาบาลสิเกา โรงพยาบาลวังวิเศษ โรงพยาบาลย่านตาขาว โรงพยาบาลรัษฎา โรงพยาบาลกันตัง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นแนวทางในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เจริญก้าวหน้า

7.2 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน และผู้บริหารทางการพยาบาล ได้เห็นความสำคัญ และมีการบริหารจัดการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

7.3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่จะช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

7.4 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ในเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในแง่มุมอื่นแก่ผู้สนใจต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป็นหัวข้อนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง กระทรวงสาธารณสุข
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง กระทรวงสาธารณสุข

1.1 ลักษณะของโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดตรัง

จังหวัดตรัง ตั้งอยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย ห่างจากกรุงเทพ 828 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 4,941 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช และอำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล และทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย ด้านตะวันออกติดต่อกับอำเภอควนขนุน อำเภอกงหรา อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง ส่วนด้านตะวันตกติดกับอำเภอคลองท่อม เกะก้านตา จังหวัดกระบี่ และทะเลอันดามัน มหาสมุทรอินเดีย ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โรงพยาบาลชุมชน (Community Hospital) เป็นโรงพยาบาลสังกัดสำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง เป็นสถานบริการสาธารณสุขในระดับอำเภอ มีนายแพทย์เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีสายการบังคับบัญชาชั้นต้นขึ้นตรงกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นโรงพยาบาลขนาด 10-120 เตียง แต่ไม่เกิน 150 เตียง จัดเป็นสถานบริการระดับทุติยภูมิ มีระบบการให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานครอบคลุมทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน นอกจากนั้นแล้วโรงพยาบาลชุมชนจะรับปรึกษาและบริการผู้ป่วยที่สถานีอนามัย หรือคลินิกเอกชนที่เครือข่ายส่งต่อมาอีกด้วย อีกทั้งการบริการเริ่มมีความเป็นเฉพาะทาง เช่น การบริการด้านทันตกรรม เภสัชชุมชน บุคลากรประจำในโรงพยาบาลชุมชนมี

ความเป็นสาขามากขึ้น ปัจจุบันมีบุคลากรตั้งแต่แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล และอื่น ๆ เกือบ 20 สาขา โรงพยาบาลชุมชนจะเป็นสถานบริการสาธารณสุขด่านแรกที่กระจายอยู่ทั่วถึงทุกอำเภอ (กองสาธารณสุขภูมิภาค 2541: 26-31) ในพื้นที่จังหวัดตรังมีโรงพยาบาลชุมชน 8 แห่ง คือ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง มี 1 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลห้วยยอด โรงพยาบาลขนาด 60 เตียง มี 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลย่านตาขาว โรงพยาบาลกันตัง และโรงพยาบาลนาโยง โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง มี 4 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลปะเหลียน โรงพยาบาลรัชฎา โรงพยาบาลสิเกา และโรงพยาบาลวังวิเศษ (ชมรมโรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย 2548)

1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน

เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เหมือนเป็นหนึ่งสถานีนามัยประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล หรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งของโรงพยาบาล ซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งแสนคน มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารเป็นคณะที่ปรึกษาและสนับสนุนผู้อำนวยการในด้านการบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่สำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลชุมชน จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือราชการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และส่งรายงานการประชุมให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้ทราบ คณะกรรมการประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปเป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการ ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานและหัวหน้างานทุกฝ่าย รวมทั้งผู้แทนเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข 2542: 113)

1.2.1 ทำการตรวจวินิจฉัยและให้การบำบัดรักษาผู้ป่วย ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

1.2.2 จัดทำแผนงานโครงการ และดำเนินการให้บริการทางสาธารณสุข แก่ประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานทันตสาธารณสุข งานสุขภาพจิต

1.2.3 การจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การจัดและควบคุมระบบส่งต่อผู้ป่วยการรักษาพยาบาลทางวิทยุในฐานะที่เป็นเครือข่ายย่อย

1.2.4 นิเทศฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบลและอำเภอ ให้มีความรู้ ความสามารถในการบริการรักษาพยาบาล ตามนโยบาย แผนงานและโครงการหลักประกันสุขภาพ โครงการรณรงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นต้น

1.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานสาธารณสุข และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอหน่วยเหนือตามลำดับ

1.2.6 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุขและการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชนได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

1.3 โครงสร้าง แนวทางการบริหารเชิงคุณภาพ และมาตรฐานการจัดระบบบริการของโรงพยาบาลชุมชน

1.3.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน แบ่งงานภายในตามแนวทางการบริหารราชการส่วนภูมิภาคออกเป็น 3 กลุ่มภารกิจ (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2551: 73) คือ

1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ประกอบด้วย 6 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป (แผนก/คน/งบประมาณ) งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและบำรุงรักษา งานโภชนาการ งานข้อมูล/สถิติ และงานพัฒนาคุณภาพ/มาตรฐาน

2) กลุ่มภารกิจด้านบริการ ประกอบด้วย 3 กลุ่มงานคือ

(1) กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ งานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน งานเวชกรรมทั่วไป งานทันตกรรม และงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

(2) กลุ่มงานเทคนิคบริการ ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ งานเวชกรรมฟื้นฟู งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา และงานเภสัชกรรม

(3) กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วย งานบริการสุขภาพชุมชน

3) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ภารกิจ ได้แก่ ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และฉุกเฉิน

1.3.2 แนวทางการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชนเชิงคุณภาพ ในการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพงาน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลและคำนึงถึงพันธกิจของโรงพยาบาลชุมชนเป็นหลัก การบริหารงานของคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลชุมชน จะต้องทำงานผ่านฝ่ายและกลุ่มงานต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายรองรับ ตามกรอบอัตรากำลัง ที่อาจจะแบ่งงานออกเป็นแต่ละด้าน มีผู้รับผิดชอบที่มาจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันดำเนินงานในลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยหลักการดังนี้

- 1) การมองปัญหาแบบองค์รวม
- 2) การแก้ปัญหาแบบผสมผสาน การมีส่วนร่วมของทุกสาขาวิชาชีพ บุคลากรทุกระดับและประชาชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหา
- 3) คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน
- 4) การพัฒนาคุณภาพของงานที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน
- 5) ลดความขัดแย้ง การบริหารงานในเชิงระบบและด้านบุคคล
- 6) สนองตอบความต้องการและปัญหาของชุมชน ในด้านการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างแท้จริง

1.3.3 มาตรฐานการจัดระบบบริการของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาล

ชุมชนเป็นระบบบริการทุติยภูมิ แบ่งเป็น 3 ระดับ (สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ 2548: 2) ดังนี้

- 1) บริการ โรงพยาบาล ระดับ 2.1 หรือหน่วยบริการทุติยภูมิระดับต้น ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนทั่วไป มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ในโรงพยาบาล ภารกิจด้านการบริการรักษาพยาบาลสิ้นสุดที่การรักษาผู้ป่วยใน (IPD) รักษาโรคพื้นฐานทั่วไป ไม่ซับซ้อนมากนัก โดยอาจยึดระยะทางเฉลี่ยจากศูนย์กลางตำบลถึงหน่วยบริการดังกล่าวไม่เกิน 45 กิโลเมตร หรือระยะเวลาเดินทางไม่เกิน 1 ชั่วโมง โดยมีแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป เวชปฏิบัติครอบครัว เวชศาสตร์ป้องกัน อาชีวเวชศาสตร์ หรือระบาดวิทยาทำหน้าที่ดูแล
- 2) บริการ โรงพยาบาลระดับ 2.2 หรือหน่วยบริการทุติยภูมิระดับกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ มีภารกิจในด้านการรักษาพยาบาลที่มีความซับซ้อนมากขึ้น มีความจำเป็นต้องใช้แพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก ได้แก่ สาขาสูติศาสตร์ ศัลยศาสตร์ อายุรศาสตร์ กุมารเวชศาสตร์ ซึ่งต้องมีทุกโรงพยาบาล และสาขาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ รังสีวิทยา วิสัญญีวิทยา เวชบำบัดฉุกเฉินและตา กำหนดให้มีในโรงพยาบาลที่มีแพทย์เกิน 10 คน หรือมีเตียงเกิน 120 เตียง ซึ่งเป็นหน่วยบริการที่มีระยะทางเฉลี่ยจากศูนย์กลางตำบลถึงหน่วยบริการดังกล่าว ไม่ควรเกิน 67.5 กิโลเมตร หรือระยะเวลาการเดินทางไม่ควรเกิน 1.30 ชั่วโมง ต้องรับฝัคขอบประชากร ไม่น้อยกว่า 80,000 คน
- 3) บริการ โรงพยาบาลระดับ 2.3 หรือหน่วยบริการทุติยภูมิระดับสูง ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ ซึ่งขยายขอบเขตการรักษาพยาบาลโรคที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และจำเป็นต้องใช้แพทย์เฉพาะทาง สาขารอง นอกจากแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก เช่น จักษุวิทยา โสต นาสิก ลาติงซ์ รังสีวิทยา จิตเวชศาสตร์ เวชศาสตร์ฟื้นฟู เวชบำบัดวิกฤติ ทำหน้าที่ดูแล ซึ่งเป็นหน่วยบริการที่มีระยะทางเฉลี่ยจากศูนย์กลางตำบลถึงหน่วยบริการดังกล่าวไม่ควรเกิน 90 กิโลเมตร หรือระยะเวลาเดินทางไม่ควรเกิน 2 ชั่วโมง โดยต้องรับฝัคขอบประชากร ไม่น้อยกว่า 200,000 คน

1.4 โครงสร้างและหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล

1.4.1 โครงสร้างและหน้าที่รับผิดชอบของกลุ่มการพยาบาล กลุ่มการพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล นิเทศงาน ติดตามประเมิน ประเมินผลงาน พัฒนางาน ฝึกอบรม ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนการจัดบริการ และการพัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 5 งาน (กระทรวงสาธารณสุข 2542: 116) ดังนี้

1) งานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุ และผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤติและความพิการ คัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างและหลังการตรวจรักษา

2) งานผู้ป่วยใน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่รับรักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลและเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้ป่วยในรายที่จำเป็นต้องให้บริการรับและส่งต่อ

3) งานห้องผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัย และ/หรือรักษาโรคโดยการผ่าตัดแบบครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การให้บริการระงับความรู้สึกเฉพาะที่และทั่วไปในระยะก่อนผ่าตัด และหลังผ่าตัด รวมทั้งการประสานงานเพื่อการส่งต่อ

4) งานห้องคลอด ให้บริการคลอด หรือให้การดูแลการรอกคลอด หลังคลอดระยะต้น และการดูแลทารกแรกเกิด ให้ปลอดภัยในทุกระยะของการคลอด รวมทั้งการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

5) งานหน่วยจ่ายกลาง รับผิดชอบจัดเตรียมชุดเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล ซึ่งผ่านกระบวนการทำลายเชื้อ การทำความสะอาด และการทำให้ปลอดภัย เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาลได้อย่างพอเพียงกับความต้องการใช้ และได้มาตรฐาน

1.5 มาตรฐานบริหารการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับทุติยภูมิ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 สภาการพยาบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสภาการพยาบาล ได้ออกประกาศมาตรฐานการบริหารการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับทุติยภูมิไว้ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2548 ไว้ในมาตรฐานหมวดที่ 1 มาตรฐานการบริหารองค์กรบริการพยาบาล และผดุงครรภ์ ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา 2544: 122)

1.5.1 มาตรฐานที่ 1 การจัดองค์กรและการบริหารองค์กรบริการการพยาบาลและผดุงครรภ์ ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) องค์กรพยาบาล/ฝ่ายการพยาบาล/กลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในโครงสร้างการบริหาร โรงพยาบาล/สถานบริการสุขภาพ และขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาล
- 2) องค์กรพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ตามขอบเขตของวิชาชีพ
- 3) องค์กรพยาบาลมีผู้บริหารสูงสุดเป็นพยาบาลวิชาชีพ
- 4) องค์กรพยาบาลมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการกำหนดทิศทางการบริหารและจัดบริการการพยาบาลและผดุงครรภ์
- 5) องค์กรพยาบาลมีนโยบาย เป้าหมาย และแผนพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล
- 6) ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพยาบาล มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ และวางแผน เกี่ยวกับการสนับสนุนและการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล/สถานบริการสุขภาพ
- 7) ผู้บริหารทางการพยาบาลสนับสนุนให้มีระบบและกลไก ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

1.5.2 มาตรฐานที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การคัดสรรบุคลากรจัดทำอย่างเป็นระบบ
- 2) พยาบาลทุกระดับมีคุณสมบัติและสมรรถนะที่เหมาะสม
- 3) การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับความต้องการการบริการพยาบาล
- 4) การควบคุมกำกับและการประเมินผลงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

- 5) ระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีความทันสมัย
- 6) ระบบการรักษาบุคลากรมีประสิทธิภาพ

1.5.3 มาตรฐานที่ 3 การจัดระบบงาน และกระบวนการให้บริการการพยาบาลและผดุงครรภ์ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) การจัดระบบบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์มีคุณภาพ
- 2) การจัดที่มการพยาบาลเหมาะสมและมีประสิทธิผล
- 3) ระบบการบริหารการพยาบาลสนับสนุนการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- 4) กลไกการส่งเสริมให้พยาบาลและผดุงครรภ์ประกอบอาชีพดำรงรักษาไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- 5) ระบบสารสนเทศทางการพยาบาล

1.5.4 มาตรฐานที่ 4 ระบบการพัฒนาคูณภาพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) นโยบายและแผนงานจัดการระบบคุณภาพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- 2) ระบบบริหารความเสี่ยง
- 3) ระบบการประกันคุณภาพและการพัฒนาคูณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)

1.6 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

วิชาชีพการพยาบาลกำเนิดขึ้น ในปี ค.ศ.1589 บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ให้กำเนิดวิชาชีพพยาบาลการพยาบาล คือ ฟลอเรนซ์ นิงเกิล ซึ่งในระยะแรก ๆ นั้นวิชาชีพการพยาบาลไม่ได้ระบุนขอบเขตลักษณะงานไว้ให้ชัดเจน ต่อมาเมื่อวิชาชีพการพยาบาลมีการพัฒนา และเจริญก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ จึงมีการระบุนขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในลักษณะงานที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ และได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาล องค์การอนามัยโลกได้กำหนดบทบาทและการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ตอบสนองนโยบายการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าขององค์การอนามัยโลก รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัญหาสาธารณสุขในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต บทบาทการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพมีดังนี้ (สภาการพยาบาล 2539 (ค): 5-6 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2543)

บทบาทที่ 1 จัดการกับภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในด้านบทบาทการจัดการกับภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ได้แก่ 1) การประเมินเฝ้าระวังและประสานการดูแลร่วมกับ

บุคคล ครอบครัว และเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพในการประเมินภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน 2) ส่งเสริมและคุ้มครองสุขภาพ 3) ตรวจสอบและให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยทั้งที่เป็นโรคเฉียบพลันและโรคประจำท้องถิ่น รวมทั้งเฝ้าติดตามดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

บทบาทที่ 2 เฝ้าระวังโรคและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการสุขภาพ การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลในด้านเฝ้าระวังโรคและติดตาม เพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการสุขภาพ ได้แก่ 1) การควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง 2) เป็นที่ปรึกษาและประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากรในทีมงานสุขภาพ

บทบาทที่ 3 จัดระบบการบริหารจัดการของระบบสุขภาพ การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลในด้านจัดระบบการบริหารจัดการของระบบสุขภาพ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพที่มีการบริการสุขภาพ 2) จัดลำดับความสำคัญของความต้องการการบริการสุขภาพ 3) สร้างและรักษาทีมงาน 4) แสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ 5) ส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในชุมชน โรงพยาบาลและโรงเรียน 6) แบ่งปันข้อมูลและแหล่งผลประโยชน์ระหว่างสถานบริการสุขภาพเพื่อการพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ

บทบาทที่ 4 การช่วยเหลือและการดูแล การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลในด้าน การช่วยเหลือและการดูแล ได้แก่ 1) การดูแลในเรื่องความสบาย 2) การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพ 3) การช่วยเหลือให้ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน อยู่ด้วยกันในภาวะที่ผู้ป่วยเผชิญกับความทุกข์ทรมาน โดยเปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลสุขภาพและแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย 4) ช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวเข้าใจอาการที่เกิดจากโรคที่เจ็บป่วยและร่วมกันค้นหาวิธีการเพื่อให้อาการบรรเทาและเบาบางลง 5) สนับสนุนเกื้อกูลในการพัฒนาครอบครัวและชุมชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้มีการพัฒนาการตามวัยและตายอย่างสงบ

บทบาทที่ 5 การสอนให้ประชาชนมีความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลในด้านการสอนให้ประชาชนมีความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ เป็นบทบาทสำคัญของพยาบาล ซึ่งการสอนนั้นพยาบาลควรต้องคำนึงถึงความพร้อม และใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ของประชากรเป้าหมาย

บทบาทที่ 6 การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ นับว่ามีความจำเป็นมากในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านสาธารณสุข พยาบาลจึงไม่เพียงแต่มีทักษะการจัดการกับ

เหตุการณ์ฉุกเฉิน รวมทั้งสามารถคาดการณ์และจัดการกับภาวะวิกฤติต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีความปลอดภัยในชีวิต

บทบาทการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลทั้ง 6 บทบาท ดังกล่าวนั้นเป็นขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งในระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับโรงพยาบาล

1.7 ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลพยาบาลวิชาชีพที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล

คณะกรรมการพัฒนาวิชาชีพของสภาการพยาบาล ได้สังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล และจากประสบการณ์ของคณะกรรมการด้านการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งการได้วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต จากนั้นได้นำมากำหนดร่างเกณฑ์มาตรฐานขอบเขตงานของพยาบาลวิชาชีพตำแหน่งต่าง ๆ 3 ตำแหน่ง ดังนี้ (สภาการพยาบาล 2539 (ค): 17-34 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2543)

1.7.1 ขอบเขตการปฏิบัติงานการพยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 สภาการพยาบาลได้กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพชั้นพื้นฐานไว้ดังนี้ (สภาการพยาบาล 2539 (ค): 17-34 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2543)

1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

(1) ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย วางแผนป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งวางแผนการพยาบาล และให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน

(2) ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและการตรวจพิเศษต่าง ๆ และให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

(3) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ/ตรวจเยี่ยมผู้ป่วย ร่วมกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

(4) เผชิญเหตุวิกฤตการณ์และอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

(5) ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยให้เอื้อต่อการดูแลพยาบาล และมีความเหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมทั้งการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค และป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่จะเกิดกับผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้ป่วยโรคจิตและประสาท เป็นต้น

(6) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินปัญหา และร่วมหาแนวในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการรักษาพยาบาล

(7) จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็น ในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา

(8) สอนนักศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(9) ควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยที่ปฏิบัติงาน โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ

(10) ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาล ที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหาทางการพยาบาล

(11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2) ด้านการบริหารจัดการ

(1) มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

(2) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคลและสิ่งแวดล้อม

(3) มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของหน่วยงาน

(4) ประเมินการทำงานภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

(5) ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการให้การพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

(6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การวิชาชีพการพยาบาล

3) ด้านวิชาการ

(1) มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่เข้ามารับการอบรม

- (2) สอนหรือเป็นที่เลี้ยง ให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี
พยาบาลเทคนิคหรือผู้ช่วยพยาบาล
- (3) มีส่วนร่วมในการจัดทำหรือการจัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่
ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชนทั่วไป
- (4) ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และ
นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self Development) มีผู้ให้ความหมายดังต่อไปนี้
พิสิทธิ์ สารวิจิตร และประพันธ์ ปลิดปลอดภัย (2529: 78) ได้ให้ความหมายของ
การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ
ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มี
ความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ และหน่วยงาน
อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถของตนเอง

สัมภรณ์ แก้วอาภรณ์ (2530: 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง
การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ในหลาย ๆ
รูปแบบจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้

พระราชวรมณี (2538: 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การ
พัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่อยู่ภายในบุคคล คือ เน้นการพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนา
ทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ก็
ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้การพัฒนาตนเอง
ให้สมบูรณ์นั้น จะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ด้าน คือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนา
ปัญญา

วิเชียร แก่นไร่ (2542: 10) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การ
เสริมสร้างความรู้ และการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความ
สามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 145) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป

ปิยะรัตน์ นิลอัยการ (2537) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องรู้จักตัวของตัวเองดีว่าต้องการอะไร

ดิน ปรัชญพททธิ์ (2545: 176) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การเพิ่มขึ้นของทักษะและความสามารถ การมีความเป็นอิสระมากขึ้น การมีความคิดสร้างสรรค์ การควบคุมตนเอง การมีความรับผิดชอบ และความอยู่ดีกินดี

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538) การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการอย่างหนึ่งที่จะสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่อง ทำได้หลายวิธีดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารและสื่อทางวิชาการ เช่น ตำรา วารสารทางวิชาการ
2. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
3. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
4. สนใจเข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อรับความรู้ใหม่ ๆ
5. แสวงหาโอกาสในการศึกษาดูงาน
6. สมัครเป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือวิชาชีพ
7. เข้าศึกษาหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา

ธัญญา ผลอนันต์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตัวพนักงานให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะใหม่ ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม เกิดความรู้สึกลึกใหม่ หรือเป็นการปรับปรุง แก้ไขทักษะและความสามารถที่เคยมีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้น หรือมีคุณภาพเหนือกว่าเดิม

ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2524) ได้กล่าวว่า พื้นฐานสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง การเข้าใจงาน และการต้องเข้าใจผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เมื่อเข้าใจครบทั้ง 3 อย่าง แล้วก็ปรับตัวเองให้เข้ากับงานและผู้อื่นได้

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองอย่างสันติสุข

พจน์ เพชรบุรณิน (2528: 4-5) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น มีความสุข และมีคุณภาพประ โยชน์

พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น หรือการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น ซึ่งคนที่พัฒนาตนเองแล้ว ย่อมนำความสุข ความเจริญมาสู่ตน ผู้สังคม และประเทศชาติ

สมใจ ลักษณะ (2547: 81) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดีงาม ความเจริญ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน และมีความสุข

อัญญา ศรีสมพร (2547) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เพื่อให้พึ่งตนเองได้ ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และทำประโยชน์แก่สังคม

สุทธวีรธรรม ตันติรจนาวงศ์ (2546: 6) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สแวนเบอร์ก (Swansburg 1968) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ เพื่อปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเองสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณภาพ ด้วยการทำงาน หรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

บอยเดลล์ (Boydell 1985: 2) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง ความพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงตนเอง การมีความสามารถ ความคิดความรู้สึกใหม่ ๆ เป็นคนที่ดีขึ้น มีการสร้างสุขภาพ ทักษะ การกระตุ้น ความกล้าหาญ เอกลักษณะ และมีจุดมุ่งหมายของชีวิต

แมกกินสันและเพดเดอร์ (Megginson & Pedler 1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนเป็นผู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่คุณเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไร และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีความอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่คุณต้องการเรียนรู้

เดอรับรินและไอร์แลนด์ (Dubrin and Ireland 1993: 253) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มความสามารถของพนักงานเพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในอนาคต

The American Heritage^R Dictionary of the English Language (2000: 1579) ให้ความหมายของ “self...development” ว่าหมายถึง การพัฒนาตนเองด้านความสามารถ หรือพัฒนาศักยภาพ

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและเป็นมิตรกับคนทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

สมิต อาชวณิชกุล (2535: 175) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าการที่คนเราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในขั้นสูงก็ดี ไม่ใช่เครื่องชี้วัดเราจะเจริญก้าวหน้าหรือตกต่ำ คนจำนวนมากสำเร็จการศึกษาแล้วทั้งตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานวิชาที่เรียนมาก็จะเลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสก้าวหน้าเป็นไปได้ไม่่ง่ายนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การเป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2540: 111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่าย จะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540: 86) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาตนเอง มุ่งเพื่อสร้างประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำรงชีวิตและการทำงาน การพัฒนาตนเองจึงเป็นการป้องกันกำจัด และบำบัดความบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ เป็นการแก้ปัญหาทุกชั้นตอนของชีวิต เพื่อนำชีวิตของตนให้บรรลุความสำเร็จสูงกว่าระดับธรรมดาได้ โดยใช้ความสามารถเอาชนะอุปสรรคหรือข้อขัดข้องต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด ได้อย่างเหมาะสม เรียบร้อย ดึงมาเป็นที่ยอมรับของสังคม

จากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรดังนี้

2.2.1 ความสำคัญของการพัฒนาตนเองต่อตนเอง

จากการที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบุคคลถูกเปลี่ยนบทบาทหน้าที่อื่นที่ต่างจากเดิม บุคคลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้รองรับการทำงานที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ บุคลิกภาพให้เหมาะสม มีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสามารถในการนำวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้ตนเองมีโอกาสก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถให้การช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น

2.2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเองต่อองค์กร

การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กร โดยมีการฝึกฝนและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน สามารถเพิ่มผลผลิตและเกิดประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้การพัฒนาตนเองของบุคคลยังเป็นการพัฒนารูปแบบขององค์กรที่สร้างการเรียนรู้ให้กับสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหมด ไม่เพียงแต่ทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีขึ้น แต่ยังมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและส่งผลถึงความสำเร็จในชีวิตและในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (อำพล จินดาวัฒน์ 2538: 84)

2.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาตน ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกปัจจุบัน เป็นการเตรียมพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจให้ยินยอมที่จะรับสถานการณ์ได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นด้วยการขจัดความรู้สึที่ขัดแย้ง ภายในตัวบุคคลออกไป เพื่อก้าวมาสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริงหรือโดยการพยายามที่จะขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไป และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทนที่ การพัฒนาตนยังช่วยลดความรุนแรงของคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมให้เบาบางลงไป เช่น ลดความเห็นแก่ตัว ลดความกลัว และเพิ่มความเข้มแข็งของคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการ

ของสังคมให้มากขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการวางแนวทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลจะพัฒนาตนเองโดยปราศจากหลักการและการสร้างแนวทางประกอบการพัฒนาที่เหมาะสม ย่อมจะทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้และความต้องการของตนอย่างแท้จริง เพื่อการนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

เรียม ศรีทอง (2542: 164-165) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สำคัญมีดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกระหนักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจในตนเอง ทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างหรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ทั้งด้านชีวิต การทำงาน ชีวิตส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลดีต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่สมาชิกในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย มีคำกล่าวว่า ในขณะที่จำนวนคนที่ว่างงานอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจมีจำนวนมากและทวีมากขึ้น ถ้าประชากรยังขาดคุณภาพขาดการตระหนักถึงการพัฒนาและพึ่งตนเอง รอคอยการพัฒนาจากบุคคลและระบบภายนอก ผลผลิตของชาติก็จะตกต่ำลง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้ามการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ของประชาชน จะส่งผลถึงผลผลิตของประเทศชาติ ความมั่นคงของครอบครัว หน่วยงาน และสังคม

พจน์ เพชรบุรณิน (2528: 5) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีดังนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพเป็นหลักฐานมั่นคง มีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพการงานจะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสมและพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อน

ตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่องทัดเทียม ดีกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ มีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างเป็นสุขได้ต้องไม่เห็นแก่ตัว มีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่น ไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมีพ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง และหมู่คณะ นอกจากนี้คนในสังคมก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือและสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้า เพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข ราบรื่น

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532: 229) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งาน วิธีการ ระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้า

มาใช้

6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
 7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127-128) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่ามี

จุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพิ่มพูนความรู้ความคิด เป็นความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับเยาวชนยุคใหม่จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนบำรุงรักษาสุขภาพพลานามัยให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนามาแล้วจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าสอดคล้องกับความคิด

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ พฤติกรรมความรู้สึกรู้จักจากเจตคติและอารมณ์ในเชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ช่วยพัฒนาตนให้เป็นคนดีมีน้ำใจ การเสียสละ ใจกว้าง ให้เกียรติผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งจะเป็นผลดีในการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง คือ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความคิด ทักษะ ความชำนาญ วุฒิภาวะให้กับตนเอง ให้เป็นคนมีความสมบูรณ์ทุกด้าน และเพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงานในอนาคต

2.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาตนเองมีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาชีพใด แต่แนวทางการพัฒนาตนเองขั้นตอนและวิธีการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้พัฒนาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องกัน

เรียม ศรีทอง (2542: 155-164) ได้กล่าวว่า การที่จะบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งสู่เป้าหมายชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองรวม 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันถึงสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ การพิจารณาสภาพปัญหาของตนเอง มีประโยชน์ต่อการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป ดังนั้นการประเมินตนเองจำเป็นต้องมีความชัดเจน ตัวอย่างการประเมินตนเองด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านสุขภาพร่างกาย มีสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

1.1 สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเพียงใด ทั้งนี้เพราะสุขภาพร่างกายเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางอารมณ์ สังคมสติปัญญา ความสามารถในการปรับตัวและการทำงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ การส่งเสริมพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายเป็นอันดับแรก

1.2 กิริยาท่าทาง พิจารณาการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม ท่าทางที่เป็นมิตรซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพและการปฏิบัติงาน การกระทำกิจกรรมบางอย่าง

1.3 บุคลิกภาพโดยรวม เช่น เปิดเผยหรือเก็บตัว มีลักษณะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม มีแนวโน้มชอบติดต่อและทำงานกับคนหรือชอบทำงานกับวัตถุสิ่งของ ชอบเสี่ยงหรือกังวล เป็นต้น

2. ด้านอารมณ์และจิตใจ ควรสำรวจ ดังนี้

2.1 สุขภาพจิต การสำรวจสภาพจิตใจของตนเอง การอดทนต่อปัญหาหรือความผิดหวังอยู่ในระดับใด มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หรือมีความมั่นคง ความคิดยึดติด หรือมีอิสระเพียงพอ มีความคับข้องใจหรือไม่ เวลาพบปัญหาอุปสรรคในชีวิตหรือการทำงาน สามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาในเชิงทำลายหรือสร้างสรรค์

2.2 นิสัยใจคอ แม้ว่านิสัยของบุคคลจะมีผลมาจากการประพฤติปฏิบัติมาเป็นเวลานานก็ตาม แต่บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ถ้ามีความเชื่อว่าตนสามารถเรียนรู้ได้ และการปรับปรุงนิสัยที่ไม่ดีจะส่งผลแก่ตน เช่น นิสัยในการทำงานที่ไม่รอบคอบ เป็นต้น

2.3 การควบคุมตน ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง บุคคลที่สามารถในการควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่พึงประสงค์ จะสะท้อนให้เห็นสภาพทางจิตใจที่เข้มแข็ง ผู้ที่ทำตามใจตนเองแสดงให้เห็นความบกพร่องในเรื่องวินัยในตนเอง เช่น การไม่ตรงต่อเวลา ความไม่ซื่อสัตย์ เป็นต้น

3. ด้านพัฒนาการทางสังคม หมายถึง ความสามารถทั่วไปในการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น มีลักษณะที่อาจประเมินได้หลายประการ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประเมินว่าสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนได้ดีเพียงใด การสื่อสารกับบุคคลทั่วไปเป็นไปโดยราบรื่น หรือขัดแย้งอยู่เสมอ

3.2 พฤติกรรมการแสดงออก ประเมินว่าการแสดงออกของตนสอดคล้องกับความต้องการมากน้อยเพียงใด มีอะไรเป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องการให้ดีขึ้น พฤติกรรมการแสดงออกเป็นส่วนหนึ่งของนิสัยใจคอ มีโอกาสจะปรับปรุงให้ตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมได้ ถ้ามีความพยายามและเชื่อถือตนเอง

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง สภาพความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไป เช่น บุคคลในหน่วยงาน บุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมหรือไม่วางใจกัน ห่างเหิน และพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4. ด้านสติปัญญา ความสามารถ และการปฏิบัติงาน มีลักษณะที่ประเมินได้หลายประการ ดังนี้

4.1 สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ ข้อมูลหรือแบบอย่างที่ดีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การงาน และสังคมเพียงใด บุคคลที่มีความรอบรู้มากก็จะมีโอกาสในการตัดสินใจได้รอบคอบมากขึ้น เปิดโอกาสให้ตนได้ทำงานในหน่วยงานที่กว้างขวางขึ้น

4.2 การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการบริหารเวลา บุคคลจะมีความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดี

4.3 ความสามารถพิเศษ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษหลายอย่าง จะเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ การสำรวจดูว่าตนมีความสามารถพิเศษอะไร จะทำให้เพิ่มความสามารถด้านต่าง ๆ และเลิกงานได้ตลอดเวลา

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถของตนเองจากขั้นที่ 1 เพื่อ

จำแนกลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะของส่วนที่เป็นปัญหา อุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคล ควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้าน เช่น เจื่อนใจของพฤติกรรม สถานการณ์และสิ่งเร้า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาตาม ลำดับคุณค่าลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น และเป็น ลักษณะที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมาอีกตามลำดับ ซึ่งพิจารณาตามความเหมาะสมใน แต่ละสถานการณ์ ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับ หรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไร โดยทั่วไปอาจแยกประเภทปัญหาเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ปัญหาที่เกิดจากความคิด เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือมีความเชื่อผิด ๆ เป็นต้น
2. ปัญหาที่เป็นอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด เช่น ความเสียใจ เศร้าใจ เป็นต้น
3. ปัญหาเชิงพฤติกรรม เช่น นิสัยที่ไม่ดี ขาดทักษะการแสดงออก หรือทักษะทางสังคม เป็นต้น
4. ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นกับตนเองหรือกับกลุ่มก็ได้ ในการจำแนก ประเภทของปัญหา เป็นการเอื้อต่อการนำไปสู่แนวทางจัดการกับปัญหาที่เหมาะสมและง่าย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหา จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกวิธีการปรับปรุงตนเองที่ เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการ วิเคราะห์พฤติกรรม เช่น สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานเพียงใด สถานการณ์ก่อนหน้านั้นเป็น อย่างไร และใช้วิธีการใดจัดการกับปัญหานี้ ซึ่งอาจจะเป็นผลจากการจัดการกับปัญหานี้ในอดีต หรือเป็นแรงจูงใจในอนาคต

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง ทำได้หลายวิธี เช่น การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิด ควรเลือกวิธีที่ง่ายและสอดคล้อง เหมาะสมกับ วัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้ บุคคลที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเอง ควรพิจารณาความต้องการให้ชัดเจน เช่น

1. ต้องการลดพฤติกรรมเสี่ยงของตน สามารถใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมทั้ง
ลงโทษและให้รางวัลตนเอง
2. ต้องการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างตนกับผู้อื่น สามารถใช้วิธีการตระหนัก
ในตนเอง ผู้อื่น ร่วมกับการช่อมบเทา
3. ต้องการลดอารมณ์โกรธ สามารถใช้วิธีเพิ่มความตระหนักรู้ในผลของความ
โกรธ การตามดูความโกรธ และการเพิ่มความเมตตาในผู้อื่น

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่
กำหนดไว้ ความมุ่งมั่น และความภูมิใจ ที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ ตลอดจนให้
กำลังใจหรือให้รางวัลในการตั้งใจทำดีของตนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่าการ
ปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องอาจพิจารณาปัญหา
อุปสรรคที่เกิดขึ้น และย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลประสบผล
สำเร็จ ควรพิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมไปถึง
อาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นต่อไป

เรียม ศรีทอง (2542: 166) ได้สร้างระบบการปรับปรุงตนเอง ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ
ดังนี้

องค์ประกอบแรก เป็นการเตรียมดำเนินการหรือการปรับความเชื่อแนวคิดให้
ชัดเจนและครบถ้วน และเตรียมการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ ให้พร้อม ดังนี้

1. ทบทวนและยอมรับแนวคิด ความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. สำรวจและนำเสนอผลการสำรวจพิจารณาตนเองด้านต่าง ๆ
3. วิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรม หรือบุคลิกภาพที่ต้องการพัฒนา
4. กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจน
5. เลือกวิธีการหรือเทคนิคในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับ

สภาพปัญหาและความต้องการหรือพฤติกรรมเป้าหมาย

6. กำหนดแผนการปรับปรุงพัฒนาตนเองภายใต้เวลา สถานการณ์แวดล้อม และ
เงื่อนไขการพัฒนา และปฏิบัติจริง

องค์ประกอบที่สอง ได้แก่ กระบวนการพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติทดลอง
ปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามแผนงาน เมื่อมีการปฏิบัติทดลองไประยะหนึ่ง ควรจะสังเกตและ
ประเมินผลเป็นระยะด้วย ถ้าพบปัญหาหรืออุปสรรคก็วิเคราะห์และปรับปรุงใหม่ ดำเนินการฝึกหัด
หรือทดลองต่อไป เมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมการพัฒนาก็ดำเนินการประเมินผลครั้งสุดท้าย ถ้าไม่

บรรลุผลสำเร็จก็อาจวิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีการปรับปรุงใหม่ ถ้าบรรลุผลสำเร็จก็ปฏิบัติต่ออย่างต่อเนื่อง และอาจขยายผลไปยังการพัฒนาเรื่องอื่นต่อไป

องค์ประกอบสุดท้าย เป็นผลการพัฒนาตนเอง หรือการบรรลุผลสำเร็จของพฤติกรรม เป้าหมาย อาจเป็นเรื่องบุคลิกภาพทั้งภายใน ภายนอกที่พัฒนาขึ้น พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมทั้งสิ้น ความสามารถในการคิด การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพมากขึ้น มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น สามารถควบคุมตนเองหรือบริหารเวลาได้ดี รวมทั้งความสามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือสังคมได้กว้างขวางขึ้น เป็นต้น

สุนันทา ธีระวงษ์ (2533) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองในยุคสหัศวรรษใหม่ ดังนี้

1. การจดบันทึกประจำวันส่วนตัว
2. การพิจารณาทบทวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน
3. การเจริญสมาธิ
4. การทดลองความประพฤตินิยามใหม่
5. การปรับปรุงกำลังใจจงเปิดใจให้กว้าง
6. พัฒนาความจำ

สุภาพ ฌ นคร (2529: 12-17) ได้เสนอขั้นตอนเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามลำดับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจวิเคราะห์ตัวเองเพื่อรู้จักตัวเอง เพราะว่าการสำรวจตัวเองเป็นการปูพื้นฐานความเข้าใจตัวเองอย่างแจ่มแจ้ง แล้วยนำมาพิจารณาไตร่ตรองวิเคราะห์หาความจริงเพื่อพิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีกว่าเดิม ดังนั้นการรู้จักตัวเองจะต้องเกิดขึ้นก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือเกิดขึ้นก่อนการพัฒนาตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดความคาดหวังใหม่ และการวางแผนเปลี่ยนแปลงเมื่อตัวเองพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงก็ต้องมีความคาดหวัง และวางแผนเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามที่คาดหวัง

ขั้นตอนที่ 3 ขึ้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเอง เมื่อตัวเรายอมรับว่าเราพร้อมที่จะปรับปรุงตัวเองต้องตั้งใจที่จะยอมรับเหตุการณ์ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งโดยการขยายโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น การมองตัวเอง เพื่อการพัฒนาตนเอง ส่วนหนึ่งคือ การขยายโลกทัศน์ของตัวเองเพื่อให้มีความเชื่อมั่นสูงเกิดความเข้มแข็งในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ ตัวเราจะเป็นคนรอบรู้ ทำงานมีประสิทธิภาพและมีความสุข

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528: 47) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองโดยแบ่งไว้เป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การยอมรับและประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
2. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้ เปลี่ยนแปลงได้ มีประโยชน์ และท้าทายให้พัฒนา

3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น โดยไม่หวังผลเลิศ

4. การยกย่องตนเอง

5. การยกย่องผู้อื่น

6. การช่วยผู้อื่นยกย่องตัวของเขาเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) กล่าวว่า iva บุคคลจะพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะต้องประกอบไปด้วย

1. การประเมินตนเอง (self-appraisal) ทุกคนควรรู้จักตนเองให้ดีกว่าก่อน โดยขอคำปรึกษาแนะแนวหรือการทดสอบ เพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักประเมินความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ช่วยให้บุคคลนั้นตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น

2. การแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอาชีพ (information getting) ในขั้นนี้ต้องรู้จักค้นคว้า แสวงหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และเป็นปัจจุบัน ช่วยให้มองเห็นว่าจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใด

3. การกำหนดเป้าหมาย (goal selection) หลังจากเก็บข้อมูลและประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าแล้ว ก็ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ การดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นลำดับขั้นจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

พิสิทธิ์ สารวิจิตร และประพันธ์ พลิตพลอดภัย (2529: 75-79) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง โดยใช้หลักการว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวบุคคลเองตามความต้องการ และจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นอุปกรณ์หรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และค้นหาคุณสมบัติเฉพาะคนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง

2. สำรวจตัวเองและวิเคราะห์ตัวเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจและจุดเด่นจุดด้อย

3. การตั้งจุดหมายในชีวิตที่แน่นอน
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
6. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 146) เสนอวงจรการพัฒนาดน ประกอบด้วย 4

ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วงจรการพัฒนาดนจะเริ่มต้นจากปัญหาที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในสภาพของตนเอง ทำให้เกิดความวิตกกังวล ไม่พบกับความสำเร็จและความสุข

ขั้นที่ 2 บุคคลจะพิจารณาและคิดไตร่ตรองถึงสภาพของตนเอง และค้นหาสาเหตุหรือที่มาของปัญหา

ขั้นที่ 3 บุคคลจะสำนึกและเข้าใจว่าตนมีลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพอย่างไร ทำไมจึงประสบปัญหาดังกล่าว และอะไรคือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ทำให้บุคคลเกิดแนวคิดในการพัฒนาดนเองขึ้น

ขั้นที่ 4 เมื่อบุคคลเกิดแนวคิดในการพัฒนาดนเอง เช่น เข้าใจตนว่าสาเหตุที่ตนมีปัญหาคือขาดมนุษยสัมพันธ์นั้น มีสาเหตุจากการเป็นคนที่มีอารมณ์ร้อนและเอาแต่ใจ ดังนั้นจึงหาทางแก้ปัญหาด้วยการควบคุมตัวเอง

พจน์ เพชรบูรณิน (2528) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาดนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมว่าควรกระทำ ดังต่อไปนี้

1. การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง
2. การร่วมประชุม หรือเข้ารับการฝึกอบรม
3. การสอนหนังสือ หรือบรรยายต่าง ๆ
4. การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน หรือองค์กรต่าง ๆ

บัณฑิต อินทร์ชื่น (2526: 52) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาดนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1. สำรวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่าง ๆ ของตนเอง และทำการแก้ไข
2. ศึกษาความรู้เพิ่มเติม โดยการอ่านจากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ
3. เข้าร่วมประชุม หรือเข้ารับการอบรม
4. หาโอกาสดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. ศึกษาต่อ
6. ติดตามเหตุการณ์จากสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หรือหนังสือพิมพ์

7. แลกเปลี่ยนความรู้ กับหัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงาน
 8. สร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา
- วิเชียร หล่อฉัตรนพคุณ (2546: 22) กล่าวว่า iva ีวิธีการพัฒนาตนเองมีดังนี้
1. ความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ
 2. สำรองตัวเองว่ามีข้อบกพร่อง จุดอ่อน จุดแข็ง แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง
 3. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากเอกสารต่าง ๆ
 4. การเข้าร่วมประชุม หรือการเข้ารับการศึกษาอบรม
 5. การศึกษาต่อในสถานศึกษา
 6. หาโอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
 7. การเป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การอื่น ๆ ที่สนใจ
 8. การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด
 9. ติดตามความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยสื่อทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ

โทรทัศน์

10. การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การค้นคว้า ตำรา หรือปรึกษา กับ ผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ

11. การสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมของตนเอง การสร้างความมั่นใจ ของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างความศรัทธาแก่ผู้พบเห็น ผู้ร่วมงาน เช่น กิริยา วาจา ท่าทาง การพูด การ ฟัง การเดิน การแต่งกาย และการวางตนเหมาะสม

แมกกินสันและเพดเดอร์ (Megginson and Pedler 1992: 4-7) เสนอขั้นตอนใน การพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. ความปรารถนาการเรียนรู้ (Desire to learn) คือ การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของ บุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์การ ถ้าหากปราศจาก ความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาย่อมไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้เลย บุคคลที่ ต้องการเรียนรู้ จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ (ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลที่ ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง) ซึ่งบุคคลที่ ต้องการจะพัฒนาตนเองนั้นจะต้องไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับสภาพของตนเองที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self - diagnosis) คือ บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้า หรือชอบ

สิ่งที่ท้าทาย ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่า การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ไม่มีความพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะต้องการได้รับบางอย่างมากขึ้น หรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นต้องคิดวิเคราะห์ หรือสนทนากับผู้รู้หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) คือ เมื่อได้มีการวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้ บางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ตนเองพิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ตนเองคิดว่าไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม (Finding the appropriate resources) คือ ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถตั้งหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ๆ ได้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการรู้ การฝึกฝนกับเพื่อน ๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่าง ๆ

5. การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น (Recruiting of other people) คือ การสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งต้องเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อน ในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and preserverance) คือ ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายามมาจะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่สูญเปล่าจึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) คือ การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองนั้นเริ่มจากการพิจารณา วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย จากนั้นเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการเลือกเทคนิควิธี และวางแผนพัฒนา หรือปรับปรุงตนเองเพื่อขยายผลการพัฒนาต่อไป

2.5 ขอบเขตการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ บอยเดลล์ (Boydell 1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถ และความรู้สึกใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสำคัญของการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพ (Health) สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่สมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น

1.1 ระดับความคิด ยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่ออย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ด้วยการเปิดใจกว้าง ขณะเดียวกันก็อยู่กับความคลุมเครือสงสัย และขัดแย้งได้ โดยพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและโครงเรื่อง มีมาตรฐานส่วนตัว คุณค่า ศีลธรรม ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนา และคุณธรรม

1.2 ระดับความรู้สึก รับรู้ และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอก มีความสงบภายใน

1.3 ระดับความมุ่งมั่น มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ลักษณะนิสัยและรูปแบบชีวิตที่ดี ทั้งนี้ ต้องมีความสมดุลร่วมกันระหว่างความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น มีความคิดก่อนลงมือกระทำ

2. ด้านทักษะ (Skills) ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน เทคนิคต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาตญาณ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น ดังนี้

2.1 ระดับความคิด ทักษะทางจิตใจ และความคิดที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำ มีเหตุผล มีการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

2.2 ระดับความรู้สึกรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ และด้านการแสดงออก ซึ่งจะต้องนำความรู้สึกรู้สึกของตนเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกลงในการกระทำ มิใช่เพียงการรับรู้เท่านั้น

2.3 ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการงาน ทักษะทางกายภาพ และทักษะทางช่าง สามารถทำได้อย่างดีมิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำ (Action) คือ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยมีแรงบันดาลใจ หรือความกล้าที่จะกระทำสิ่งนั้น และจะต้องเป็นผู้เริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่งเท่านั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึกรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น ดังนี้

3.1 ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้ มีความสามารถที่จะตอบปฏิเสธได้

3.2 ระดับความรู้สึกรู้สึก มีความสามารถในการจัดการ รู้ความหมาย และสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถทนความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ และสามารถสู้ต่อไป

3.3 ระดับความมุ่งมั่น เริ่มการกระทำ มีส่วนร่วม สามารถจัดการด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่ยอมแพ้แต่กลับมีความพยายามต่อไป เรียนรู้ประสบการณ์จากความไม่สมหวัง มุ่งกระทำให้สำเร็จลุล่วง

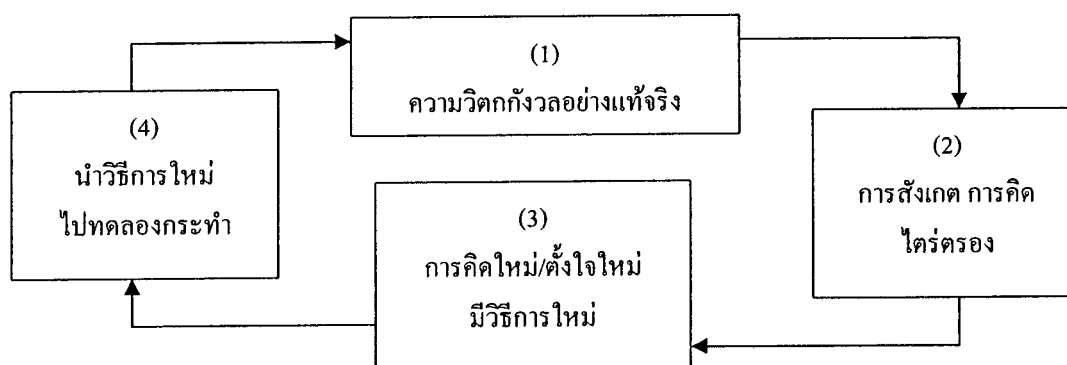
4. ด้านเอกภาพ (Identity) เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถ ยอมรับในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึกรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น ดังนี้

4.1 ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้จัก และเข้าใจตนเอง

4.2 ระดับความรู้สึกรู้สึก ยอมรับตัวเอง แม้แต่ความอ่อนแอ และมีความยินดีในความเข้มแข็งของตน

4.3 ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตัวเอง มีเป้าหมาย และมีจุดประสงค์ในชีวิต

บอยเดลล์ (Boydell 1985: 18) เชื่อว่าการพัฒนาตนเองทำให้ได้ผลลัพธ์ คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่น



ภาพที่ 2.1 วงจรการพัฒนาตนเองของ บอยเดลล์

ที่มา: Boydell, T. (1985). *Management self- development : A Guide for Managers, Organization and Institution*. Switzerland: International Labour Organization. page 18

วงจรการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ บอยเดลล์ (Boydell 1985: 18) มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มด้วยสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริง ปัญหา หรืองาน

ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหา เพื่อเป็นการค้นหา คำอธิบาย หาหนทางที่เป็นไปได้ บางครั้งอาจต้องนำปัญหาไปอภิปรายกับบุคคลอื่นด้วย

ขั้นที่ 3 แนวคิดการพัฒนา คือ การคิดใหม่ รวมทั้งการรับรู้ตนเองและสิ่งรอบตัวใหม่ ๆ การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ ๆ เช่น ทักษะคิด แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม มีการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการแสดงออก ทำให้ได้แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น

ขั้นที่ 4 การนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ โดยการลงนำความคิดใหม่ ๆ ไปใช้ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดี มีการพัฒนาเกิดขึ้น

2.6 พยาบาลวิชาชีพกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคลากรมักเน้นไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสอนแนะนำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ฝึกรคนให้มีความก้าวหน้า แต่ความมุ่งหมายของบุคลากรเองนั้น มักจะมีการพัฒนาก้าวหน้าในการ

เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ 2534: 247) ส่วนแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของสเวนเบอร์ก (Swanburg 1968: 47) นั้น เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาตนเองของพยาบาลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ คล้ายแนวคิดของสตีเวน (Steven 1978: 28) ที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 152) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ยึดถือว่าการปฏิบัติงานประจำวัน คือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหานั้น หาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ เลือกวิธีที่ดีที่สุด นำไปทดลอง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ผู้เรียนจากชีวิตและประสบการณ์ได้นั้น จำเป็นต้องรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (Learning need) รักที่จะเรียนหรือมีความต้องการที่จะพัฒนาเพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ มีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันและเวลาที่ผ่านไป มีแผนงานสำหรับอนาคตโดยมีจุดมุ่งหมายว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ เมื่อใด โดยวิธีใด มีการวางแผนกำหนดเวลา เช่น ภายใน 5 หรือ 10 ปี ข้างหน้า ตนเองควรมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างไร ทำให้มีแนวทางและเตรียมแผนงานสำหรับงาน และวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา และต้องมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญทางวิชาชีพ รู้ความต้องการของตนเอง เรียนรู้ให้จริง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติวิชาชีพ และการปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล มรรยาท และคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษา และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน โดยพูดเขียน แสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เข้ากับผู้อื่นได้ดี

นอกจากนี้ยังให้แนวทางการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาชีพของพยาบาล ซึ่งใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ดังนี้ (วิเชียร ทวีลาภ 2527: 154-158)

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอ โดยศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ (Formal education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal education) เช่น เข้ารับการอบรมระยะสั้นตามที่สถาบันจัดขึ้น สนใจเข้าฟังการประชุมวิชาการทางวิชาชีพหรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือวารสารพยาบาลต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ และหนังสืออื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ ศึกษาจากงานและผู้ป่วยที่ปฏิบัติอยู่ประจำวัน ศึกษาจากแพทย์เมื่อติดตามดูแลผู้ป่วย

2. ศึกษาหาความรู้ทั่วไปเพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่าน ฟังข่าวสารต่าง ๆ ประจำวันเสมอ

3. วิเคราะห์และประเมินตนเอง (Self-analysis and self-evaluation) คนที่สามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองได้ย่อมเป็นผู้มีภาวะของจิตสูงพอที่จะมองเห็นข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่นด้วยความเป็นธรรม การวิเคราะห์ตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มนุษย์ศึกษาตนเอง พิจารณาตนเองด้วยความเป็นธรรม ซึ่งทำได้ยากเพราะความรู้สึกเข้าข้างตนเอง ดังนั้นวิธีการวิเคราะห์ตนเองจึงจำเป็นต้องมีวิธีการเรียนเพิ่มขึ้นอีกขั้นหนึ่ง คือ การเรียนโดยการรับฟังการป้อนกลับจากผู้อื่น (Feedback) ผู้พัฒนาตนเองจะต้องเรียนและฝึกฝนที่จะระงับความโกรธ พัฒนาจิตใจให้กว้างขวาง สามารถรับฟังคำติชมของผู้อื่นได้เสมอ

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530: 22) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลไว้ ดังนี้

1. การศึกษด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสารทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านตำราวิชาการทางการแพทย์ การอ่านรายงานวิจัยทางการแพทย์ การอ่านตำราวิชาการอื่น ๆ การฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ด้านวิชาการ พยาบาล การเขียนตำราหรือ บทความวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ตลอดจนการพัฒนาตนเองด้วยการทำวิจัย

2. การพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ

3. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ

เจริญพร ตรีเนตร (2543) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกอบรมและศึกษาดูงานในต่างประเทศเป็นวิธีการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ ปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการดำรงชีวิต ในหน้าที่การงาน รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญและได้รับการฝึกฝนเป็นอย่างดี เสมอ นอกจากนี้จะต้องปรับปรุงงานให้ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ การที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่งก็คือ การ

ส่งเสริมให้มีการฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น โดยการส่งไปศึกษาดูงานภายในประเทศ และไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมต่างประเทศ

คูเปอร์ (Cooper 1973: 53-56) เสนอการพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาลไว้เป็นขั้นตอน โดยใช้กระบวนการพยาบาล (Nursing process) เป็นหลักในการนำเสนอซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนพัฒนาตนเอง เนื่องจากเป้าหมายแต่ละบุคคลแตกต่างกัน โดยควรกำหนดเป้าหมาย ทั้งระยะยาว และระยะสั้น เป้าหมายที่ชัดเจนจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดี การกำหนดเป้าหมายขึ้นอยู่กับความเข้าใจตนเอง เข้าใจความสามารถ และขีดจำกัดของตน ผลสำเร็จของเป้าหมายจะเป็นแรงจูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจจะทำต่อ

2. การวางแผน พยาบาลส่วนใหญ่มีงานประจำในหน้าที่มาก ซึ่งทำให้เหมือนไม่มีเวลาว่าง ดังนั้นการวางแผนที่ดีจะทำให้พยาบาลสามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลำดับงานที่ต้องปฏิบัติก่อนและหลังการ วางแผนกำหนดกิจกรรมประจำวัน และกิจกรรมพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกัน แต่การวางแผนงานควรยืดหยุ่นได้ เนื่องจากบุคคลจะมีเป้าหมายเปลี่ยนไปตามเวลาและประสบการณ์ที่ได้รับ

3. การเขียนโครงร่างของกิจกรรม เมื่อพยาบาลได้กำหนดเป้าหมายของตนเองแล้ว ควรเขียน โครงร่างแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งระบุกิจกรรมที่จะนำไปสู่แต่ละเป้าหมาย โดยอาจจะระบุกิจกรรมย่อยตามวัตถุประสงค์พร้อมกำหนดเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม และลำดับกิจกรรมเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในแต่ละเป้าหมาย การเขียน โครงร่างกิจกรรมนี้จะทำให้พยาบาลทราบถึงแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. การประเมินผลความก้าวหน้า เป็นการประเมินเพื่อดูผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าประสบความสำเร็จจึงมีการกำหนดเป้าหมายต่อไป แต่ถ้ายังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องมีการทบทวนว่ามีปัญหาที่จุดใด พร้อมทั้งปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเองใหม่ซึ่งเป็นวงจรที่ต่อเนื่อง ไม่สิ้นสุด

โอ คอนเนอร์ (O'Connor 1983: 48-63) เสนอขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับพยาบาล ซึ่งประยุกต์ขั้นตอนกระบวนการพยาบาลมาใช้เช่นเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปัญหา เป็นการสำรวจความต้องการเรียนรู้ของตน ซึ่ง O'Connor (1980) ได้แบ่งสิ่งที่จะต้องสำรวจเพื่อช่วยในการพิจารณาถึงความต้องการเรียนรู้ไว้คือ

1.1 สำรวจระดับความสามารถของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.2 สํารวจเป้าหมายทางวิชาชีพในอนาคตเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้เหมาะกับเป้าหมายในอนาคต

1.3 สํารวจความเข้าใจและตระหนักในวิชาชีพ จะช่วยให้มองเห็นทิศทางของวิชาชีพในสังคม

2. การวางแผน การวางแผนที่ดีจะทำให้ตัดสินใจได้ถึงวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเป้าหมาย เช่น การเข้าร่วมสัมมนา ประชุมวิชาการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การปฏิบัติตามแผนงาน การกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินการสะดวก การกำหนดตารางเวลาจะช่วยให้ตรวจสอบความก้าวหน้าได้

4. การประเมินผล ขึ้นอยู่กับโครงการของแต่ละบุคคลที่วางเป้าหมายไว้แตกต่างกัน แต่การประเมินควรครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่ศึกษา มีแหล่งความรู้เพียงพอ และใช้แหล่งความรู้เหมาะสมและมีการประเมินจุดเด่น จุดอ่อนของโครงการเพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในโครงการต่อไป

จะเห็นได้ว่า จากแนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้น พยาบาลเป็นผู้ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นตลอดเวลา ดังนั้นนอกจากต้องเข้าใจตนเองแล้ว ควรต้องเข้าใจผู้อื่น จะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนความก้าวหน้าทางการศึกษาและทางการแพทย์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในทางการพยาบาลล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาการตนเองให้ทันสมัย ฉะนั้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นตลอดเวลาในการปฏิบัติวิชาชีพ

โดยสรุป การพัฒนาตนเอง คือ ความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ มีจุดมุ่งหมายในชีวิตและเป็นมิตรกับคนทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์การอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเอง วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Magginson and Pedler (1992) คือ ความปรารถนาการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความอดทนต่อผู้และความพยายาม และการประเมินผลด้วยตนเอง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3.1 ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ย่างยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจ เมื่อพบกับความสำเร็จและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงาน ไม่คิดหวังพึ่งโชคกลางในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขสูงสุดในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (McClelland 1987 cited in Rue and Byars 2003)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงกันมากในทุกวงการ แมคเคลแลนด์ (McClelland 1965) ได้สรุปว่า นักธุรกิจและนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จัดเป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทหนึ่ง ถูกกล่าวถึงครั้งแรกโดย Murray (1983 อ้างถึงใน เสาวรส คงชีพ 2545: 19)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งในด้านการแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ (Standard of excellence) หรือการแข่งขันกับผู้อื่น โดยการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง และมีความมานะบากบั่นในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขวางกั้น ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากซึ่งมีลักษณะท้าทายเมื่อประสบผลสำเร็จก็จะเกิดความสบายใจ และมีความวิตกกังวลเมื่อประสบกับความล้มเหลว (McClelland 1987; Hermans 1970: 353-363; อารี พันธุ์มณี 2535; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2539; เสาวรส คงชีพ 2545) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นอกจากจะเป็นความปรารถนาของบุคคลให้ประสบความสำเร็จแล้ว บุคคลนั้นจะต้องมีความทะเยอทะยานสูงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ มีความต้องการเป็นอิสระในการทำงานและการแสดงออกด้วย

คนที่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะในการเสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ ถ้าจะให้เลือกบุคคลมาร่วมงานพวกนี้จะเลือก

ผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องานมิใช่เพื่อตนเองเพียงอย่างเดียว

นักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

เมอร์เร่ (Murray 1938 อ้างถึงใน Franken 1998: 370) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความต้องการหรือแนวโน้มที่จะเอาชนะอุปสรรค เป็นการใช้อำนาจเพื่อความสำเร็จ มุ่งมั่นที่จะทำบางสิ่งบางอย่างที่ยากและรวดเร็วให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

แมคเคลแลนด์ (McClelland 1961 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน 2540: 43) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทําส่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

สเปนเซอร์และเฮมริช (Spencer & Helmreich 1983 อ้างถึงใน Franken 1993: 28) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าหมายถึงการมีพฤติกรรมมุ่งมั่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคล กับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานดีที่สุด

กอร์ดอน (Gordon 1993: 129) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จ และแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง บุคคลที่แสวงหาและเรียนรู้งานที่ยากอย่างต่อเนื่องเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นิวสตรอม (Newstrom 1993: 123 อ้างถึงใน เฉลิมพร แสงพิรุณ 2545) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์มีแรงผลักดันเพื่อไปให้ถึงจุดหมาย และมีความหวังที่จะสัมฤทธิ์ผลในวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ในระดับสูง

ชูลทและชูลท (Schultz and Schultz 1998: 238) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ ความต้องการความสำเร็จนั้นเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ผู้บริหารหรือผู้นำธุรกิจ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง ๆ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่บุคคลเหล่านั้นต้องการ

เอทกินสัน (Atkinson 1964 อ้างถึงใน Reeve 2001: 156) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทํานายพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนี้ไม่เพียงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับโอกาสของการประสบความสำเร็จในการทำงานและค่าของสิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จในการทำงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ ต้องการมีอิสระในการทำงาน และการแสดงออก ต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

ระพินทร์ ฉายวิมล (2545) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมให้ประสบสัมฤทธิ์ผลด้วยมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะงานนั้นจะมียากลำบาก หรือประสบปัญหาอุปสรรค

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของคำว่า “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและการเรียน มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานด้วยการทำงานอย่างเป็นอิสระ มีความเพียรพยายามโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับงาน มุ่งเน้นที่จะทำให้ดีเลิศเพื่อบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้

3.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีนักวิชาการที่นำเสนอแนวคิดไว้ อาทิ

3.2.1 แนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Murray

เมอร์เรย์ (Murray) และคณะ เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีแรงกระตุ้นจากความสำเร็จ ซึ่งเป็นการศึกษาทางด้านจิตวิทยาคลินิกที่ Harvard ตั้งแต่ปี ค.ศ.1930 เป็นต้นมา ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray) ไม่ได้มีพื้นฐานมาจากการวิจัยเชิงประจักษ์ แต่มีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ทางด้านคลินิก โดยมีรากฐานมาจากความคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ คือ หน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้ในกลุ่มตามกำลังความต้องการทางบุคลิกภาพจากตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้นับได้ว่าเป็นเครื่องบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้นทั้งในแง่ของความเข้มแข็งและทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดหมาย ซึ่งพลังกระตุ้นนี้รวบรวมมาจากการทำงานของสมองในรูปของการรับรู้ ความเข้าใจ สติปัญญา ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการกระทำ เพื่อที่จะเปลี่ยนทิศทางของภาวะการณ์อันไม่เป็นที่พอใจที่มีอยู่นั้น (พวงเพชร วัชรอยู่

2537: 53; โยธิน ศันสนยุทท์ 2535: 47) เมอร์เร่และคณะมองความสำเร็จเป็นเสมือนความต้องการในลักษณะทั่วไป เชื่อว่าความพึงพอใจในความสำเร็จ ไม่ใช่เป็นการบรรลุเป้าหมาย แต่เป็นการพัฒนา และได้ฝึกฝนทักษะของบุคคลแทน อีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นกระบวนการที่ให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Franken 1998: 370) จำนวนความต้องการของเมอร์เร่ (Murray) นั้น จะเปลี่ยนไปตามขั้นที่ได้พัฒนา ซึ่งมีไม่ต่ำกว่า 20 ชนิด ที่ได้ถูกระบุไว้ อาทิ ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ ความต้องการที่จะก้าวร้าว ความต้องการความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการที่จะแสดงออก ความต้องการความเข้าใจ เป็นต้น (โยธิน ศันสนยุทท์ 2535: 47)

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เร่ (Murray) นี้เป็นพื้นฐานให้เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) กับ โรเบิร์ต เอทกินสัน (Robert Atkinson) และผู้ช่วยวิจัยที่มหาวิทยาลัย Wesleyan ได้ตั้งทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งได้รับความสนใจในโครงการวิจัยที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเมอร์เร่ (Murray) ยอมรับว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลนั้น คือ การเอาชนะอุปสรรค การเสริมสร้างพลัง ความพยายามที่จะทำสิ่งที่ยาก รวดเร็ว และเป็นไปได้ ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ถูกพิจารณาว่าเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลหนึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ และให้ความสนใจกับระดับของแรงจูงใจที่มีประสิทธิผล และเขายังให้ความสำคัญกับแนวคิดที่จะประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคหรือการแข่งขันกับมาตรฐานที่ยากอีกด้วย

เมอร์เร่ (Murray) และเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการศึกษาความต้องการของคนในวัยศึกษาระดับวิทยาลัย พบว่า ความต้องการหลักของมนุษย์มีอยู่ประมาณ 20 ชนิด ความต้องการทั้งหมดที่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อทำความเข้าใจความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ เขาสรุปว่าความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความซับซ้อน และแสดงผลแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ทฤษฎีของเมอร์เร่ (Murray) อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535) สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need of Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นของตัวเอง

4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

3.2.2 แนวคิดทฤษฎีรูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Atkinson's Model) ของ Atkinson

เอทคินสัน (Atkinson 1964 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2542) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น เขาเชื่อว่าสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่จะทำให้บุคคลประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกำหนดที่สำคัญของความมุ่งหวังความพยายาม ความอดทน โดยการแสดงที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ รูปแบบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เป็นมุมมองแบบดั้งเดิมในการศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งคนเราทุกคนจะต้องมีประสบการณ์กับมาตรฐานที่ยอดเยียม ซึ่งเปรียบเสมือนดาบสองคม คือ บางส่วนของคนจะรู้สึกตื่นเต้นและมีความหวัง และคาดหวังว่าจะมีความภูมิใจเมื่อทำงานได้ดี แต่บางส่วนของคนจะรู้สึกวิตกกังวล กลัว และคาดหวังว่าจะอับอายขายหน้า ดังนั้นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์จะเกิดขึ้นจากลักษณะความสมดุลระหว่างอารมณ์และความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะเข้าหาความสำเร็จกับอารมณ์หรือความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

ในทัศนะของเอทคินสันนั้น โอกาสของการบรรลุถึงความสำเร็จในการทำงานและมูลค่าของความสำเร็จในงานจะถูกกำหนดจากสถานการณ์ นั่นคือ งานบางประเภทมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จสูง ในขณะที่งานบางประเภทมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จต่ำ และงานบางประเภทให้มูลค่าของสิ่งล่อใจ เพื่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่างานบางประเภท เอทคินสัน ได้ทำการศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปแบบของโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และสิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จ พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จ (Tendency to Achieve Success) แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้ (Atkinson 1964 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2542)

1. แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. โอกาสหรือความคาดหวังที่จะบรรลุความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก แต่ถ้างานที่ทำงานง่ายหรือยากเกินไป ไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากหรือน้อย เขาก็จะรู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือประสบความสำเร็จล้มเหลว

3. มูลค่าของสิ่งล่อใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Incentive Value of Success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าใด ซึ่งรูปแบบโมเดลของ Atkinson ได้กำหนดสูตรดังนี้

3.1 แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (Ts) ซึ่งได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$Ts = Ms \times Ps \times Is$$

เมื่อ Ms = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

Is = ค่าของสิ่งล่อใจ (Incentive Value)

3.2 แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (T-f) ซึ่งมาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว ดังนี้

$$T-f = Maf \times Pf \times If$$

เมื่อ Maf = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Pf = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว (L-Ps)

If = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว

$$\text{ซึ่ง } If = L - Is$$

3.3 องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) ซึ่งทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำการนั้นหรือไม่

$$\text{ดังนั้น } Ta = Ts + T-f + Text$$

$$\text{หรือ } Ta = (Ms \times Ps \times Is) + (Maf \times Pf \times If) + Text$$

3.2.3 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของ Spence และ Helmreich

สเปนและเฮมริช (Spence and Helmreich 1983 cite in Beck 1990: 304; Franken 1993: 428) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า The Spence - Helmreich Model โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of Work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถ แม้จะไม่ใช่ที่

ชื่นชมของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

2. ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion or Mastery) หมายถึง ความต้องการในการใช้ความคิดและการทำงานในสิ่งที่ยาก และท้าทายความสามารถด้วยตนเอง แม้จะเป็นงานที่ตนไม่ถนัดหรือไม่แน่ใจว่าจะทำได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานสำเร็จ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง และพอใจที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น แม้ผลงานจะไม่ดีเท่าผู้อื่น

3. ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เปรียบเทียบตนเองและผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

ในปี 1983 สเปนและเฮมริชได้สร้างแบบทดสอบ Work Achievement Motivation Questionnaire โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 3 เป็นเครื่องมือวัดเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ผลจากการศึกษาพบว่า สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของเพศชายและเพศหญิงด้วยวิธีเดียวกัน และไม่มีความแตกต่างกันในธรรมชาติของแรงจูงใจของทั้งสองเพศ

3.2.4 แนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland

แมคเคลแลนด (David C. McClelland) เป็นนักจิตวิทยาที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมาตั้งแต่ปลายปี 1940 ซึ่งนิวสตรอมและเดวิด (Newstrom and Davis 2002: 101) กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยทำให้แมคเคลแลนด พบว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้น สามารถส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นเจริญเติบโตขึ้นมา นอกจากนั้นยังพบว่า คนที่แตกต่างกันหลายเชื้อชาติแต่มีสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันจะมีแรงจูงใจที่คล้ายกัน ในเวลาต่อมาแมคเคลแลนดได้พัฒนางานวิจัยจนได้พบองค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจในทางจิตวิทยา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจ 3 ลักษณะ ดังนี้ (Newstrom and Davis 2002: 101; Kreither & Kinicki 2001: 213)

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ แรงผลักดันที่จะทำใ้บุคคลนั้นกระทำการต่าง ๆ อย่างเต็มที่และดีที่สุด เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย (goal) ซึ่งเป็นบันไดให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จและการประสบความสำเร็จ (Accomplishment) ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคล มิใช่เป็นเพียงรางวัลแห่งชีวิต แรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมุ่งที่จะประสบความสำเร็จมีด้วยกันหลายลักษณะ เช่น บุคคลจะทำงานหนักเมื่อเขาได้รับรู้ว่าเขาจะได้ผลตอบแทนที่

คุณค่า หรือความกลัวจากประสบการณ์ที่ได้รับในอดีต ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะแตกต่างกันตามระดับของความต้องการที่จะประสบความสำเร็จของบุคคลนั้น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motivation) จากการวิจัยเชื่อว่า คนมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคคลที่ขาดการเข้าใจสังคม จะมีปัญหาทางสุขภาพกายและจิตใจ สำหรับบุคคลที่มีความต้องการใฝ่สัมพันธสูงนั้นจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการรักษาความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้าร่วมกลุ่มและต้องการเป็นที่รักของคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มุ่งเน้นความสำเร็จกับบุคคลที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ จะเห็นว่าบุคคลที่มุ่งเน้นความสำเร็จจะทำงานด้วยความตั้งใจอย่างหนัก เมื่อหัวหน้างานมีนโยบายที่จะประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนพนักงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ก็จะทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อได้รับการชมเชยจากหัวหน้างาน เช่น การคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงาน ผู้ที่มุ่งเน้นในความสำเร็จจะเลือกบุคคลซึ่งมีความสามารถ ชำนาญในงาน และจะไม่คำนึงถึงความรู้สึกส่วนตัว ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์จะเลือกเพื่อนหรือบุคคลใกล้ชิด โดยใช้เวลาพอใจส่วนตัวและจะต้องการงานที่มีอิสระเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์สูงอาจจะเป็นผู้บริหารที่ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพสูง (Newstrom & Davis 2002: 104-105)

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motivation) คือ การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ความต้องการนี้มีผลได้ทั้งทางสร้างสรรค์และทางทำลาย บุคคลที่ใช้อำนาจในทางทำลายจะมีลักษณะที่ต้องการเอาชนะผู้อื่นและชอบใช้อำนาจส่วนตัว ซึ่งจะนำมาซึ่งความล้มเหลวต่อองค์กร ในทางกลับกันแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะส่งผลดีเมื่ออำนาจนั้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรผู้ที่ใช้อำนาจในทางที่ดีจะมุ่งเน้นที่การบรรลุเป้าหมายและเสริมสร้างความมั่นใจให้กับลูกน้อง การใช้อำนาจที่ถูกต้องนั้นจะได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง

แมคเคลเลนด (Robbin 1989 อ้างถึงใน พูลสุข หิงคานนท์ 2549: 34-35) ได้กล่าวว่า แมคเคลเลนด ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ คือ คนมีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นแรงขับที่ต้องการการยกย่องการบรรลุถึงมาตรฐาน และความสำเร็จตามที่ใ้วางเป้าหมายไว้ ความต้องการประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จตามมาตรฐาน เป็นแรงขับที่นำไปสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานที่วางไว้ ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง คือ

1.1 เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างสูงในความรับผิดชอบต่อการทำงาน หรือการแก้ปัญหา และมีแนวโน้มที่ต้องการทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับคนอื่น และหากต้องการความช่วยเหลือจะเลือกคนที่มีความสามารถมาช่วยมากกว่าการเลือกด้วยความชอบส่วนตัว

1.2 เป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันที่ต้องการทำงานที่มีเป้าหมายในระดับค่อนข้างยาก และใช้ความสามารถมาก

1.3 เป็นผู้ที่มีความต้องการประเมินผลงานที่ตนเองทำอยู่เสมอ และต้องการทราบว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่

1.4 เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5 เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็ง ชอบงานที่ท้าทาย

คนในกลุ่มดังกล่าวจะสนใจเงินน้อยกว่าความสำเร็จที่เขาได้รับการยอมรับจากผลงานของเขา ดังนั้นการจูงใจในกลุ่มนี้ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้เขาใช้ความสามารถให้เต็มที่ และให้คำชมเชย ยกย่อง เมื่อมีผลงานดี

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น มีการสร้างความร่วมมือในการทำกิจกรรม และความต้องการความเข้าใจจากผู้อื่นและให้ความเข้าใจผู้อื่น ความต้องการสัมพันธ์คล้ายกับความ ต้องการสังคม ในทฤษฎีของมาสโลว์บุคคลที่มีความต้องการสัมพันธ์สูงจะมีลักษณะดังนี้

2.1 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2.2 มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์ของผู้อื่นเมื่อมีแรงกดดัน

2.3 มีความสนใจ ใส่ใจกับความรู้สึกของผู้อื่น

ในกรณีนี้ถ้าผู้บริหารต้องการจูงใจให้ปฏิบัติทำงาน ต้องพยายามจัดบรรยากาศการทำงานให้เกิดความร่วมมือ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการในการควบคุมคนอื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีลักษณะ ดังนี้

3.1 ยากมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและนำผู้อื่น

3.2 ยากทำการควบคุมผู้อื่น

3.3 ผูกยึดกับผู้นำและผู้ตาม

3.4 ชอบแนะนำ ให้ความคิดเห็น

3.5 ชอบแสวงหาตำแหน่งเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม

ความต้องการทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะเป็นแรงจูงใจไปสู่ความสำเร็จของงาน การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้ง 3 จะส่งผลต่อความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน และความเชื่อมั่นของบุคคลในการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งนี้ขึ้นกับการ

พิจารณาให้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์

แมคเคลแลนด (McClelland 1987) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสุขสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่จะมุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้มีขึ้นในบุคคลได้

กิบสันและคณะ (Gibson et al.1982: 88) ได้สรุปจุดสำคัญของทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland เอาไว้เช่นเดียวกันว่า แรงจูงใจของบุคคลสามารถให้การเรียนรู้หรือกระตุ้นให้เกิดขึ้นได้โดยเฉพาะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (nAch) นั่นคือ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำสามารถใช้ประสบการณ์การเรียนรู้จนทำให้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงขึ้นได้

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด (McClelland 1987) มีความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก แมคเคลแลนดมีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมามีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ แมคเคลแลนด (McClelland) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้เป็นดัชนีบ่งชี้ความมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง ได้กล่าวเพิ่มเติมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้อีก 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 มุ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าการทำเพื่อเลี่ยงความล้มเหลว

ประการที่ 2 เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ประการที่ 3 มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญ หรือเหตุอัศจรรย์

แมคเคลแลนด (1987 อ้างถึงใน เสาวรส คงชีพ 2545) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญและควรปลูกฝังให้กับพลเมือง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพและพร้อมที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เช่นเดียวกับในองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

3.3 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กิลฟอร์ด (Guilford 1959: 427-439) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความทะเยอทะยาน โดยทั่ว ๆ ไป คือ ความปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้สำเร็จ

2. มีความเพียรพยายาม คือ พยายามทำกิจกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จ

3. มีความอดทนเต็มใจที่จะลำบากแม้จะยากเพียงใด เพื่อมุ่งมั่นทำกิจกรรม

ลินด์เกรน (Lindgren 1967: 31-34) พบว่า พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) การมุ่งแข่งขัน (Competitiveness) และความพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self Improvement)

มีสราเบียน (Mehrabian 1978) ได้ใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ซึ่งได้โครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8 ส่วน คือ

1. มีความเป็นอิสระ

2. มีการเลือกกิจกรรมที่แสดงถึงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ

3. มีความรู้สึกทางด้านความต้องการความสำเร็จมากกว่าทางด้านความหลีกเลี่ยง

ความล้มเหลว

4. มีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงในระดับที่เหมาะสม มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง

5. มีการเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ

6. มีการเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกฝนความชำนาญ

7. มีความสามารถที่จะรอรับผลในระยะยาว

8. มีความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

มาร์ก (Marx 1970: 240 cite in Grandall 1963) ได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้

ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 3 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย

2. เป็นพฤติกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ไม่ได้ลอกเลียนแบบผู้อื่นทั้งหมด

3. เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มุ่งมั่นแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม

เฮอร์แมน (Herman 1970: 354) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ดังนี้

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบความสำเร็จถึงแม้ว่าผลการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส

3. มีความพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้นไป
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนก็จะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ

6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. เป็นที่ยอมรับและรู้จักของเพื่อน เนื่องจากการพยายามทำงานของตนให้ดี
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ดีเสมอ

ไวเนอร์ (Weiner 1972: 203-215) ได้สรุปลักษณะเด่นของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเปรียบเทียบกับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำไว้ดังนี้

1. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงตั้งใจทำงานดีกว่า อดทนต่อความล้มเหลวสูงกว่า และชอบเลือกงานสลับซับซ้อนมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2. ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงชอบริเริ่มกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเองมากกว่าและภูมิใจที่ได้เลือกงานยากมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

คาร์นิ วงษ์น้อยอยู่ (2526: 73-74) ได้สรุปลักษณะผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีความกล้าเสี่ยงพอควร มีทักษะในการจัดระบบงาน มีความทะเยอทะยาน และมีระดับคาดหวังสูง อดทนทำงานที่ยากได้นาน เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก ต้องการทราบแน่ชัดว่าการตัดสินใจของตนเองเป็นอย่างไร มีความขยันขันแข็งในงานที่ต้องใช้สมองและไม่ซ้ำแบบใคร ชอบทำงานให้เสร็จตามความพอใจของตน ไม่ชอบให้ใครบงการ มุ่งที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้เสร็จมากกว่าที่ทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว เมื่องานที่กระทำอยู่พบอุปสรรคหรือถูกรบกวนก็พยายามทำต่อไปจนสำเร็จ ไม่มุงหวังรางวัล คิดว่าทุกสิ่งสำเร็จได้ด้วยความตั้งใจจริง และการทำงานไม่ขึ้นเกิดจากโอกาสหรือไม่เชื่อสิ่งมหัศจรรย์

พรณี ชูชัยเจนจิต (2538: 513-515) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความมานะบากบั่น พยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ

2. เป็นผู้ทำงานมีแผน
3. เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังสูง

ในขณะที่เดียวกันก็ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ดังนี้

1. เป็นผู้ทำงานแบบไม่มีเป้าหมาย
2. ตั้งเป้าหมายไว้ในวิถีทางที่จะเลี่ยงความล้มเหลว อาจจะตั้งเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไปตั้งเป้าหมายง่าย ๆ ไว้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความล้มเหลว ส่วนพวกที่ตั้งไว้ยากเกินไปนั้นเพราะรู้ว่าอาจจะต้องล้มเหลวเพราะการทำงานยากรักษาหน้าตัวเองได้ดีกว่า
3. ตั้งระดับความคาดหวังไว้ต่ำ

ประคินันท์ อุปรมย์ (2534 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ทองอุ่น และคณะ 2542) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือลักษณะ 5 ประการของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ

1. การทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมีการวางแผนดำเนินงานไปสู่เป้าหมายโดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป ทำทหายความปรารถนา และมีวางแผนดำเนินงานรวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน
2. การมีความมานะพยายาม มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงานไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลวน้อย ทำงานได้นาน ๆ และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์
3. การมีความรับผิดชอบในงาน และรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนคิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับโอกาส หรือความช่วยเหลือจะไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด
4. การแข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศมากกว่าการแข่งขันคู่แข่ง
5. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงาน งานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ยาก หรือง่ายเกินไป

พรพิมล จันทรพลับ (2539) ยังได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีดังนี้คือ

1. ชอบทำสิ่งยาก ๆ
2. ชอบการแข่งขันต้องการชัยชนะ

3. มีความทะเยอทะยาน
4. ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
5. มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัด และแน่นอน
6. พฤติกรรมที่แสดงออก จะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง
7. เป็นผู้ทำงานตามแผน
8. ชอบตั้งความคาดหวังไว้สูง
9. มีความพยายาม มานะบากบั่น ที่จะเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ

เพราะพรณ เป็ลียนภู (2542) กล่าวถึงลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่า
ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่แสดงความกล้าเสี่ยงที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่กลัวผิด ชอบแข่งขัน ต่อสู้ เพื่อเอาชนะอุปสรรค มีความทะเยอทะยาน มีความพยายาม มีกำลังใจจะเอาชนะความเบื่อหน่ายและความเหนื่อย

2. ลักษณะทางสังคมคือต้องการความมีชื่อเสียงในสังคม

3. ด้านความต้องการทำกิจกรรมให้มีมาตรฐานสูงสุด ต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดี การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เพื่อให้มีมาตรฐานสูงสุด

4. ทักษะคติเกี่ยวกับความสำเร็จ พยายามทำสิ่งที่ยากๆ ให้สำเร็จอย่างดี

5. ความเป็นอิสระ เช่น ต้องการความเป็นอิสระในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เป็นตัวของตัวเอง ดำเนินการตามการตัดสินใจของตนเอง การเป็นคนที่ไม่ไปจากคนอื่น ๆ หรือมีสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนผู้อื่น

6. ความรู้สึกผิด จะรู้สึกไม่สบายใจเนื่องมาจากสาเหตุ 2 ประการ คือทำสิ่งใดไม่ได้ดีที่ตั้งใจและทำผิด (ถ้าเป็นความรู้สึกผิดด้านอื่นจะพิจารณาว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ)

7. ความต้องการความรู้ อยากได้ความรู้อย่างมีความเข้าใจ และสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้

8. จุดมุ่งหมายในชีวิต เป็นผู้ที่มีความหวัง ต้องการความสำเร็จในชีวิต ต้องการรางวัลยิ่งใหญ่ในอนาคตมากกว่ารางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ได้รับในปัจจุบัน

9. เป็นผู้ที่ให้ความใส่ใจกับความเป็นไปได้ของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ สามารถทำนายสถานการณ์ได้อย่างเฉียบแหลม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวถึงลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายาม อดทน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยเน้นถึงมาตรฐานที่ดีเลิศของความสำเร็จ

3. ชอบความท้าทายของงาน โดยมุ่งทำงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จ
4. ชอบแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
5. ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์
6. ทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์เป็นขั้นบันได และมีการวางแผน
7. ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดอยู่เสมอ
8. อยากให้ผู้อื่นยกย่องว่าทำงานเก่ง

แมคเคลแลนค์ (1961: 207-256) กล่าวถึงบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

(Achievement Motive) สูงว่ามีลักษณะ 6 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความกล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk Taking) หมายถึง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง การทำสิ่งที่ยากได้สำเร็จนั้นทำให้ตนเองพอใจ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มักจะไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอควร

ด้านที่ 2 ความขยันขันแข็ง (Energetic) หมายถึง การชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่ตนเอง มักจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทายของความสามารถของตนเอง ขยันขันแข็งกับงานที่ต้องใช้สมองขบคิดและงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร

ด้านที่ 3 ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง การพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้คนอื่นบงการตน

ด้านที่ 4 ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) หมายถึง ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้น และพยายามทำให้ดีขึ้นเมื่อทราบผลการกระทำของตน

ด้านที่ 5 ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibility) หมายถึง มีการวางแผนระยะยาว เล็งเห็นการณ์ไกล มีจุดประสงค์การทำงานที่เด่นชัด มีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน

ด้านที่ 6 ความสันทัดในการจัดระบบงาน (Organizational Skill) หมายถึง การมีทักษะในการจัดระบบงาน

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขัน เอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน ชอบคิดที่จะทำงานให้ดีขึ้น หาทางก้าวหน้าในอาชีพของตน และมีความรู้สึกพึงพอใจกับการเรียกร้องหาความสำเร็จอยู่เสมอ ต้องการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งเน้นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ในการวิจัย

ครั้งนี้ทำการวัดจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลเลนด (McClelland) ดังกล่าวที่ชัดเจนและสามารถวัดได้โดยการใช้คำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scal) โดยกำหนดค่าคะแนนแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มาปรับใช้เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน คือ ความกล้าเสี่ยง พอคกร ความขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ความสันทัดในการจัดระบบงาน

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับทฤษฎีและบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของแมคเคลเลนดมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนนั้นเป็นงานที่ต้องการความรับผิดชอบ ต้องปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จสูงสุดเพราะทำงานกับชีวิตคน ซึ่งแนวคิดของแมคเคลเลนดมีความเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จ จะต้องมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีความใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แมคเคลเลนด (McClelland) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถใช้เป็นดัชนีบ่งชี้ความมีคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้กล่าวเพิ่มเติมลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้อีก 3 ประการคือ 1) มุ่งทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จมากกว่าการทำเพื่อเลี้ยงความล้มเหลว 2) เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ และเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง 3) มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จอย่างแท้จริง ไม่ใช่เกิดจากความบังเอิญหรือเหตุอัศจรรย์ และนำบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดของแมคเคลเลนด 6 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดของตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,587 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ โดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราวและอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์เป็นประจำ ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้นหรือประชุมวิชาการต่าง ๆ มีโอกาสปีละ 1-2 ครั้ง พยาบาลที่มีอายุประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย ประกอบด้วย ความพร้อมที่จะพัฒนา ความต้องการพัฒนาตนเองและต้องมีแรงจูงใจเกิดการพัฒนาขึ้นในตัวเอง ก่อนจึงสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ ส่วนอุปสรรค ได้แก่ หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อไปฝึกอบรมและไม่มีเวลา ไม่มีโอกาสและไม่ทราบแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเอง

นฤมล รื่นสุข (2533) ได้ศึกษาการพัฒนาอัตรากำลังบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของผู้บริหารระดับต้น โรงพยาบาลชุมชน เขต 7 โดยจัดให้ได้รับการฝึกอบรมด้วยกระบวนการ Sensitivity training สามารถพัฒนาอัตรากำลัง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับตนเอง 2) ด้านการยอมรับผู้อื่น 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และ 6) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า ภายหลังทดลองมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันในทุก ๆ ด้าน การนำกระบวนการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นแนวทางหนึ่งที่น่ามาใช้เพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ชุติมา เลิศกวีพร (2535) ได้ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง โดยมีการพัฒนากิจกรรมการติดตามเรื่องประชุม สัมมนาวิชาการ การติดตามกำหนดการอภิปรายบรรยายทางวิชาการ และการพิจารณาการเลือกโปรแกรมการประชุมสัมมนาวิชาการที่จัดขึ้นในสถาบันปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง คือ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน และไม่มีคนทำงานแทน

ปราณอม ฉิมอินทร์ (2539) ศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่ผลในการปฏิบัติการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการพัฒนานุเคราะห์ในหน่วยงานของตน และเพื่อที่บุคลากรจะได้นำแนวทางในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้ามากขึ้น และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด กลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 193 คน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหารสังกัดโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า 1) หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์พยาบาลโดยรวมในกิจกรรมปฐมนิเทศการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ปฏิบัติการฝึกอบรมและการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารการพยาบาล มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทุกด้านแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสังกัดต่างกันและมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) หัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์พยาบาลอยู่ในระดับมาก 2 ปัญหา คือ จำนวนบุคลากรขาด มีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ

เจริญพร ศรีเนตร (2543) ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส ศึกษาโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมี 6 ประเด็นหลัก โดยแบ่งช่วงระยะเวลาของประสบการณ์ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และระยะหลังการฝึกอบรม โดยประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในระยะก่อนการฝึกอบรม คือ การปรารถนาในการเรียนรู้ในต่างแดน การประเมินตนเองและการเตรียมความพร้อม ระหว่างการฝึกอบรม คือ การแสวงหาแหล่งสนับสนุน และการไม่ละทิ้งความพยายาม ส่วนระยะหลังการฝึกอบรม คือ การประเมินผลการพัฒนาตนเอง

รัชก วันทอง (2545) ศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต พบว่า พยาบาลจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการ

ของผู้รับบริการ และมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ด้านปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในคน ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงใน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาล ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม นโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับ ปฐมภูมิ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

ชูชีพ มีศิริ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลชุมชน ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ในด้านความรู้และทักษะในการบริหารจัดการควบคู่ไปกับมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชา อีกประการคือ เป็นความปรารถนาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ความปรารถนาภายในตนเองเป็นแรงจูงใจให้ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้ สามารถปรับตัวตอบสนองต่อระบบบริการสุขภาพ ส่วนประสบการณ์การพัฒนาตนเองของหัวหน้า หอผู้ป่วย พบว่า การพัฒนาจะเริ่มจากการมีแรงผลักดันหลังได้รับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่ง ประกอบไปด้วยความรู้สึกรับผิดชอบต่อตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ ความรู้สึกที่ต้องมากกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการเป็นแบบอย่างพยาบาลที่ดีในด้านการปฏิบัติการพยาบาล การต้อง ทำหน้าที่สอนและนิเทศบุคลากรในทีมสุขภาพ ประการสำคัญคือ ความรู้สึกขาดความพร้อมที่จะ ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแรงผลักดันที่ทำให้มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ โดย ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต้นสังกัดและครอบครัว

วรพร สอนเสริม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของ พนักงาน ธนาคาร กสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ไม่พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

วราภรณ์ คงสาหร่าย (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ของพนักงาน บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่ ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความมั่นคงในการทำงาน การ สนับสนุนการอบรมและพัฒนา ผลตอบแทนในการทำงาน และความคาดหวังในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุพพรณี มาตรา (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลคือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 คน เก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและบันทึกเทป พบว่า ประสบการณ์การพัฒนาตนเองของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แบ่งเป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ตนเองเพื่อสำรวจสิ่งที่ตนเองควรพัฒนา 2) การเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การดูแลสุขภาพร่างกายให้พร้อมในการปฏิบัติงาน 4) การฝึกฝนด้านจิตใจพร้อมรับสถานการณ์ต่าง ๆ 5) การปรับเปลี่ยนบุคลิกให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การพยาบาล

อาณิญาท์ คำภาแก้ว (2549) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จำนวน 140 คน พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 24-32 ปี มีระยะเวลาการทำงาน 1-8 ปี และมีตำแหน่งอยู่ในระดับ 5-6 2) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคาดหวังในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และมีระดับการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนระดับตำแหน่ง ไม่พบความแตกต่าง 4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านวิชาการ และความคาดหวังในงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองได้ ร้อยละ 29.1

สุวรรณ สุริย์จามร (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพทุกคน ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จำนวน 328 คน พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านอายุ และสถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง ส่วนประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

โนและวิลค์ (Noe and Wilk 1993) ได้ทำการตรวจสอบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานในองค์กรสุขภาพ พนักงานธนาคาร และวิศวกร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การรับรู้ถึง

ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง คือทำด้วยความสมัครใจไม่ต้องมีผู้ชี้บอก โดยผลประโยชน์ตอบแทนในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลประโยชน์ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับงาน และผลประโยชน์ทางอาชีพ

ฟรอสเตอร์ (Foster D. 2000) ศึกษาการพัฒนาของพยาบาลผู้จัดการ โดยการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับผู้จัดการที่มีประสบการณ์ จำนวน 22 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า มีการเข้าคู่คิดระหว่างรูปแบบของการจัดการพัฒนาในองค์กร และรูปแบบของการจัดการพัฒนาการเลื่อนตำแหน่ง โดยผู้ได้บังคับบัญชา พยาบาลผู้จัดการ โดยทั่วไปมีการพัฒนาตนเองแบบไม่มีโครงสร้าง มีการใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีมาเป็นแนวทางการจัดการอย่างต่อเนื่อง และไปเชื่อมโยงกับความต้องการขององค์กรที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองของ พยาบาลระดับผู้จัดการ

ไมค์และคาโรลีน แบกชอว์ (Mike and Caroline Bagshaw 2002) ศึกษาถึงแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาตนเอง ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งที่มีผลต่อการเจริญเติบโตของ องค์กร โดยผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง การที่องค์กรได้จัดให้มีการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานแก่พนักงานจะมีส่วนช่วยจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและเป้าประสงค์ขององค์กรด้วย

ลินดีเคและซิกเกิร์ต (Lindeke, Linda L. and Sieckert, Ann M. 2005) ศึกษาการทำงานอย่างร่วมมือร่วมใจระหว่างแพทย์และพยาบาล พบว่า พยาบาลสามารถพัฒนาการดูแลคนไข้ และเพิ่มความพึงพอใจในงาน โดยการสร้างพฤติกรรมการทำงานร่วมกันอย่างดี โดยใช้พฤติกรรม ที่พัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาความเติบโตทางอารมณ์ การเข้าใจผู้อื่น และการบริหารความขัดแย้ง

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

วรรณภรณ์ เต็มประยูร (2544) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความเครียด และผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น วิชาการพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง จำนวน 196 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.12) มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ไม่พบว่าบุคลิกภาพมิติการแสดงตัว และมิติ ความหวั่นไหวทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกียรติคุณ วรกุล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นใน โรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.207$)

หัทธา ชื่นอารมณ์ (2545) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานขาย พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานขาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิกรม รุจิวัชร โอพาร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตนกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย จำกัด พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล และด้านการจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.787$, $r = 0.658$ และ $r = 0.748$ ตามลำดับ)

เสาวรส คงชีพ (2545) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางบวก กับเชาวน์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ พร้อมให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแนวทางเพื่อส่งเสริมเชาวน์อารมณ์ในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงานและทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

พัทธมน อันโต (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มูจรินทร์ หมี่คุ้ม (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตหลักสูตร

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ จำนวน 322 คน ผลการวิจัยสรุปพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการบริหารเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการวางแผน ด้านการมีเอกลักษณ์ของตนเอง ด้านความทะเยอทะยาน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรัญญา วิจักขณา (2547) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล และอำนาจพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาล และผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีสัมประสิทธิ์การกำหนดร้อยละ 24.7

พัทธารณณ์ จีนกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิวิมล เพชรเสน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฮอลเลย์ (Holley 1970 อ้างถึงใน วรรณภรณ์ เต็มประยูร 2544) ศึกษาความสำเร็จของนักธุรกิจ พบว่า ลักษณะประการหนึ่งซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ คือ เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความต้องการพึ่งตนเองและมีความรับผิดชอบสูง

เฟรนช์และโทมัส (French and Thomas 1958 อ้างถึงใน ปราณี ภัคดีไพบูลย์ผล 2540) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง กับกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เพื่อดูความแตกต่างในเรื่องของความสามารถในการ

แก้ไขปัญหามาจากการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาคิดดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความสามารถในการแก้ไขปัญหาคิดอย่างมีประสิทธิภาพ

มิสรา (Misra 1968: 42-46) ศึกษาความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ผู้ช่วยวิศวกร ผู้จัดการ โรงงาน และเสมียนประจำสำนักงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฟอตูนาโต (Fortunato 1996) ได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นตัวกลางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความยากในเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานและความรู้สึกที่มีต่องานในการกำหนดที่ซับซ้อน พนักงานบริษัทเอกชน พบว่า จากการนำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวกลาง พบว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความผูกพันต่อเป้าหมายที่ยาก และผลคือ การมีเป้าหมายส่วนบุคคลที่สูงขึ้น ไปด้วยมีการมีความสนใจจดจ่อกับงานมากขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

แจ็กสันและมากาเรต (Jackson and Margeret 1998) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีความพึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อีกทั้งยังประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน มากกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ไดเนอร์และไมเออร์ (Diener and Myers 2003) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจ และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

มินเนียน (Minion 2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของผู้นำทางการพยาบาลเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข สนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่งานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ประกอบด้วย โรงพยาบาลห้วยยอด โรงพยาบาลนาโยง โรงพยาบาลปะเหลียน โรงพยาบาลสิเกา โรงพยาบาลวังวิเศษ โรงพยาบาลย่านตาขาว โรงพยาบาลรัชฎา โรงพยาบาลกันตัง จำนวน 8 โรงพยาบาล รวม 332 คน จากการสำรวจระหว่างวันที่ 3-20 สิงหาคม พ.ศ.2552 (ข้อมูลจากการสอบถามหัวหน้าพยาบาล) ดังรายละเอียดแสดงในตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพพระระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

โรงพยาบาล	จำนวนเตียง	จำนวนตัวอย่าง
โรงพยาบาลห้วยยอด	90	54
โรงพยาบาลนาโยง	60	51
โรงพยาบาลย่านตาขาว	60	50
โรงพยาบาลกันตัง	60	44
โรงพยาบาลวังวิเศษ	30	34
โรงพยาบาลสิเกา	30	30
โรงพยาบาลรัชฎา	30	34
โรงพยาบาลปะเหลียน	30	35
รวม		332

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง ทั้งใน และต่างประเทศ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ขนาดของโรงพยาบาล ประสบการณ์การปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) และเติมข้อความจำนวน 7 ข้อ

2.1.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามกรอบแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland 1961) ได้แก่ ความกล้าเสี่ยงพอควร ความขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ความสันทัดในการจัดระบบงาน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1) ความกล้าเสี่ยงพอควร	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 1-7)
2) ความขยันขันแข็ง	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 8-11)
3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 12-16)
4) ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 17-21)
5) ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 22-26)
6) ความสันทัดในการจัดระบบงาน	จำนวน	4	ข้อ (ข้อ 27-30)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด ข้อคำถามเป็นความคิดเห็นทางบวก
ทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต
ดังนี้

ตรงกับความเป็นจริง/เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ข้อความในประโยคตรงกับ ความเป็นจริง/เห็นด้วยมาก ที่สุด ให้ 5 คะแนน
ตรงกับความเป็นจริง/เห็นด้วยมาก	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ข้อความในประโยคตรงกับ ความเป็นจริง/เห็นด้วยมาก ให้ 4 คะแนน
ตรงกับความเป็นจริง/เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ข้อความในประโยคตรงกับ ความเป็นจริง/เห็นด้วย ปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ตรงกับความเป็นจริง/เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ข้อความในประโยคตรงกับ ความเป็นจริง/เห็นด้วยน้อย ให้ 2 คะแนน
ตรงกับความเป็นจริง/เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพทราบว่า ข้อความในประโยคตรงกับ ความเป็นจริง/เห็นด้วย น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล ในการวิเคราะห์แรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ย โดยให้ความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542: 77)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	พยาบาลวิชาชีพมีแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำมาก

2.1.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามกรอบแนวคิดของเมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson and Pedler 1992: 3-7) ได้แก่ ความปรารถนาการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 38 ข้อ ดังนี้

1) ความปรารถนาการเรียนรู้	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 1-6)
2) การวินิจฉัยตนเอง	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 7-10)
3) การกำหนดเป้าหมาย	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 11-15)
4) การแสวงหาแหล่งประโยชน์เหมาะสม	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 16-21)
5) การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 22-26)
6) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 27-31)
7) การประเมินผลด้วยตนเอง	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 32-38)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อคำถามเป็นความคิดเห็นทางบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต ดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตาม ข้อความนี้เป็นประจำสม่ำเสมอโดยตลอด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) ให้ 5 คะแนน
ปฏิบัติมาก	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตาม ข้อความนี้บ่อยครั้งหรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79) ให้ 4 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตาม ข้อความนี้เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59) ให้ 3 คะแนน
ปฏิบัติน้อย	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตาม ข้อความนี้น้อยครั้ง (ร้อยละ 20-39) ให้ 2 คะแนน
ปฏิบัติน้อยที่สุด	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตาม ข้อความนี้น้อยมาก หรือไม่มีพฤติกรรมหรือ การปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19) ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผล ในการวิเคราะห์ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะของ
พยาบาลวิชาชีพ ใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ย โดยให้ความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยของการ
พัฒนาคณะของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542: 77)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับต่ำมาก

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยการตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้างานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และนิยามศัพท์ตัวแปรที่ต้องการศึกษาสร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขแล้วนำเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม กับนิยามศัพท์ตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีของมิติที่วัด ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด (Content Validity) รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและข้อแนะนำ กำหนดคะแนน การแสดงความคิดเห็นดังนี้

+1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างที่กำหนด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อความนั้นว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างที่กำหนด

-1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นว่า มีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างที่กำหนด

โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันจาก 2 ใน 3 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าความตรง โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence Index) ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้คือ 0.5 ขึ้นไป (นิรัตน์ อิมามี 2549: 4-55)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์จากการคำนวณค่าความตรงพิจารณาเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อเสนอแนะร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1	แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 7 ข้อ
	ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
	เรียงลำดับข้อคำถามใหม่	จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 2	แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 30 ข้อ
	ประกอบด้วย	
	- ความกล้าเสี่ยงพอสมควร	จำนวน 5 ข้อ
	คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
	ย้ายข้อคำถามไปด้านความขยันขันแข็ง	จำนวน 1 ข้อ
	ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
	เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ
	รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 7 ข้อ
	- ความขยันขันแข็ง	จำนวน 5 ข้อ
	คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
	ย้ายข้อคำถามไปด้านความกล้าเสี่ยงพอสมควร	จำนวน 2 ข้อ
	เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 2 ข้อ
	รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 4 ข้อ
	- ความรับผิดชอบต่อตนเอง	จำนวน 5 ข้อ
	คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ
	ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
	รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ
	- ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ	จำนวน 5 ข้อ
	คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ
	ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
	รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ
	- ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า	จำนวน 5 ข้อ
	คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
	ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
	ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
	เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ
	รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ

- ความสันทัดในการจัดระบบงาน	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 2 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาดนงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวน 38 ข้อ
ประกอบด้วย	
- ความปรารถนาในการเรียนรู้	จำนวน 6 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 6 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 6 ข้อ
- การวินิจฉัยตนเอง	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 3 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 4 ข้อ
- การกำหนดเป้าหมาย	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ
- การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	จำนวน 6 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 2 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 6 ข้อ
- การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ

- ความอดทน ต่อผู้ และความพยายาม	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 2 ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 5 ข้อ
- การประเมินผลด้วยตนเอง	จำนวน 5 ข้อ
คงข้อคำถามเดิม	จำนวน 4 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม	จำนวน 2 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์	จำนวน 7 ข้อ

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามได้ค่า IOC ดังนี้ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.90

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาดนองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.97

หลังจากทบทวนข้อเสนอนแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหาให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.2.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน และไม่ได้เป็นประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำนวน 30 คน ช่วงเวลาในการรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 21-30 กรกฎาคม พ.ศ.2552 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 30 ฉบับ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพและการพัฒนาดนองของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำนวน 8 แห่ง

3.2 ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบตัวอย่างแบบสอบถามจำนวน 1 ชุดพร้อมขอเอกสารรับรองการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และหัวหน้าพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ติดต่อประสานงานทางโทรศัพท์และติดต่อประสานงานด้วยตนเองกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล พร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัยรวมทั้งรายละเอียดของการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแจ้งจำนวนประชากรของการวิจัยในแต่ละโรงพยาบาลนั้น ๆ และหัวหน้าพยาบาลได้เตรียมมอบหมายงานให้มีผู้ประสานงานแจกแบบสอบถาม

3.4 ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและหัวหน้าพยาบาลด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้ประสานงานที่หัวหน้าพยาบาลมอบหมายไว้ ซึ่งจะเป็นผู้ที่แจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้แนบหนังสือชี้แจงแก่ผู้ประสานงาน โดยแจ้งถึงการคัดเลือกจำนวนประชากร หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อกลับถึงผู้วิจัยเมื่อมีปัญหา และวิธีการส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย โดยให้ผู้ประสานงานเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนก่อนพับใส่ซอง และเมื่อตรวจสอบเรียบร้อยแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลผู้วิจัยรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 3-20 สิงหาคม พ.ศ.2552 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทุกฉบับ จำนวน 332 ฉบับ จากโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำนวน 8 แห่ง ตามที่กำหนด โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่เก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์อีกครั้ง ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลครบทุกฉบับ จำนวน 332 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามลำดับดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ตามช่วงของค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก

4.3 หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2547: 377) ดังนี้

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2547: 377) ดังนี้

ค่า \pm 1.00	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า \pm 0.71-0.99	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า \pm 0.30-0.70	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า \pm 0.01-0.29	หมายถึง	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้ คือ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่า ตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลด

ตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่า ตัวแปร มีลักษณะเพิ่มหรือลด

ตรงข้ามกัน

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากแบบสอบถามแรงงูใจใส่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการถามความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อความบางข้ออาจก่อให้เกิดผลกระทบทางจิตใจในการตอบจึงดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 ขอเอกสารรับรองการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังแสดงในภาคผนวก ก

5.2 ผู้วิจัยทำเอกสารขอความยินยอมให้กลุ่มตัวอย่าง ลงนามเพื่อเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง ที่ยินยอมเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

5.3 ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย รวมถึงลักษณะแบบสอบถาม และรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

5.4 แบบสอบถามจะใส่เป็นรหัส ไม่ระบุถึงตัวผู้ตอบ

5.5 กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้ โดยไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานประจำ

5.6 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

5.7 ภายหลังจากการวิเคราะห์และแปลผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างทันที

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง รวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนครบทุกฉบับ จำนวน 332 ฉบับ นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและสถิติ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ค่าร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส
วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ
ขนาดโรงพยาบาล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	320	96.39
ชาย	12	3.61
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 26 ปี	39	11.75
26-30	45	13.55
31-35	101	30.42
36-40	77	23.19
41-45	41	12.35
45 ปีขึ้นไป	29	8.73
สถานภาพสมรส		
โสด	111	33.43
สมรส	211	6.55
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	3.02
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี	315	94.88
ปริญญาโท	17	5.12
รวม	332	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
0-5 ปี	56	16.87
6-10 ปี	87	26.20
11-15 ปี	74	22.29
16-20 ปี	58	17.47
21-25 ปี	56	12.35
25 ปีขึ้นไป	16	4.82
รวม	332	100
สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
หอผู้ป่วยใน	122	36.75
หอผู้ป่วยนอก	57	17.17
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	68	20.48
งานห้องคลอด	51	15.36
งานห้องผ่าตัด	5	1.51
งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน	21	6.33
อื่น ๆ	8	2.42
รวม	332	100
ขนาดโรงพยาบาล		
30 เตียง	117	35.24
60 เตียง	158	47.59
90 เตียง	57	17.17
รวม	332	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 332 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง (ร้อยละ 96.39) มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 30.42) ส่วนน้อยอายุ 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 8.73) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 63.55) รองลงมาคือ โสด และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ (ร้อยละ 33.43 และ 3.02 ตามลำดับ) ส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 94.88) ที่เหลือ คือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 5.12) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 26.20) รองลงมา มีประสบการณ์ 11-15 ปี (ร้อยละ 22.29) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยใน (ร้อยละ 36.75) รองลงมาคือ งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก ห้องคลอด และงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน (ร้อยละ 20.48, 17.17, 15.36 และ 6.33 ตามลำดับ) และมีพยาบาลวิชาชีพบางส่วน (ร้อยละ 2.41) ที่ปฏิบัติงานในงานอื่น ๆ ได้แก่ งานให้ คำปรึกษา งานสุขภาพจิต กลุ่มการพยาบาล ส่วนงานห้องผ่าตัดมีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.51) สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 47.59 รองลงมาโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ร้อยละ 35.24 และโรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง ร้อยละ 17.17

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจไฟ้สั้ฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

แรงงูใจไฟ้สั้ฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจไฟ้สั้ฤทธิ์ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

แรงงูใจไฟ้สั้ฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความขยันขันแข็ง	4.14	0.73	สูง
ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ	4.11	0.49	สูง
ความรับผิดชอบต่อนตนเอง	3.94	0.52	สูง
ความกล้าเสี่ยงพอควร	3.84	0.51	สูง
ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า	3.79	0.53	สูง
ความสั้หนักในการจัดระบบงาน	3.73	0.59	สูง
โดยรวม	3.93	0.44	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงงูใจไฟ้สั้ฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดตรัง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ความขยันขันแข็งมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ
ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.49) ความรับผิดชอบต่อนตนเอง
($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.52) ความกล้าเสี่ยงพอควร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.51) ความสามารถในการ
คาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ และความสั้หนักในการจัดระบบงาน
($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.59) มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

การวิเคราะห์ระดับของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความปรารถนาการเรียนรู้	4.12	0.51	สูง
การวินิจฉัยตนเอง	3.90	0.56	สูง
ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	3.89	0.55	สูง
การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	3.82	0.58	สูง
การประเมินผลด้วยตนเอง	3.81	0.56	สูง
การกำหนดเป้าหมาย	3.71	0.59	สูง
การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น	3.69	0.57	สูง
โดยรวม	3.85	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความปรารถนาการเรียนรู้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือการวินิจฉัยตนเอง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.56) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.55) การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.58) การประเมินผลด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.56) และการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการ
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง (n = 332)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ (r)	ระดับ ความสัมพันธ์
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พยาบาลวิชาชีพ	0.81**	สูง

**P < 0.01

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับสูงกับ การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดตรัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
 จำแนกเป็นรายด้านกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน
 จังหวัดตรัง (n = 332)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์						
	การพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (r)						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ พยาบาลวิชาชีพ	0.737*	0.746*	0.700*	0.661*	0.619*	0.704**	0.737**
ระดับความสัมพันธ์	สูง	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง

**P < 0.01

- X 1 = ความปรารถนาการเรียนรู้
- X 2 = การวินิจฉัยตนเอง
- X 3 = การกำหนดเป้าหมาย
- X 4 = การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม
- X 5 = การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น
- X 6 = ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม
- X 7 = การประเมินผลด้วยตนเอง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
 พยาบาลวิชาชีพ กับการพัฒนาตนเองด้านความปรารถนาการเรียนรู้ (X1) ด้านการวินิจฉัยตนเอง
 (X2) ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม (X6) และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง (X7)
 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง (r = 0.737, 0.746, 0.704 และ 0.737 ตามลำดับ) ส่วนด้านการกำหนด
 เป้าหมาย (X3) ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม (X4) ด้านการสรรหาการสนับสนุน
 จากบุคคลอื่น (X5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง (r = 0.700, 0.661 และ 0.619
 ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ

1.1.1 ศึกษาการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

1.1.2 ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

1.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ 3-20 สิงหาคม พ.ศ.2552 ใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ทั้ง 8 แห่ง รวม 332 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง เป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (Check list) และเติมข้อความจำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ (McClelland 1961) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ความกล้าเสี่ยงพอควร ความขยันขันแข็ง ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ความสันทัดในการจัดระบบงาน จำนวน 30 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม

แนวคิดของเมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson and Pedler 1992: 3-7) ประกอบด้วย ความปรารถนาการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ความอดทนต่อผู้ และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง จำนวน 38 ข้อ

1.2.3 เครื่องมือในการวิจัย ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัย ด้านความตรง (validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกัน จาก 2 ใน 3 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าความตรง โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence Index) และการหาความเที่ยง (reliability) โดยทดลองใช้ กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอ่าวลึก จังหวัดกระบี่ จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.95 และ 0.96 ตามลำดับ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 332 ฉบับ คิดเป็น 100% ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณและใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความขยันขันแข็งมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกล้าเสี่ยงพอควร ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ตามลำดับ และความสันทัดในการจัดระบบงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3.2 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความปรารถนาการเรียนรู้ มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวินิจฉัยตนเอง ความอดทน ต่อผู้ และความพยายาม การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การประเมินผลด้วยตนเองและการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น

1.3.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ การพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.44) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลสำเร็จในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ มีอิสระในการทำงานและการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสุขสบายใจ เมื่อพบกับความสำเร็จ มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นและสนุกสนานกับงานที่ทำ มีความมานะอดทน พากเพียรพยายามในการทำงาน ไม่คิดหวังพึ่งโชคลาภในการทำงาน อีกทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสุขในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ (McClelland 1987 cited in Rue and Byars 2003)

เมื่อพิจารณารายด้านของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความขยันขันแข็งมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.49) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.52) ความกล้าเสี่ยงพอควร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.51) ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ และความสนใจในการจัดระบบงาน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.59) มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอธิบายได้ดังนี้

2.1.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความขยันขันแข็ง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นนั้น

เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนมีอัตรากำลังจำกัด และมีความขาดแคลน ลักษณะของการทำงานจึงต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างต้องทำหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน โดยมุ่งที่ผู้รับบริการเป็นหลักและส่วนใหญ่ พยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความ

สามารถและรู้สึกยินดีเมื่อได้รับความสำเร็จในงานที่ทำแม้ว่าจะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการทำงานมาก มีความพากเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ และชอบปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland 1953 อ้างถึงใน Reeve 2001: 154) ที่ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ ลุ่่งไปได้ด้วยดี โดยทำให้เกิดมาตรฐานที่ดีเยี่ยม ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้น และเต็มใจให้บริการและทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

2.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงรองลงมา คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีต่อผลการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ยอมรับคำติชมในสิ่งที่ตนเองกระทำ และนำข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2545) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำให้ดีขึ้นกว่าเดิมอีก เมื่อทราบแน่ชัดว่าการกระทำของตนเองเกิดผลประการใด รวมทั้งเป็นผู้ที่เปิดใจในการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีทักษะและความเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติงานวิชาการและการบริหาร มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์และสุจริต มีการแสดงพฤติกรรมที่คืออย่างสม่ำเสมอ มีการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีในวิชาชีพพยาบาล

2.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง พบว่า ระดับแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง โดยรวมอยู่ในระดับสูง รองลงมา เป็นลำดับสาม เมื่อพิจารณาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพอใจของตนเอง จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดแม้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะไม่ยกย่องก็ตาม เดิมศักดิ์ ทวณิช (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุ่่งไปได้ด้วยดีไม่ว่างานนั้นจะมียากลำบาก หรือประสบปัญหาอุปสรรค และชอบปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นวางแนวทางให้ ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะต้องการมีอิสระในการทำงาน และการแสดงออก

2.1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความกล้าเสี่ยงพอควร พบว่า โดยรวมอยู่ใน

ระดับสูงรองลงมาเป็นลำดับสี่ สอดคล้องกับเมอร์เร่ (Murray 1964: 100) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจ

ใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะมีความมั่นใจในตนเอง และสิทธิโชค วรานุสันติกุล (2545) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นผู้ที่ต้องการทำงานในสิ่งที่ยาก เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรังไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญงานที่ยากและรู้สึกพอใจเมื่อได้รับมอบหมายในงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง มีความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในงานที่ซับซ้อนยุ่งยาก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวางพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อแก้ไขอันจะนำตนไปสู่ความสำเร็จนั้นไว้ในใจตนเอง

2.1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยรวมอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับห้า เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเสมอ และศึกษาข้อมูลและขั้นตอนของแต่ละงานอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการทำตารางในการปฏิบัติงานไว้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมูจรินทร์ หมิมคุ้ม (2547: 72) อธิบายว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นบุคคลที่แสดงออกถึงการมีระบบแบบแผนการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัด มองเห็นเส้นทางในการทำงานอย่างมีขั้นตอน มีความรอบคอบและศึกษารายละเอียดก่อนการตัดสินใจ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2545: 167) กล่าวว่า ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเป็นผู้ที่ต้องการสัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรก่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า (บุบผา พวงมาลี 2542) ศึกษาพบว่า การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและนโยบายของฝ่ายการพยาบาล ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและหัวหน้าเปิดโอกาสให้สามารถร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ส่งผลถึงผู้รับบริการที่มีคุณภาพ และภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลที่ดี

2.1.6 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสันทัดในการจัดระบบงานแต่ยังอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายชื่อพบว่า คำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดระบบการจัดการในงานที่รับผิดชอบ อธิบายได้ว่า ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง นั้นจำเป็นต้องมีการจัดระบบการจัดการในงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การทำงานที่ขาดระบบที่ดีจะส่งผลต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการและเสียเวลาในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาในรายชื่อคำถามพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ๆ ทั้งนี้จากการที่โรงพยาบาลชุมชนนั้นมีอัตรากำลังจำกัด และมีงานส่วนใหญ่เป็นงานประจำ ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่รับรักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่ง

จำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลและเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้ป่วยในรายที่จำเป็นต้องให้บริการรับและส่งต่อ (กระทรวงสาธารณสุข 2550) จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพสร้างงานที่โดดเด่นได้น้อย

2.2 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.48) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการเพิ่มพูนความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดของตนเองต่อการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงในองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ สามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงาน มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน รวมถึงการสร้างเสริมบุคลิกภาพ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีทักษะ กำลังใจ มีการเตรียมการ คาดการณ์ล่วงหน้า มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไป มีการศึกษาค้นคว้าให้ตนมีศักยภาพ มีความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงิน ด้านปัญญา และคุณธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของตนเองทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแต่ละโรงพยาบาล ต้องมีการแข่งขันในเรื่องคุณภาพ มีการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยนำแนวคิดการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล มาเป็นกลไกกระตุ้นการส่งเสริมให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างมีระบบตามมาตรฐาน HA และโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรังก็ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของการให้บริการและมีผลทำให้ผู้รับบริการเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในการรักษาพยาบาลมากขึ้นมีระบบการพัฒนาคุณภาพและเกิดการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามนโยบายของโรงพยาบาล ร่วมกับผู้รับบริการได้รับข้อมูลข่าวสาร และมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้นรู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น และมีทางเลือกใช้บริการสถานสุขภาพมากขึ้น จึงมีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการสูงขึ้น รวมทั้งในปัจจุบันมีเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมีแนวทางการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้นสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลต้องใฝ่รู้ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ที่อยู่ใกล้กับผู้รับบริการมากที่สุด และเป็นบุคคลที่สร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและโรงพยาบาลได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2540: 23) เมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson and Pedler 1992: 4) กล่าวว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่ตนเองมีความต้องการที่จะเรียนรู้งานและเข้าใจองค์กร สามารถวิเคราะห์ถึงความต้องการในการที่จะ

พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ และการวินิจฉัยตนเองสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ต้องกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่สามารถปฏิบัติได้ ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จในงานใหม่ ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัชก วันทอง (2545) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนและปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบพยาบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและนโยบายที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ เนื่องจากปัจจุบันองค์การสุขภาพให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพองค์การ เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล จึงทำให้พยาบาลมีการพัฒนาให้มีความรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการสุขภาพของประชาชน พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

เมื่อพิจารณารายด้านของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความปรารถนาการเรียนรู้มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ การวินิจฉัยตนเอง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.56) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.55) การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.58) การประเมินผลด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.56) และการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.57)

2.2.1 ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ด้านความปรารถนาการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน อธิบายว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ในงาน คิดว่าการหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็นสนใจที่จะเรียนรู้ปัญหาของงานและต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย ประกอบด้วย ความพร้อมที่จะพัฒนา ความต้องการพัฒนาตนเองและต้องมีแรงจูงใจในการพัฒนาขึ้นในตนเองก่อนจึงสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของชูชีพ มีศิริ (2546) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน พบว่า การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน เริ่มจากแรงผลักดันภายในที่ต้องรับผิดชอบต่อตำแหน่งที่ได้รับ เกิดความตระหนักในงาน และมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานได้

ตามเป้าหมายที่กำหนดและชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับเจริญพร ตรีเนตร (2543) ที่ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทย ที่ได้รับการอบรมในประเทศฝรั่งเศส พบว่า ความปรารถนาการเรียนรู้ในต่างแดนมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ มีความต้องการที่จะเรียนรู้การทำงานและประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้จากการมีรูปแบบของพยาบาลที่เคยไปอบรมมาก่อน จึงเกิดแรงกระตุ้นในการไปฝึกอบรม ส่วนข้อคำถามพยาบาลวิชาชีพสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของวรางคณา สิริปุชกะ (2544) ซึ่งศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเอง และพัฒนาตนเองนั้นตนเองต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็น และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้จึงส่งผลต่อ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง

2.2.2 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ

ด้านการวินิจฉัยตนเอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อรู้ข้อบกพร่อง พยาบาลวิชาชีพยอมรับและนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและวิเคราะห์ข้อบกพร่องหรือข้อดีนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพทำความเข้าใจถึงสภาพที่ตนเป็นอยู่ (วิเชียร ทวีลาภ 2534) กล่าวว่าการวิเคราะห์ตนเองเป็นวิธีการที่จะศึกษาตนเอง พิจารณาตนเองด้วยความเป็นธรรมชาติ ซึ่งทำได้ยากจึงต้องมีการรับฟังการป้อนกลับจากผู้อื่น (Feedback) เพื่อจะทราบว่ามีอะไรบ้างที่บกพร่องและควรแก้ไข (ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ 2524) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในทุก ๆ ด้านประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง การเข้าใจงาน การเข้าใจผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เมื่อครบทั้ง 3 อย่างแล้วก็ปรับตัวเองให้เข้ากับงานและผู้อื่นได้ นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

2.2.3 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ

ด้าน ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง คำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาสามารถปฏิบัติงานด้วยความอดทน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอดทนมานะพากเพียรพยายามใช้เวลาที่มืออยู่ให้คุ้มค่า เป็นคนมีกำลังใจ ปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง มุ่งมั่นต่อสู้ก็จะประสบชัยชนะ การเรียนรู้งานที่ปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ การให้กำลังใจตนเอง เมื่อรู้สึกเหนื่อยล้ากับการเรียนรู้เพิ่มขึ้น พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ เริ่มต้นการเรียนรู้ใหม่อย่างเข้มแข็งหลังจากเกิดอุปสรรคในการเรียนรู้มีการป้องกัน กำจัด และบำบัดความบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ เป็นการแก้ปัญหาทุกขั้นตอนของชีวิต เพื่อนำ

ชีวิตของตนให้บรรลุความสำเร็จสูงกว่าระดับธรรมดาได้ โดยใช้ความสามารถเอาชนะอุปสรรคหรือ ข้อขัดข้องต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด ได้อย่างเหมาะสม เรียบร้อย ดึงงาม เป็นที่ยอมรับของสังคม (พิสิทธิ์ สารวิจิตร 2540: 86) นอกจากนี้ไม่ย่อท้อต่อการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ วิธีการปฏิบัติงาน ใหม่ ๆ ไม่หลีกเลี่ยงงานที่ยากซับซ้อนและพัฒนาฝีมือและความสามารถในการปฏิบัติงานพัฒนา ทักษะการปฏิบัติงานที่ยู่ยากซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับอัมพิกาไกรฤทธิ์ (2532: 229) กล่าวว่า ผู้ที่พัฒนาตนเองจะ พัฒนาฝีมือและความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.2.4 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ กำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการหาโอกาสเข้าร่วมอบรม/ สัมมนาวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร การศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากสื่อหรือ เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพและองค์ความรู้ใหม่ ๆ จินตนา ยูนิพันธ์ (2530) พบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ โดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดู โทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ส่วนการเรียนรู้จากสื่อคอมพิวเตอร์ โดยส่วนใหญ่พยาบาลใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาล ชัดแจ้งกับจากการศึกษาของมฤตฤทัย แก้วกิริยา (2546) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากลักษณะงานของ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ซึ่งเป็น องค์กรที่ไม่ใหญ่นัก เป็นสังคมชนบท ทำให้พยาบาลมีเวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และการ แสวงหาโอกาสในการศึกษาต่อด้วยตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ พบว่า ยังมีอุปสรรคในการเรียนรู้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานปฏิบัติเวรบ่อย ดึก และการพักผ่อน ไม่เป็นเวลาจึงเกิดความเหนื่อยล้า การศึกษาของรัชชก วันทอง (2545) พบว่า กระบวนการพัฒนา ตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรในอนาคตนั้น พยาบาลควรจะต้องศึกษาหาความรู้ ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการ พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพพยาบาลจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการที่มีคุณภาพตาม ความต้องการของผู้รับบริการและมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์กรพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ที่ทันสมัยและมีการเข้าร่วมชมนิทรรศการ ผลงานทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

2.2.5 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการประเมิน ตนเองกับเป้าหมายของการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมาย

ตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ผลการดำเนินการพัฒนาตนเองมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังหรือไม่หลังจากพัฒนาตนเอง เมื่อพบว่าไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็จะปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาตนเองใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเมื่อเป้าหมายเดิมที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จก็ได้ตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ (พจน์ เพชรบุรณิน 2528) กล่าวว่า การประเมินผลทำให้ทราบการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าไว้ว่าได้ผลดีเพียงใดหรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดผลหรือประเมินผลจะต้องทำติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ผลงานที่สำเร็จดูความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของตนเองอย่างไรและตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาต่อไป และเรียม ศรีทอง (2542: 166) กล่าวว่าต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามแผนงาน เมื่อมีการปฏิบัติไประยะหนึ่ง ควรจะสังเกตและประเมินผลเป็นระยะด้วย ถ้าพบปัญหาหรืออุปสรรคก็วิเคราะห์และปรับปรุงใหม่ ดำเนินการปฏิบัติต่อไป เมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมการพัฒนาก็ดำเนินการประเมินผลครั้งสุดท้าย ถ้าไม่บรรลุผลสำเร็จก็อาจวิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีการปรับปรุงใหม่ ถ้าบรรลุผลสำเร็จก็ปฏิบัติต่ออย่างต่อเนื่อง และอาจขยายผลไปยังการพัฒนาเรื่องอื่นต่อไป

2.5.6 ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไว้หลังจากได้วิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตน และการกำหนดเป้าหมายควรมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ ไม่เกินความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จสามารถปฏิบัติตามแนวทางกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองจากความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานอย่างชัดเจน มีการวางแผน/วิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กำหนดระยะเวลาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน (ธงชัย สันติวงษ์ 2539) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายภายหลังจากได้ข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้าทำให้มีหลักหรือมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการมีทิศทาง และดำเนินการตามภายหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว รวมทั้งมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2.5.7 ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

ด้านการสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพสรรหา แสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญ ขอคำปรึกษาเมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้อำนวยการ เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จรวมทั้งต้องเรียนรู้

วิธีการสร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญรับฟังข้อมูลย้อนกลับซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับสุกมาส ทองใส (2536) ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองว่าควรมองแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนนั้น เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญในอาชีพต่าง ๆ เพื่อนเรียนรู้ร่วมสมัย สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนางาน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดตั้งกลุ่มหรือเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อทำโครงการวิจัยทางการแพทย์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายว่า ในสถานการณ์โรงพยาบาลชุมชนซึ่งสภาวะปัจจุบันพยาบาลมีภาระงานมากทั้งต้องขึ้นเวรบ่อย ดึก ทำให้มีความเหนื่อยล้า ทั้งมีภาระงานส่วนตัว จึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) และชุติมา เลิศกวีพร (2538) ที่กล่าวว่า อุปสรรคการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ คือ หน่วยงานไม่สนับสนุน หน่วยงานไม่อนุมัติให้ลา ไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส ไม่มีความพร้อมในการศึกษา ไม่มีเรื่องที่น่าสนใจ ไม่ชอบและไม่อยากทำ มีภาระครอบครัวและงานประจำที่เหนื่อยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของมลฤทัย แก้วกิริยา พบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณ สุริยจามร (2551) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถดำเนินการไปพัฒนาตนเองได้เนื่องจากภาวะความขาดแคลนกำลังคน และหน่วยงานไม่สามารถสนับสนุนให้ไปศึกษาอบรมในระยะเวลาอันเป็นสัปดาห์ได้ นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์พบว่า พยาบาลวิชาชีพไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการทำวิจัยจึงเป็นที่น่าเสียดายถ้างานวิจัยถูกมองข้าม ซึ่งการวิจัยก่อให้เกิดความรู้และการนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนของความรู้อีกมากมาย ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย มีนโยบายและส่งเสริมบุคลากรทำวิจัย จะก่อให้เกิดองค์ความรู้และรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลหรือรูปแบบการบริหารการพยาบาลในแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทขององค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.81 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองด้านความปรารถนาการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเองในระดับสูง และด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม ด้านการสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายามในระดับปานกลาง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีการพัฒนาตนเองสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำจะมีการพัฒนาตนเองต่ำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะกระตุ้นให้มีพลังความ

ต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยเริ่มจากการที่ตนเองมีความต้องการที่จะเรียนรู้งาน ปิยะรัตน์ นิลอักษร (2537) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องรู้จักตัวของตัวเองดีว่าต้องการอะไร และต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ธัญญา ผลอนันต์ (2546) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตัวพนักงานให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะใหม่ ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม เกิดความรู้สึกรู้สึกใหม่ หรือเป็นการปรับปรุง แก้ไขทักษะและความสามารถที่เคยมีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มสิ่งที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้น หรือมีคุณภาพเหนือกว่าเดิมทั้งนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นแรงผลักดันให้พยายามก้าวไปข้างหน้าและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับ (พวงเพชร วัชรอยู่ 2537) กล่าวว่า เป็นความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเองมองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงแต่เป็นการตั้งเป้าหมายการทำงานที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำอย่างชัดเจนและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ สิริปุชกะ (2544) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองแรงผลักดันในตนเองที่ต้องการจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตของตนเองอย่างสันติและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านการสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาข้อพบว่า การจัดตั้งกลุ่มหรือเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อทำโครงการวิจัยทางการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควร สร้างเสริม สนับสนุน ให้พยาบาลวิชาชีพเห็นถึงความสำคัญของการวิจัย มีนโยบายและส่งเสริม บุคลากรทำวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้และรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลหรือรูปแบบการบริหาร การพยาบาลในแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทขององค์กร

3.1.2 ถึงแม้ว่าจากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงก็ตาม แต่ยังไม่อยู่ในระดับสูง ที่สุด ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรสร้างและสนับสนุน หาแนวทางให้ระดับแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นและคงอยู่ตลอดไปทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล อย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ใช้กระบวนการ พัฒนาตนเองในขั้นตอนของการวิเคราะห์หาความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ เพื่อลดความสูญเสียในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ตรงกับความต้องการของ บุคคลและหน่วยงาน

3.1.4 สำหรับพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของ การพัฒนาตนเอง มีความสนใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตั้งเป้าหมายในชีวิตของ ตนเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้น การประเมินตนเองเป็นระยะจะทำให้ทราบความก้าวหน้า ซึ่งการพัฒนา ตนเองเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ในงานประจำวัน เพิ่มความชำนาญ ทักษะ โดยการฝึกอบรม การ ศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ การใช้พิจารณาความคิดอย่างมีเหตุผล เป็นต้น จะเป็นแนวทางให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่เหมาะสมแก่วิชาชีพ และดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนทุกจังหวัด ทุกเขต ทุกภาค ฯลฯ ทั้งนี้เพราะบทบาทการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันและลักษณะองค์กรที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้ระดับและความสัมพันธ์ดังกล่าวแตกต่างกันได้

3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านอื่นขององค์กร ขนาดหรือประเภทขององค์กร ภาระงานที่รับผิดชอบ พันธกิจหรือนโยบายขององค์กร

3.2.3 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา จิตวิวัฒนา (2542) “แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กนิษฐา ธนสารศิลป์ (2529) “การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภากาชาดไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษณา พุกอ้อม (2546) “การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรกนก ทองโคตร (2549) “การรับรู้บรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- กระทรวงสาธารณสุข (2542) *การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุง)* พิมพ์ครั้งที่ 6 นนทบุรี กระทรวงสาธารณสุข
- กรรณิการ์ วิ��นภประการ (2539) “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เกียรติคุณ วรกุล (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) “รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย” สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

- เจริญพร ตริเนตร (2543) “ประสบการณ์ การพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทย ที่ได้รับการ
อบรมในประเทศฝรั่งเศส” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เฉลิมพร แสงพิรุณ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความ
เหนียวแน่นในกลุ่ม กับผลสำเร็จในการทำธุรกิจแอมเวย์: ศึกษาในกรณีบริษัท
แอมเวย์ (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2540) *การบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร ศูนย์สื่อส่งเสริม
ชุดิมา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ (2544) “การปฏิบัติระบบบริการพยาบาลไทย”
วารสารพยาบาล 50 (1): 1-3
- ชุดิมา เลิศกวีพร (2534) “การศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ชูชีพ มีศิริ (2546) “การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538) *การพัฒนามุคคด* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา
- ดิน ปรัชญพฤษ์ (2545) *การบริหารการพัฒนา* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- เต็มศักดิ์ ททวนิช (2546) *จิตวิทยาทั่วไป* กรุงเทพมหานคร ส.เอเชียเพรส
- ทัศนากุล บุญทอง (2543) *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย
ที่พึงประสงค์ในอนาคต พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ทินวัฒน์ มฤคภักดิ์ (2524) *ลูกเล่นลูกฮา* กรุงเทพมหานคร ก้องหล้า
- ธงชัย สันติวงษ์ (2539) *การบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์
_____ (2546) *การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง
- ธัญญา ผลอนันต์ (2546) *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน
กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น*

- นิรัตน์ อิมามี (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 4-5 นนทบุรี
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- นฤมล รื่นสุข (2533) “การพัฒนาอัตรากำลังด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่ม
ของผู้บริหารระดับต้น โรงพยาบาลชุมชน เขต 7” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุข
ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล*
- นพเก้า ศิริพลไพบูลย์ และคนอื่น ๆ (2545) *เพิ่มผลผลิตในตนเองเพื่อความสำเร็จ* กรุงเทพมหานคร
ซีโน ดีไซน์
- คารณิ วงษ์น้อยอยู่ (2525) “การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยวิธีการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม”
*วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2544 ก) “คุณภาพบริการในยุคแข่งขัน” *วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 13 (2): 1-7
- _____ (2543) “การพัฒนารวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*
- บัณฑิต อินทร์ชื่น (2526) *การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคลากร* กรุงเทพมหานคร
พีระพัฒนา
- บุพพรณี มาตรา (2548) “การพัฒนาตนเองของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- บุปผา พวงมาลี (2544 ข) “ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาลของรัฐ
เขตกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา (2537) “การพัฒนาตนเอง: ประตูลู่ความสำเร็จ” *วารสารส่งเสริม
ประสิทธิภาพการเรียนการสอน* 5 (พฤษภาคม-สิงหาคม): 1-3
- ประคอง วรรณสุด (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3*
กรุงเทพมหานคร คำนสุทธา

- ประสิทธิ์ ทองอ่อน และคณะ (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร
 ธีรด์ เวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซต
- ปราณอม ฉิมอินทร์ (2539) “การศึกษากิจกรรมการพัฒนากุศลกรของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปราณี ภักดีไพบูลย์ผล (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการ
 ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัชมน อันโต (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับใน
 การสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
 วิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พจน์ เพชรบูรณิน (2528) *การพัฒนาตนเอง* กรุงเทพมหานคร คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2540) *แนวคิดในการบริหารงานยุคใหม่* กรุงเทพมหานคร
 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
- พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) *แรงจูงใจในการทำงาน* กรุงเทพมหานคร โอ เอส พรีนซ์แฮต
- พระราชวรมุณี (2538) *มิติใหม่ของการพัฒนาจิตใจ: พัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร ประเทืองวิทย์
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) *จิตวิทยาการศึกษา* กรุงเทพมหานคร พัฒนาศึกษา
- พรพิมล จันทร์พลับ (2539) *จิตวิทยาทั่วไป* พระนครศรีอยุธยา วัฒนาพร
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2540) “การพัฒนาตนเองกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของตนและสังคม”
วารสารบัณฑิตศึกษา 1 (กันยายน): 83-87
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร และประพันธ์ ปลิดปลอดภัย (2529) “รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเอง
 เพื่อความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน” กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร
- พลสุข หิงคานนท์ (2549) “ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ
 ชุมวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่ 3 หน้า 34-36 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- _____ (2549) “ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่ 1 หน้า 15-18 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) *การพัฒนาตน ชลบุรี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*
- ฟารีดา อิบราฮิม (2542) *สาระการบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- เพราะพรรณ เปลี่ยนภู (2542) *จิตวิทยาการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 5* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- พรรณี ชูทัยเจนจิต (2538) *จิตวิทยาการเรียนการสอน พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร คอมแพคท์พรีนซ์
- พัทธารณณ์ จินกุล (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย*
- ภักกัลป์ คณศวรานันท์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนบริการขายนครหลวงที่ 4.2 บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” *วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*
- มุจรินทร์ หมีคุ้ม (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร*
- มลฤทัย แก้วกรिया (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- โยธิน คันสนบุญท์ (2535) *มนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

- ยงยุทธ เกษสาคร (2541) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ระพีพันธ์ ฉายวิมล (2545) *จิตวิทยาการศึกษา* ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
- รัชนก วันทอง (2545) “การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546) *พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร
นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- เรียม ศรีทอง (2542) *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน* กรุงเทพมหานคร เวิร์ด เวฟ เอ็ดดูเคชั่น
- วิกรณ์ รุจิวัชรโอฬาร (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจใน
ตนกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรางคณา สิริปุชกะ(2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อม
ในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วราภรณ์ คงสาหร่าย (2548) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท
ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
(รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรรณภรณ์ เต็มประยูร (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ
ความเครียด กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับบริหารชั้นต้น ธนาคาร
พาณิชย์ไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิเชียร แก่นไร่ (2542) “การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิเชียร ทวีลาภ (2522) *นิเทศการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองธรรม
_____. (2527) *นิเทศการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองธรรม
_____. (2534) *นิเทศการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองธรรม

- วิเชียร หล่อจัตรนพคุณ (2546) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพนักงาน
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรพร สอนเสริม (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรัญญา วิจักขณา (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และผลการ
ปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วีณา จิระแพทย์ (2549) “การบริหารความปลอดภัยในระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่ 11 หน้า 1-83 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ* กรุงเทพมหานคร สุวีริยาสาส์น
- ศศิวิมล เพชรเสน (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน* กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์
_____ (2545) *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน* กรุงเทพมหานคร อักษราพิพัฒน์
- สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสธเสถียร (2544) “การปฏิบัติการพยาบาล” ใน *เอกสารการ
สอนชุดวิชามติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 4 หน้า 173-237 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- สมใจ ลักษณะ (2547) *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สมยศ นาวิการ (2542) *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ดวงกมล
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย (2549) *ปฏิทินสาธารณสุข พ.ศ.2549* กรุงเทพมหานคร
สหประชาพาณิชย์
- สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530) “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของนิสิตนักศึกษา
ศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญา
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมิต อาชวนิจกุล (2534) *การพัฒนาตนเอง* กรุงเทพมหานคร ดอกหญ้า

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2548) *จิตวิทยาสังคม ทฤษฎีและการประยุกต์* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร เม็ดทรายพริ้นติ้ง
- สุทธิวรรณ ตันติจินาวงศ์ (2546) “การพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน” ใน *เอกสารประมวลสาระ
ชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา*
หน่วยที่ 11 หน้า 6 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) *พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน* กรุงเทพมหานคร
ภาควิชาจิตวิทยาขั้นพื้นฐานและการประยุกต์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- สุภาพ ณ นคร (2529) “มองตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง” *จุลสารส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน*
(กรกฎาคม-กันยายน)
- สุภมาส ทองใส (2536) “การศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของผู้เรียนนอกระบบ
โรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน” *วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย*
- สุนันทา ถิระวงษ์ (2533) *พัฒนาผู้จัดการ: พัฒนาคน* กรุงเทพมหานคร ครูสภา
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) *การบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครพิมพ์
- สุวรรณ สุริย์จามร (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สิงห์บุรี” *วารสารวิชาการสาธารณสุข* 17, 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์): 237-244
- เสาวรส คงชีพ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบ
ประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเขี้ยวอารมณ์ของ
พยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร”
*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- หทัยา ชื่นอารมณ (2545) “การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานขาย”
*วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*
- อัญญา ศรีสมพร (2547) “ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเองกับการเปลี่ยนแปลงในโลกาภิวัตน์”
ค้นคืนวันที่ 8 พฤษภาคม 2550
จาก <http://elearning.spu.ac.th/allcontent/hrm483/tex/01.htm>
- อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532) *มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน* กรุงเทพมหานคร เอช.เอ็น.การพิมพ์

- อาณิญาท์ คำภาแก้ว (2549) “การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในงาน และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
 ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อัญญาณีย์ วิกากุล (2549) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน
 ของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อารีย์ พันธุ์มณี (2540) *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้* กรุงเทพมหานคร ต้นอ่อนแถมมี
- อารี เพชรผุด (2537) *จิตวิทยาอุตสาหกรรม พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- อาริดา สิวบุตร (2539) “การศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของผู้ในระดับกลางใน
 โรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อำพล จินดาวัฒนะ (2538) *สร้างคนสร้างปัญญา* นนทบุรี ยุทธรินทร์การพิมพ์
- Atkinson, J.W. and N. T. Feather. (1964). “A Theory of Achievement Motivation. New York :
 Robert E. Krieger Publishing Co., Inc”. อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ (2542) *การ
 บริหาร และพฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ดวงกมล
- Beck, R.C. (1990). *Motivation : Theories and principles*. 3 rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Boydell, T. (1985). *Management self- development : A Guide for Managers, Organization and
 Institution*. Switzerland: International Labour Organization.
- Cooper , S. (1973). *Continuing nursing education*. New York: McGraw- Hill.
- Diener, E. (2003). “New directions in subjective well-being research: The cutting edge”.
 Available from: <http://google.com>. (2003.12.06)
- Gordon, J.R. (1993). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. 4 th ed. Boston: Allyn
 and Bacon.
- Grandall, Vaughn J. (1963). *Achievement Child Psychology, The Sixty Second Yearbook of
 National Society for the Study of Education Part I*. Chicago: University of Chicago
 Press.
- Guilford, J.P. (1959). *Personallity*. New York : Harper and Row.

- Dubrin, Andrew J. (1993). *Management and organization*. 2 nd ed. Ohio: South-Western Publishing.
- Haloburbo, E. P. Thomson, M. A. (1988). "A comparison of international experiences For baccalaureate nursing students: developing contries". *Journal of Nursing Education*. 37 (January): 13-21.
- Helmreich, R.L. Sawim, L.L., and Carsrud, A.L. (1986). "The honeymoon effect in Performance: Temporal increases i n the predictive power of achievement Motivation". *Journal of Applied Psychology*. 71 (1): 185-188.
- Herman, H.J. (1970). "Questionnaire measure of achievement motivation". *Journal of Applied Psychology*. 54 (4): 353-363.
- Fortunato, V.J. (1996). *Goal Setting and Task Absorption : An Examination of the Variables Mediating the Relationships among Goal*. (ProQuest-Dissertation Abstracts DAI-B 57/11: 7258, May 1997). State University of New York at Albany.
- Foster, D. (2000). "The development of nurse as managers: the prevalence of the self – development route". *Journal of Nursing Management*. 8 (July): 193-199.
- Franken, R.E. (1993). *Human motivation*. 3 rd ed. Belmont : Wadsworth.
- _____. (1998). *Human Motivation*. 4 th ed. California: Brooks Cole Publishing Company.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Fonnelly, J.H. (2000). *Organizations: Behavior Structure process*. 10 th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Gordon, J.R. (1993). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*. 4 th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Jackson, T. and Margaret, N. (1998). "Factors affecting achievement motivation in women: Affiliation, self-esteem, life satisfactions, and definitons of success". Available From: <http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp> (2003.08.22)
- Krahe, M. J. (1991). "An analysis of achievement motives, skills and values an their Effect of managerial performance". *Dissertation Abstracts International*. 52 (5): 823.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. 5 th ed. Boston: McGaw-Hill.

- Lindeke, Linda L. and Sieckert, Ann M. (2005). "Nurse- physician workplace collaboration." *Journal of Issues in Nursing*. 10, 1: 92- 102. Abstract online. Pub. No. AN16508346 Retrieved September 12 , 2008, from Dissertation Abstract Online <http://ezproxy.lib.utexas.edu>
- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace". *Journal of Nursing Administration*. 33 (12): 652-655.
- McClelland, D.C. (1961). "The achieving society". *Princeton N.T. Van Nostrand*.
 _____ . (1965). "Toward a Thoery of Motive Acquisition". *American Psychologist*. 20: 321-333 (b).
 _____.(1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University press.
- McClelland, D.C. and D.G. Winter. (1969). *Motivating Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- Magginson, David. and Pedler, Mike. (1992). *Self Development:A Facilator' Guide*. London: McGraw-Hill.
- Merhranian, A. (1978). "A Questionnaire Measure of Individual Differences in Achieveing Tendency". *Educational and Psychological Measurement*. p.475-478.
- Misra, P. (1986). "Self esteem, need achievement and need autonomy as Moderators of the job performance, job satisfaction relationship". *Perspectives in Psychological Research*. 9 (2): 42-46.
- Murray, E. J. (1964). *Motivation and Emotion : Foundation of Modern Psychology Series*. (Richard S. Lazarus, Editor). New Jersey: Prentice Hell.
- Newstrom, J.W. and Davis, K, (2002). *Organizational behaviour: Human behaviour at work*. 11 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Noe, R. A. and wilk, S.L. (1993). "Investigation of the factors that influence employees' Participation in development activities". *Journal of Applied Psychology*. 78 (2): 291-302.
- O, Connor, A.B. (1983). "Diagnosis your needs for continuing education. American"
Journal of Nursing. 78 (3): 18-20.
- Pearson, C.L. & Care, W.D. (2002). "Meeting the continuing education needs of rural nurses in Roletransition". *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 33: 174-179.

- Reeve, J. (2001). *Understanding Motivation and Emotion*. 3 rd ed. Orlando: Harcourt.
- Rue, L.W. and Byars, L.L. (2003). *Management skill and application*. 10 th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sagie, A., Elizur, D., and Yamauchi, H. (1996). "The structure and Strength of Achievement motivation: A cross-cultural comparison". *Journal of Organizational Behavior*. 17 (September): 431-444.
- Schultz, D. and S.E. Schultz. (1998). *Psychology & Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 7 th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Seok Hee Jeong, Taewha Lee and In Sook Kim (2007). "The effect of nurses' use of the principles of learning organization on organization effectiveness." *Journal of Advanced Nursing*. 58, 1: 53- 62. Pub. No. AN118486917 Retrieved September 12, 2008, from Dissertation Abstract Online
<http://www3.interscience.wiley.com/journal//abstract/published/detail.nsp>.
- Steers, R.M. (1975). "Effects of need for achievement on the job performance job Attitude Relationship". *Journal of Applied Psychology*. 60 (4): 678-682.
- Steven, W.F. (1978). *Management and leadership in nursing*. New York: McGraw Hill.
- Swansburg, R.C. (1968). *Inservice education*. New York: SAGE.
- The American heritage dictionary of the English Language (2000). 4 th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Weiner, Bernard. (1972). "Attribution Theory Achievement Motive and the Education Process"
Review of Educational Research. 42: 203-215.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร. เบญจา เตากล้า คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. ดร. พิริยลักษณ์ ศรีสุภลักษณ์ อาจารย์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครุเทพฯ

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ 0522.26/



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

มิถุนายน 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วย นางวิไล ธัญกิจจานุกิจ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรัง โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นผู้มีความรู้และความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป์



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

มิถุนายน 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกิจศิลป

ด้วย นางวิไล รัชฎกิจจานุกิจ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
 การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดตรัง โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ และความสามารถ
 ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการ
 ทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
 ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจาก
 ท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน นางวิไล รัชกิจจานุกิจ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.พลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงได้ จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ คำตอบของท่านจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ และการแปลผล ข้อมูลจะไม่มีทางอ้างถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใด ๆ เพราะเป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดย

1. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด และผลการศึกษาก็คงจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารองค์การพยาบาลและบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

2. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

นางวิไล รัชกิจจานุกิจ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตรมหาวิทยลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน

1. หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาพับครึ่งแบบสอบถาม โดยให้เห็นหน้าแรกแล้วเขียนด้วยลวดเขียนกระดาษก่อนส่งกลับกลุ่มการพยาบาล ภายในวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2552
2. ในกรณีที่ท่านรู้สึกว่าการตอบแบบสอบถามเป็นการล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคลและไม่พึงประสงค์จะตอบ ท่านสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้



ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - () 1. ชาย
 - () 2. หญิง
2. อายุ.....ปี (นับปีบริบูรณ์)
3. สถานภาพสมรส
 - () 1. โสด
 - () 2. คู่
 - () 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยก
4. สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - () 1. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง
 - () 2. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง
 - () 3. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง
 - () 4. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง
5. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปีเดือน
6. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 - () 1.ปริญญาตรี/เทียบเท่า
 - () 2.ปริญญาโท
 - () 3.ปริญญาเอก
7. แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ขอให้ระบุหน่วยงานหลัก 1 หน่วยงาน)
 - () 1.ผู้ป่วยนอก
 - () 2.ผู้ป่วยใน
 - () 3.ห้องผ่าตัด
 - () 4.ห้องคลอด
 - () 5.ห้องฉุกเฉิน
 - () 6.อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ภาคผนวก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดเพียงช่องเดียวที่ตรงกับกรปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับมากที่สุด (ปฏิบัติ 80% - 100%) ให้คะแนนเท่ากับ 5

ปฏิบัติมาก หมายถึง ผู้ตอบปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับมาก (ปฏิบัติ 60%-79%) ให้คะแนนเท่ากับ 4

ปฏิบัติปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับปานกลาง(ปฏิบัติ 40%-59%)ให้คะแนนเท่ากับ 3

ปฏิบัติน้อย หมายถึง ผู้ตอบปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับน้อย (ปฏิบัติ 20%- 39%) ให้คะแนนเท่ากับ 2

ปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบปฏิบัติตามข้อความในข้อนั้นในระดับน้อยที่สุด (น้อยกว่า 20%) ให้คะแนนเท่ากับ 1

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.การพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นที่ตนเองมีความต้องการพัฒนาตนเอง						A1 <input type="checkbox"/>
2.ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีความก้าวหน้าในงาน						A2 <input type="checkbox"/>
3.ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน						A3 <input type="checkbox"/>
4.สภาพการณ์ในการทำงานที่ต้องการพัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ท่านต้องการพัฒนาตนเอง						A4 <input type="checkbox"/>
5.ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการยกย่องนับถือจากองค์กร						A5 <input type="checkbox"/>
6.ท่านมีการค้นหาสาเหตุความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน/ ผลการปฏิบัติงานของท่าน						B1 <input type="checkbox"/>
7.ท่านปรับปรุงตนเองโดยนำส่วนที่บกพร่องของท่านมาแก้ไข						B2 <input type="checkbox"/>
8.ท่านดำเนินการสำรวจข้อบกพร่อง/ข้อดีของท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ						B3 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
9.ท่านเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของท่านกับเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนด						B4 <input type="checkbox"/>
10.ท่านมีการอ่านหนังสือหรือสนทนากับเพื่อนหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการประเมินความรู้ความสามารถของตนเอง						B5 <input type="checkbox"/>
11.ท่านตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน						C1 <input type="checkbox"/>
12.ท่านกำหนดเป้าหมายโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของการบรรลุเป้าหมาย						C2 <input type="checkbox"/>
13.ท่านมีการวางแผน/วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						C3 <input type="checkbox"/>
14.ท่านกำหนดวิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเองในแต่ละเป้าหมายไว้ชัดเจน						C4 <input type="checkbox"/>
15.ท่านกำหนดระยะเวลาการดำเนินการพัฒนาตนเองตามเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน						C5 <input type="checkbox"/>
16.ท่านมีการเรียนรู้การทำงานจากเพื่อนที่มีประสบการณ์						D1 <input type="checkbox"/>
17.ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของท่าน						D2 <input type="checkbox"/>
18.ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล						D3 <input type="checkbox"/>
19.ท่านอ่านหนังสือตำรา บทความหรือวารสารงานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้						D4 <input type="checkbox"/>
20.ท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการค้นคว้าข้อมูลความรู้ทางอินเทอร์เน็ต						D5 <input type="checkbox"/>
21.ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานของท่านให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงานของท่าน						E1 <input type="checkbox"/>
22.ท่านรู้จักแสวงหาผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ เพื่อเพิ่มการพัฒนาตนเอง						E2 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
23. ท่านสามารถใช้ข้อมูลที่ค้นคว้าจากเครือข่ายเพื่อน โดยการสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต มาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง						E3 <input type="checkbox"/>
24. ท่านขอรับคำปรึกษา/แนวทางการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหา						E4 <input type="checkbox"/>
25. ท่านขอรับคำแนะนำทั้งด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาเมื่อจำเป็น						E5 <input type="checkbox"/>
26. ท่านพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ						F1 <input type="checkbox"/>
27. ท่านใช้เวลาว่างในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ เพื่อให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม						F2 <input type="checkbox"/>
28. ท่านไม่ทอดทิ้งที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ						F3 <input type="checkbox"/>
29. ท่านไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อน						F4 <input type="checkbox"/>
30. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค						F5 <input type="checkbox"/>
31. ท่านตรวจสอบผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง						G1 <input type="checkbox"/>
32. ท่านพบความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เมื่อท่านได้พัฒนาตนเอง						G2 <input type="checkbox"/>
33. ท่านวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น						G3 <input type="checkbox"/>
34. เมื่อท่านพบว่าไม่สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ท่านจะปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาตนเองใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย						G4 <input type="checkbox"/>
35. เมื่อท่านพบว่าเมื่อเป้าหมายเดิมบรรลุผลสำเร็จ ท่านได้ตั้งเป้าหมายใหม่ในเรื่องต่อไปอย่างสม่ำเสมอ						G5 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพผลองค์การพยาบาล

- คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกหรือ
 ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด(80-100%)
 ให้คะแนนเท่ากับ 5
- เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นส่วนใหญ่ (60-79%)
 ให้คะแนนเท่ากับ 4
- ไม่แน่ใจ หมายถึง ผู้ตอบไม่แน่ใจกับข้อความในข้อนั้น(40-59%)
 ให้คะแนนเท่ากับ 3
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยกับข้อความในข้อนั้นส่วนใหญ่(20-39%)
 ให้คะแนนเท่ากับ 2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ผู้ตอบไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความในข้อนั้นทั้งหมด(น้อยกว่า20%)
 ให้คะแนนเท่ากับ 1

หน่วยงานของท่าน หมายถึง ฝ่ายการพยาบาล / หอผู้ป่วย

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุพันธกิจที่กำหนด						P1 <input type="checkbox"/>
2. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด						P2 <input type="checkbox"/>
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถให้บริการผู้รับบริการได้ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						P3 <input type="checkbox"/>
4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานสามารถให้บริการผู้รับบริการได้โดยปราศจากความผิดพลาด						P4 <input type="checkbox"/>
5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นที่พึงพอใจต่อผู้รับบริการ						P5 <input type="checkbox"/>
6. หน่วยงานของท่านสามารถให้บริการผู้รับบริการมีอาการทุเลาไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนที่สามารถป้องกันได้						Q1 <input type="checkbox"/>
7. หน่วยงานของท่านสามารถดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวมได้(ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณ)						Q2 <input type="checkbox"/>
8. หน่วยงานของท่านสามารถปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาล						Q3 <input type="checkbox"/>
9. หน่วยงานของท่านให้บริการเพื่อป้องกันความเสี่ยงทางคลินิก						Q4 <input type="checkbox"/>
10. หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานมีคุณภาพมาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด						Q5 <input type="checkbox"/>
11. หน่วยงานของท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตของงาน						R1 <input type="checkbox"/>
12. หน่วยงานของท่านบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรได้ตามเป้าหมาย						R2 <input type="checkbox"/>
13. หน่วยงานของท่านให้บริการผู้ป่วย โดยควบคุมวันนอนได้ตามมาตรฐานของโรค						R3 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
14. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติการใช้ทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่มีราคาแพง ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้ เกิดความคุ้มค่า เหมาะสม						R4 <input type="checkbox"/>
15. หน่วยงานของท่านสามารถพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้ปฏิบัติงาน โดยประหยัดเวลาในการให้การพยาบาลผู้ป่วยแต่ละราย						R5 <input type="checkbox"/>
16. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพึงพอใจต่อการสนับสนุน ของผู้บังคับบัญชา						S1 <input type="checkbox"/>
17. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ทุกคนภาคภูมิใจ						S2 <input type="checkbox"/>
18. หน่วยงานของท่านสามารถสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นในกลุ่มทุก กลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน						S3 <input type="checkbox"/>
19. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ						S4 <input type="checkbox"/>
20. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีอัตราการ โอน/การลา/การย้ายออก						S5 <input type="checkbox"/>
21. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความสุขในการทำงาน						S6 <input type="checkbox"/>
22. หน่วยงานของท่านมีการปรับนโยบายสอดคล้องกับบริบทของการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม						T1 <input type="checkbox"/>
23. หน่วยงานของท่านมีการปรับแผนปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ						T2 <input type="checkbox"/>
24. บุคลากรในหน่วยงานของท่านยอมรับ นโยบายและสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน						T3 <input type="checkbox"/>
25. หน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ได้ถูกต้อง เหมาะสมและทันเวลา						T4 <input type="checkbox"/>
26. หน่วยงานของท่านสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการ พัฒนาองค์กร						T5 <input type="checkbox"/>
27. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนส่งเสริมพยาบาลให้พัฒนา ตนเองอย่างเหมาะสม						X1 <input type="checkbox"/>

คำถาม	ระดับที่ปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
28. หน่วยงานของท่านทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานแบบมีส่วนร่วม						X2 <input type="checkbox"/>
29. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับเข้ารับการอบรมให้มีความรู้ทางการพยาบาลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน						X3 <input type="checkbox"/>
30. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ						X4 <input type="checkbox"/>
31. หน่วยงานของท่านสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนรู้ (หนังสือ ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต อย่างเพียงพอ)						X5 <input type="checkbox"/>

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

และระดับของการพัฒนาดนเอง

จำแนกรายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความขยันขันแข็ง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
จำแนกตามรายชื่อ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านรู้สึกยินดีเมื่อ ได้รับความสำเร็จในงานที่ท่านทำแม้ว่า จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการทำงานมาก	4.39	0.61	สูง
ท่านมีความพากเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผล สำเร็จ	4.14	0.58	สูง
ท่านชอบปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมแม้ว่าจะเผชิญกับ ปัญหาและอุปสรรค	4.09	2.23	สูง
ท่านจะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ คำนึงถึงว่าจะใช้เวลาส่วนตัวในการทำงาน	3.95	0.73	สูง
โดยรวม	4.14	0.73	สูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านยินดีต่อผลการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจของท่าน	4.18	0.60	สูง
ท่านพยายามพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	4.17	0.60	สูง
ท่านชอบที่จะมีผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	4.11	0.69	สูง
เมื่อลงมือปฏิบัติงาน ท่านจะคอยติดตามว่าผลงานที่ออกมาเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่	4.11	0.60	สูง
ท่านคิดว่าความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน เป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้	3.99	0.64	สูง
โดยรวม	4.11	0.49	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีต่อผลการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจของตนเอง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.60) ข้อความรองลงมาคือ พยายามพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.60) และข้อชอบที่จะมีผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในผลงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ คิดว่าความล้มเหลวในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
จำแนกตามรายชื่อ

ความรับผิดชอบต่อตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว	4.16	0.63	สูง
ท่านจะปฏิบัติงานของท่านให้ดีที่สุดแม้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะไม่ยกย่องก็ตาม	4.07	0.69	สูง
ท่านชอบปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นวางแผนทางให้	3.96	0.68	สูง
ท่านชอบวิธีการทำงานด้วยตนเองมากกว่าการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา	3.89	0.71	สูง
ท่านชอบสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่มีผู้ให้การสนับสนุนก็ตาม	3.63	0.75	สูง
โดยรวม	3.94	0.52	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพร้อมที่จะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) ข้อความรองลงมาคือ จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดแม้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะไม่ยกย่องก็ตาม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.69) และข้อชอบปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นวางแผนทางให้ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ชอบวิธีการทำงานด้วยตนเองมากกว่าการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์
ด้านความกล้าเสี่ยงพอคกร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
จำแนกตามรายชื่อ

ความกล้าเสี่ยงพอคกร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.21	0.64	สูง
ท่านไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญงานที่ยาก	3.97	0.66	สูง
ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับมอบหมายในงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง	3.92	0.70	สูง
ท่านตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานเอาไว้สูง ๆ เพื่อได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.86	0.65	สูง
ท่านชอบคิดทำงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ	3.77	0.69	สูง
ท่านสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.72	0.66	สูง
ท่านชอบปฏิบัติงานที่ทุกคนปฏิเสธว่ายากและซับซ้อน	3.44	0.76	สูง
โดยรวม	3.84	0.51	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความกล้าเสี่ยงพอคกรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.51) มีข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.64) ข้อความรองลงมาคือ ไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญงานที่ยาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) และข้อความรู้สึกพอใจเมื่อได้รับมอบหมายในงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชอบปฏิบัติงานที่ทุกคนปฏิเสธว่ายากและซับซ้อน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความสามารถ ในการคาดการณ์ล่วงหน้า ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเสมอ	3.99	0.63	สูง
ท่านศึกษาข้อมูลและขั้นตอนของแต่ละงานอย่างรอบคอบ ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.91	0.63	สูง
ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.66	สูง
ท่านมีการวางแผนงานล่วงหน้าไว้อย่างชัดเจน	3.77	0.67	สูง
ท่านทำตารางในการปฏิบัติงานไว้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเวลาที่กำหนด	3.47	0.78	สูง
โดยรวม	3.79	0.53	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเสมอ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) ข้อความรองลงมาคือ ศึกษาข้อมูลและขั้นตอนของแต่ละงานอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.63) และข้อความมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทำตารางในการปฏิบัติงานไว้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความสันทัดในการจัดระบบงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

ความสันทัดในการจัดระบบงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมีการจัดระบบการจัดการในงานที่รับผิดชอบ	3.80	0.67	สูง
ท่านมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานตามความสามารถ	3.79	0.72	สูง
ท่านมอบหมายงานให้แก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและชัดเจน	3.69	0.72	สูง
ท่านมีการพัฒนาขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น	3.64	0.73	สูง
โดยรวม	3.73	0.59	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความสันทัดในการจัดระบบงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดระบบการจัดการในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.67) ข้อความรองลงมาคือ มีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.72) และข้อ มอบหมายงานให้แก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการพัฒนาขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนา การเรียนรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

ความปรารถนาการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านคิดว่าการหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็น	4.40	0.62	สูง
ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.23	0.63	สูง
ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.06	0.62	สูง
ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น	4.16	0.63	สูง
ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.62	สูง
ท่านสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.76	0.63	สูง
โดยรวม	4.12	0.51	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความปรารถนาการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ คิดว่าการหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.62) ข้อความรองลงมาคือ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) และข้อ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ด้านการวินิจฉัยตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

การวินิจฉัยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
เมื่อท่านรู้ข้อบกพร่องของท่าน ท่านยอมรับและนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง	4.09	0.62	สูง
ท่านวิเคราะห์ข้อบกพร่อง/ข้อดีของท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.67	สูง
ท่านเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนด	3.84	0.67	สูง
ท่านทราบจุดเด่นของตนเองและนำจุดเด่นนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.81	0.69	สูง
โดยรวม	3.90	0.56	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านการวินิจฉัยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อรู้ข้อบกพร่อง พยาบาลวิชาชีพยอมรับและนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62) ข้อความรองลงมาคือ วิเคราะห์ข้อบกพร่อง/ข้อดี เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67) และข้อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทราบจุดเด่นของตนเองและนำจุดเด่นนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของของการพัฒนาตนเอง ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านเผชิญหน้ากับปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน	3.97	0.66	สูง
ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้	3.95	0.64	สูง
ท่านไม่ย่อท้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ด้วยตนเอง	3.93	0.67	สูง
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองแม้ว่าจะมีอุปสรรค	3.84	0.67	สูง
ท่านพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพ	3.75	0.63	สูง
โดยรวม	3.89	0.55	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายามโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเผชิญหน้ากับปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.66) ข้อความรองลงมาคือ การพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.64) และข้อไม่ย่อท้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านหาโอกาสเข้าร่วมอบรม/สัมมนาวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.92	0.68	สูง
ท่านศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากสื่อหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพและองค์ความรู้ใหม่ ๆ	3.89	0.73	สูง
ท่านแสวงหาโอกาสในการศึกษาต่อด้วยตนเอง	3.88	0.72	สูง
ท่านหาโอกาสที่จะไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.85	0.76	สูง
ท่านค้นคว้าความรู้ด้านการพยาบาลที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.72	สูง
ท่านเข้าร่วมชมนิทรรศการ ผลงานทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น	3.60	0.78	สูง
โดยรวม	3.82	0.60	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การหาโอกาสเข้าร่วมอบรม/สัมมนาวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.68) ข้อความรองลงมา คือ การศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากสื่อหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.73) และข้อการแสวงหาโอกาสในการศึกษาต่อด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเข้าร่วมชมนิทรรศการ ผลงานทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของของการพัฒนาตนเอง
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง
จำแนกตามรายชื่อ

การประเมินผลด้วยตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังได้พัฒนาตนเอง	3.97	0.61	สูง
ท่านพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	3.90	0.64	สูง
ท่านพบว่าเป้าหมายเดิมที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จท่านได้ตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.82	0.67	สูง
ท่านทบทวนวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน	3.80	0.68	สูง
ท่านประเมินผลการพัฒนาตนเอง โดยเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ของงาน	3.73	0.68	สูง
เมื่อท่านไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ท่านจะปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาตนเองใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	3.72	0.72	สูง
ท่านประเมินผลการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง	3.71	0.70	สูง
โดยรวม	3.81	0.56	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังได้พัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.61) ข้อความรองลงมาคือ พิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) และข้อพบว่า เป้าหมายเดิมที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จท่านได้ตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อท่านไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ท่านจะปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาตนเองใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

การกำหนดเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านสามารถปฏิบัติตามแนวทาง (guideline) ที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.80	0.68	สูง
ท่านกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองจากความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานอย่างชัดเจน	3.77	0.69	สูง
ท่านมีการวางแผน/วิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.76	0.65	สูง
ท่านกำหนดวิธีประเมินผลการพัฒนาตนเองในแต่ละเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	3.62	0.68	สูง
ท่านกำหนดระยะเวลาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	3.60	0.70	สูง
โดยรวม	3.71	0.59	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติตามแนวทาง (guideline) ที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.68) ข้อความรองลงมา คือ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองจากความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.69) และข้อมีการวางแผน/วิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ กำหนดระยะเวลาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการพัฒนาตนเอง การสรรหา การสนับสนุนจากบุคคลอื่น ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ

การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านขอคำปรึกษาเมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ชำนาญการ	4.02	0.70	สูง
ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนางาน	4.01	0.66	สูง
ท่านแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตนเอง	3.85	0.69	สูง
ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมสาขาวิชาชีพและต่างสาขาวิชาชีพ	3.62	1.0.73	สูง
ท่านจัดตั้งกลุ่มหรือเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อทำโครงการวิจัยทางการพยาบาล	4.01	0.66	ปานกลาง
โดยรวม	3.69	0.57	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง ด้านการสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่นโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.57) มีข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ขอคำปรึกษาเมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ชำนาญการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.66) และแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดตั้งกลุ่มหรือเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อทำโครงการวิจัยทางการพยาบาล ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาล
วิชาชีพ (n = 332)

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
ความกล้าเสี่ยงพอควร								
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	32.8	55.7	11.1	0.4	-	4.21	0.64	สูง
2. ท่านชอบคิดทำงานใหม่ที่ท้าทายความสามารถ	13.3	52.1	33.1	1.5	-	3.77	0.69	สูง
3. ท่านตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานเอาไว้สูง ๆ เพื่อได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	14.8	57.2	27.4	0.6	-	3.86	0.65	สูง
4. ท่านรู้สึกพอใจเมื่อได้รับมอบหมายในงานที่สำคัญและต้องใช้ความพยายามสูง	19.9	53.0	26.2	0.9	-	3.92	0.70	สูง
5. ท่านสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	9.9	53.9	34.4	1.8	-	3.72	0.66	สูง
6. ท่านไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญงานที่ยาก	19.3	59.6	20.2	0.9	-	3.97	0.66	สูง
7. ท่านชอบปฏิบัติงานที่ทุกคนปฏิเสธว่ายากและซับซ้อน	7.2	38.0	47.6	6.3	0.9	3.44	0.76	สูง
ความขยันขันแข็ง								
8. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อได้รับความสำเร็จในงานที่ท่านทำแม้ว่าจะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการทำงานมาก	4.5	47.9	6.6	-	-	4.39	0.61	สูง
9. ท่านจะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายโดยไม่คำนึงถึงว่าจะใช้เวลาส่วนใดในการทำงาน	23.5	49.1	26.5	0.9	-	3.95	0.73	สูง
10. ท่านมีความพากเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	24.4	64.8	10.8	-	-	4.14	0.58	สูง
11. ท่านชอบปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมแม้ว่าจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค	17.3	63.9	17.2	1.6	-	4.09	2.23	สูง

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
ความรับผิดชอบต่อตนเอง	10.8	46.1	39.2	3.0	0.9	3.63	0.75	3.63
12. ท่านชอบสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ แม้ว่าจะไม่มีผู้ให้การสนับสนุนก็ตาม								
13. ท่านจะปฏิบัติงานของท่านให้ดีที่สุดแม้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานจะไม่ยกย่องก็ตาม	26.5	54.5	18.4	0.6	-	4.07	0.69	4.07
14. ท่านชอบปฏิบัติงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะให้ผู้อื่นวางแนวทางให้	20.2	56.3	23.2	-	0.3	3.96	0.68	3.96
15. ท่านชอบวิธีการทำงานด้วยตนเองมากกว่าการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา	19.0	51.8	28.6	0.3	0.3	3.89	0.71	3.89
16. ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว	29.2	57.5	13.3	-	-	4.16	0.63	4.16
ความต้องการรู้ผลของการตัดสินใจ								
17. เมื่อลงมือปฏิบัติงาน ท่านจะคอยติดตามว่าผลงานที่ออกมาเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่	23.5	64.8	11.1	0.6	-	4.11	0.60	4.11
18. ท่านชอบที่จะมีผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในผลงานของท่านเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	28.3	56.0	14.8	0.6	0.3	4.11	0.69	4.11
19. ท่านยินดีต่อผลการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจของท่าน	29.8	58.4	11.4	0.4	-	4.18	0.60	4.18
20. ท่านพยายามพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	28.4	60.8	10.8	-	-	4.17	0.60	4.17
21. ท่านคิดว่าความล้มเหลวในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้	18.7	63.0	17.8	0.3	0.2	3.99	0.64	3.99

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า	11.4	56.3	30.7	1.3	0.3	3.77	0.67	สูง
22. ท่านมีการวางแผนงานล่วงหน้าไว้อย่างชัดเจน								
23. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเสมอ	19.0	61.7	18.7	0.6	-	3.99	0.63	สูง
24. ท่านศึกษาข้อมูลและขั้นตอนของแต่ละงานอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน	15.7	59.3	25.0	-	-	3.91	0.63	สูง
25. ท่านทำตารางในการปฏิบัติงานไว้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	7.8	40.1	45.2	5.4	1.5	3.47	0.78	สูง
26. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน	13.0	57.2	28.3	1.5	-	3.82	0.66	สูง
ความสันทัดในการจัดระบบงาน	9.3	54.8	32.3	2.7	0.9	3.69	0.72	สูง
27. ท่านมอบหมายงานให้แก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้องและชัดเจน								
28. ท่านมีการจัดระบบการจัดการในงานที่รับผิดชอบ	12.7	56.6	29.5	0.9	0.3	3.80	0.67	สูง
29. ท่านมีการมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติงานตามความสามารถ	11.7	59.9	25.4	1.5	1.5	3.79	0.72	สูง
30. ท่านมีการพัฒนาขั้นตอนวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น	10.5	46.1	40.4	2.4	0.6	3.64	0.73	สูง

ตารางที่ 15 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการพัฒนาดตนเองตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ (n = 332)

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
ความปรารถนาการเรียนรู้								
1. ท่านสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	9.9	56.9	32.3	0.9	-	3.76	0.63	สูง
2. ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น	27.7	57.5	14.5	-	0.3	4.12	0.66	สูง
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ	22.6	61.1	16.3	-	-	4.06	0.62	สูง
4. ท่านคิดว่าการหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็น	47.6	45.2	7.2	-	-	4.40	0.62	สูง
5. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	30.1	55.7	13.9	0.3	-	4.16	0.63	สูง
6. ท่านต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้มีความสามารถเพื่อปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	33.7	55.8	10.5	-	-	4.23	0.63	สูง
การวินิจฉัยตนเอง								
7. ท่านเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของท่านกับมาตรฐานของหน่วยงานที่กำหนด	13.9	57.8	26.8	1.5	-	3.84	0.67	สูง
8. ท่านทราบจุดเด่นของตนเองและนำจุดเด่นนั้นมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	14.2	54.8	29.5	1.2	0.3	3.81	0.69	สูง
9. ท่านวิเคราะห์ข้อบกพร่อง/ข้อดีของท่านเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาดตนเองอย่างสม่ำเสมอ	15.4	55.4	28.0	0.9	0.3	3.85	0.67	สูง
10. เมื่อท่านรู้ข้อบกพร่องของท่าน ท่านยอมรับและนำมาปรับปรุงพัฒนาดตนเอง	23.8	62.0	13.9	0.3	-	4.09	0.62	สูง
การกำหนดเป้าหมาย								
11. ท่านกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาดตนเองจากความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตการงานอย่างชัดเจน	12.3	53.9	32.2	1.2	0.4	3.77	0.69	สูง

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
12. ท่านมีการวางแผน/วิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	10.2	56.9	31.4	1.5	-	3.76	0.65	สูง
13. ท่านกำหนดระยะเวลาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน	9.0	45.2	43.4	1.8	0.6	3.60	0.70	สูง
14. ท่านสามารถปฏิบัติตามแนวทาง (guideline) ที่หน่วยงานกำหนดไว้ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	12.7	57.2	28.3	1.5	0.3	3.80	0.68	สูง
15. ท่านกำหนดวิธีประเมินผลการพัฒนาตนเองในแต่ละเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน	8.7	48.2	40.1	2.1	0.9	3.62	0.71	สูง
16. ท่านแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	22.0	47.3	27.7	2.4	0.6	3.88	0.80	สูง
16. ท่านแสวงหาโอกาสในการศึกษาต่อด้วยตนเอง								
17. ท่านหาโอกาสที่จะไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	17.2	54.5	24.7	3.0	0.6	3.85	0.76	สูง
18. ท่านค้นคว้าความรู้ด้านการพยาบาลที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	15.4	52.1	29.8	2.7	-	3.80	0.72	สูง
19. ท่านเข้าร่วมชมนิทรรศการ ผลงานทางวิชาการที่สถาบันหรือหน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น	9.6	47.7	36.7	4.8	1.2	3.60	0.78	สูง
20. ท่านศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสารจากสื่อหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพและองค์ความรู้ใหม่ๆ	18.7	53.9	24.7	2.7	-	3.89	0.73	สูง
21. ท่านหาโอกาสเข้าร่วมอบรม/สัมมนาวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร	17.5	58.4	22.6	1.5	-	3.92	0.68	สูง

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
การสรรหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น	23.2	57.8	17.5	1.2	0.3	4.02	0.70	สูง
22. ท่านขอคำปรึกษาเมื่อพบอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ชำนาญการ								
23. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนางาน	20.2	62.0	16.6	0.9	0.3	4.01	0.66	สูง
24. ท่านแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตนเอง	14.5	58.1	25.3	1.8	0.3	3.85	0.69	สูง
25. ท่านจัดตั้งกลุ่มหรือเข้าร่วมกลุ่ม เพื่อทำโครงการวิจัยทางการพยาบาล	6.7	26.8	34.9	19.9	11.7	2.97	1.10	ปานกลาง
26. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมสาขาวิชาชีพและต่างสาขาวิชาชีพ	7.5	53.3	33.4	5.2	0.6	3.62	0.73	สูง
ความอดทน ต่อผู้ และความพยายาม	19.0	59.6	20.5	0.9	-	3.97	0.66	สูง
27. ท่านเผชิญหน้ากับปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความอดทน								
28. ท่านพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่ยู่ยากซับซ้อนให้มีประสิทธิภาพ	9.4	57.2	32.2	1.2	-	3.75	0.63	สูง
29. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองแม้ว่าจะมีอุปสรรค	14.5	55.7	28.9	0.9	-	3.84	0.67	สูง
30. ท่านไม่ย่อท้อต่อการเรียนรู้งานใหม่ๆ ด้วยตนเอง	18.1	57.8	23.8	-	0.3	3.93	0.67	สูง
31. ท่านพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้	17.5	60.8	21.1	0.6	-	3.95	0.64	สูง
การประเมินผลตนเอง	11.2	51.2	35.5	1.8	0.3	3.71	0.70	สูง
32. ท่านประเมินผลการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง								
33. ท่านประเมินผลการพัฒนาตนเองโดยเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ของงาน	10.8	53.6	33.7	1.6	0.3	3.73	0.68	สูง

คำถาม	ร้อยละ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	5	4	3	2	1			
34. เมื่อท่านไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ท่านจะปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาตนเองใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	11.7	52.4	32.3	3.3	0.3	3.72	0.72	สูง
35. ท่านทบทวนวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน	13.0	56.0	28.9	2.1	-	3.80	0.68	สูง
36. ท่านพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	15.1	60.8	23.2	0.9	-	3.90	0.64	สูง
37. ท่านมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นภายหลังได้พัฒนาตนเอง	16.3	64.7	18.4	0.6	-	3.97	0.61	สูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวิไล ธัญกิจจานุกิจ
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2508
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	200/114 หมู่บ้านศรีตรัง ซ.10 ตำบลโคกหล่อ อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2535 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2537
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลตรัง ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
ตำแหน่ง	พยาบาลพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ