

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากตำรา เอกสาร วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. การพัฒนาดตนเอง
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาดตนเอง
 - 2.2 แนวคิดการพัฒนาดตนเอง
 - 2.3 ความสำคัญของการพัฒนาดตนเอง
 - 2.4 กระบวนการพัฒนาดตนเอง
 - 2.5 ผลของการพัฒนาดตนเอง
 - 2.6 กิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
3. การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 3.1 ความหมายของการนิเทศงานการพยาบาล
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล
 - 3.3 วัตถุประสงค์ของการนิเทศ
 - 3.4 กระบวนการนิเทศการพยาบาล
 - 3.5 การนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 3.6 การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง
 - 3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศทางการพยาบาล
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.3 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 - 4.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง
 - 4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คือ โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยหนึ่งจัดตั้งขึ้น โดยมี คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหาร การดำเนินงาน ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน ปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล ในเขตปริมณฑล มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก ส่วนในต่างจังหวัด มีจำนวน 3 แห่ง คือ ภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และภาคใต้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา

1.1 บทบาทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ซึ่งให้บริการแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 – 2,300 เตียง สามารถให้บริการในระดับสูงแก่ประชาชนทั่วไป เน้นการแก้ไขปัญหาค่าความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วย ซึ่งรับรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงและวิกฤต มีปัญหาเจ็บป่วยยุ่งยากซับซ้อน ต้องพึ่งพาการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยโรคที่แม่นยำ และมีการดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา มีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการตรวจวินิจฉัยโรคและการรักษาพยาบาล การดูแลในระดับนี้จะต้องมีระบบการดูแลต่อเนื่อง และการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานบริการระดับเดียวกันและต่างระดับ รวมทั้งมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน ต้องการบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้นการช่วยเหลือเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาทางด้านสุขภาพ

บุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ซึ่งบทบาทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จัดเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพ สถานศึกษาสำหรับบุคลากรทางสุขภาพ ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล (ทัศน บุญทอง, 2543) นอกจากนี้ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยังเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา และบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่าง ๆ รวมทั้ง

ให้บริการด้านวิชาการ ด้านวิจัย และบริการที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นแหล่งสนับสนุนด้านวิชาการให้กับโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลต่างๆ ที่อยู่ในความดูแล

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในภาวะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางระบบสุขภาพ มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีแนวโน้มเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบของราชการ (นียดา ผุยเจริญ, 2545) ซึ่งการเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบของราชการ จะต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการพัฒนาคุณภาพการบริการเพื่อรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล มีการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการและพัฒนาองค์การให้เกิดการพัฒนา ทั้งนี้การดำเนินการพัฒนาดังกล่าวมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) จากเหตุผลดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการทบทวนระบบปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพของระบบ พร้อมทั้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย และที่สำคัญ คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานมีความซับซ้อน มีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน ทำให้การได้รับข้อมูลหรืออำนาจการติดต่อสื่อสาร การได้รับข้อมูล หรืออำนาจการบริหารจัดการอาจไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจไม่เอื้ออำนวยความสะดวกเท่าที่ควร อาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ นอกจากนี้ระบบการปฏิบัติงานของพยาบาลต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่นซึ่งจะมีการผิดพลาดไม่ได้ ทำให้ระบบการปฏิบัติงานของพยาบาลต้องมีการควบคุมอย่างเคร่งครัดจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น พยาบาลทุกคนจึงต้องปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม และต้องป้องกันทุกวิถีทางในขอบเขตหน้าที่ของตนไม่ให้เกิดอันตรายแก่ผู้ใช้บริการ เพราะหากเกิดความผิดพลาดอาจหมายถึงชีวิตมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง (นันทนา น้ำฝน, 2545) เพื่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและสังคม

1.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

บทบาทหน้าที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) มีดังนี้

1. ด้านการบริหาร

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์หรือบุคลากรอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาล

วิชาชีพร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความสามารถให้ข้อชี้แนะเพื่อการปรับปรุงตนเองของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีความสามารถในการตรวจสอบวิเคราะห์งานและข้อมูลสถิติต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน มีความสามารถในการนำเสนอรายงานและขอการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและพยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและควบคุม กำกับการใช้ทรัพยากรนั้นๆ อย่างคุ้มค่า และมีความสามารถในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ใช้บริการ สามารถให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนยุ่งยากได้ ทั้งในด้านการประเมินปัญหา วินิจฉัยปัญหา กำหนดแผนการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล และมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3. ด้านวิชาการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในการสอน และฝึกให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการริเริ่มโครงการหรืองานวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงาน โดยมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและนำมาถ่ายทอด และมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน ดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ตามประมวลข้อบังคับ ระเบียบและประกาศของสภาพยาบาล (กองการพยาบาล, 2539) ได้กำหนดบทบาทขั้นพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ด้านปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

2. ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานเพื่อให้เข้าถึงคุณภาพของการให้บริการ มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรด้านการพยาบาล ปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่เข้ามารับการอบรมในหน่วยงาน สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาทุกระดับ จัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

ฟาริดา อิบราฮิม (2541) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะวิชาชีพที่ต้องพัฒนาเป็นลำดับ เพื่อช่วยพยาบาลวิชาชีพกำหนดขอบเขตการทำงาน โดยยึดหลักดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ พยาบาลต้องมีความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ต้องศึกษาและทำงานให้เกิดความรู้เพิ่มมากขึ้น ต้องไม่แสดงความรู้สมรรถภาพหรือหลู่เกียรติงานที่ตนปฏิบัติ

2. ด้านประสบการณ์ พยาบาลต้องฝึกประสบการณ์ที่มีความหมาย สามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก และตอบสนองในสถานการณ์ที่ถูกต้อง

3. ด้านทักษะ ต้องเป็นผู้ชำนาญการ ทำงานด้วยคุณภาพสูงสุด ไม่ทำงานแบบสมัครเล่น เรียบรู้ ด้วยวิธีที่ดีเด่น ฝึกปฏิบัติความรู้และให้บริการทุกสถานการณ์

4. ด้านความเชื่อมั่น ไม่ใช่เชื่อมั่นเฉพาะตนเอง ต้องเชื่อมั่นในบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน

5. ด้านการเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวเพื่อพัฒนางาน จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เชื่อมั่นในความสามารถและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. ด้านการแสดงออก ต้องเป็นผู้พอใจในชัยชนะ ใช้ความสามารถรอบด้านให้นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด เพื่อให้ได้รับความสำเร็จและความภาคภูมิใจ

7. ด้านการยอมรับ มีความพึงพอใจในงาน และยืนหยัดอยู่กับความเป็นจริงตามคุณค่าที่ตนมองเห็น ปรับสภาพอย่างพอเพียงในหลายๆ ทาง ให้เกิดความสำเร็จและความพึงพอใจ

8. ด้านความเป็นผู้นำ ต้องเต็มใจเป็นผู้นำในหน่วยงาน อุทิศเวลาและใช้ความพยายามจนถึงที่สุด เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ มองเห็นค่านิยมและความต้องการของหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมุ่งการบริการแก่สังคม

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการมีในด้านบริการ ด้านวิชาการ ด้านการศึกษา และการทำวิจัย อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการมี

ส่วนร่วมต่อการนำองค์การไปสู่เป้าหมายการปฏิรูประบบบริการพยาบาล ด้วยการใช้ความรู้และความสามารถ โดยมีการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตงานการพยาบาลในระดับตติยภูมิ เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับตติยภูมิต้องใช้เทคโนโลยีในการรักษาและการพยาบาลที่มีความหลากหลายและซับซ้อน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานและนวัตกรรมการพยาบาล รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) มีการปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ มีการใช้ความรู้และทักษะกระบวนการเพื่อการวางแผน และการให้บริการแบบองค์รวมแก่ผู้ที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วยให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) จึงต้องมีการพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการบริการที่ดี มีการเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน โดยผู้ปฏิบัติงานทางการพยาบาลจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อประกอบการปฏิบัติงานได้ทุกคน

2. การพัฒนาตนเอง

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลในองค์การต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับองค์การพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านบทบาทหน้าที่ ทักษะ และความชำนาญของตนให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญให้มากขึ้น ด้วยการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาความคิด พัฒนางาน และมีความมั่นใจในตนเองสูง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

Swansburg (1968) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ ปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญขึ้นทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Boydell (1985) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือ ความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนตัว มีความสามารถใหม่ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม มีความรู้สึกใหม่เกิดขึ้น ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนดีขึ้นก็เนื่องมาจากมีคุณสมบัติใหม่ๆ

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไร และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีความอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถที่มีในตนเอง

วิเชียร ทวีลาภ (2534) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า เป็นการดำเนินชีวิตอย่างมีอุดมการณ์ ไม่ใช่สักแต่มีชีวิตอยู่รอดไปเพียงวันหนึ่งๆ เท่านั้น ต้องรู้จักเรียนรู้ตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะให้ก้าวหน้า มีจุดหมายในการดำรงชีวิต มีอุดมการณ์ มีความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

Boydell (1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่สมบูรณ์
2. ด้านทักษะ ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เทคนิคต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาติญาณ
3. ด้านการกระทำ คือ การกระทำหรือการปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจหรือความกล้าหาญที่จะกระทำสิ่งนั้น และจะต้องเป็นผู้เริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอให้เกิดขึ้นเองหรือตามคำสั่งเท่านั้น
4. ด้านเอกภาพ เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถ ยอมรับในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีที่สุด

โดยบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองให้สำเร็จ จำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะที่สำคัญ ซึ่ง Boydell (1985) ได้กล่าวไว้ 4 ประการ คือ

1. ความกล้าหาญและความตั้งใจมั่น การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการแตกต่างจากเดิม
2. ความเปิดเผยและการอ่อนน้อมถ่อมตน โดยต้องยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบใหม่
3. ความมั่นคงและความศรัทธา เป็นมิติของเวลา ซึ่งความมั่นคงจะสัมพันธ์กับอดีตว่าทำให้รู้สึกมั่นคงขึ้นหรือไม่ ถ้าเป็นไปด้วยดีจะสามารถเผชิญสิ่งต่างๆ ได้ดี
4. วัตถุประสงค์และความหวัง เป็นเรื่องของอนาคต จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายว่าต้องการทำอะไร หากไม่เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ก็จะหยุดอยู่กับที่ พอใจในสภาพปัจจุบันจนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา

ทินวิวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2524) กล่าวว่า พื้นฐานสำคัญสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง การเข้าใจงาน และการต้องเข้าใจผู้อื่นหรือผู้ร่วมงาน เมื่อเข้าใจครบทั้งสามอย่างแล้วก็ปรับตัวเองให้เข้ากับงานและผู้อื่นได้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกเรื่อง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านจนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการจัดการตนเอง โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จำเป็นต้องพัฒนาใน 6 ด้านคือ

1. การพัฒนาด้านจิตใจ ได้แก่ การสร้างพลังจิต การสร้างกำลังใจ การพัฒนาคุณธรรม การพัฒนาจริยธรรม การพัฒนาค่านิยม
2. การพัฒนาด้านร่างกาย ได้แก่ การบริหารร่างกาย การพัฒนาบุคลิกภาพ
3. การพัฒนาด้านสติปัญญา ได้แก่ การพัฒนาความคิด การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์

4. การพัฒนาด้านสังคม ได้แก่ การพัฒนาการทำงานเป็นทีม และมนุษยสัมพันธ์
5. การพัฒนาต้นสู่ความเป็นศิกษิต ได้สร้างเกณฑ์ในการวัดความเป็นปัญญาชนไว้ 6 ประการ คือ ความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี กิริยามารยาทดี รสนิยมดี มีวิจารณ์ญาณดี รักความก้าวหน้า และประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ
6. การพัฒนาต้นสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน ควรพัฒนาความรู้ ความสามารถ การมีบุคลิกภาพที่ดี ความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ตลอดชีวิต มีสามัญสำนึก การเคารพในสิทธิและหน้าของตนเองและผู้อื่น

สรุปแนวคิดในการพัฒนาตนเองว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำของบุคคล เริ่มต้นจากความเข้าใจตนเองและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนา ก่อน โดยสามารถรับการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้อื่นได้

2.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

Boydell (1985) กล่าวว่า ผู้ที่ยอมรับและพร้อมในการพัฒนาจะทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่มีคำตอบหรือวิธีการตายตัว

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ คือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของผู้ทำงาน ซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร

พจน์ เพชรบุรณิน (2528) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในการอยู่ร่วมกัน ทั้งด้านการทำงาน และด้านอื่นๆ จึงควรร่วมมือ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองจะทำให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งทำประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข ทำให้ประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์

สมิต อาชีวนิจกุล (2534) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะก้าวไปไกล การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพที่จะพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อาจจะต้องประสบกับสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้นเพื่อความสัมพันธอันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ ถ้าหากบุคคลได้มีการพัฒนาตนเองแล้ว จะเกิดการพัฒนาความสามารถ ความคิด สามารถเข้าใจตนเองและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น

ได้ดี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในงานและบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากเกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 กระบวนการพัฒนาตนเอง

จินดนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลไว้ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสารทางการแพทย์พยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านตำราวิชาการทางการแพทย์พยาบาล การอ่านรายงานวิจัยทางการแพทย์พยาบาล การอ่านตำราวิชาการอื่นๆ การฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ด้านวิชาการพยาบาล การเขียนตำราหรือบทความวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร ตลอดจนการพัฒนาตนเองด้วยการทำวิจัย

2. การพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ

3. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาต่อการอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2539) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับตนเอง งานที่สนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ
2. การประเมินความก้าวหน้าและโอกาส โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนพิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาตนเองด้านอาชีพในอนาคต
3. กำหนดเป้าหมายและวิธีการ นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาประกอบในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้แผนพัฒนาตนเองด้านอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

4. ดำเนินการ เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

5. ตรวจสอบและประเมินผล บุคคลสามารถตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลาว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หรือมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เพื่อปรับปรุงการดำเนินการให้เป็นไปตามที่ต้องการและสอดคล้องกับความจริง

เรียม ศรีทอง (2542: 155-164) ได้กล่าวว่า การที่จะบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งสู่เป้าหมายชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ด้านการพิจารณาตนเอง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันถึงสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ การพิจารณาสภาพปัญหาของตนเอง มีประโยชน์ต่อการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป

2. ด้านอารมณ์และจิตใจ มีความอดทนต่อปัญหาหรือความผิดหวังอยู่ในระดับใด มีความเชื่อมั่นและความมั่นคงเพียงใด นิสัยใจคอ และการควบคุมตนอย่างไร
3. ด้านการพัฒนาทางสังคม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ด้านสติปัญญา ความสามารถ และการปฏิบัติงาน สามารถประเมินได้จากความสามารถแสวงหาแหล่งความรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการบริหารเวลา และความสามารถพิเศษต่างๆ

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลนั้นมีลักษณะเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องมีลำดับหรือขั้นตอนต่อเนื่องกันไป กระบวนการในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. ปรารถนาในการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวของบุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์การ การวินิจฉัยตนเอง บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่
2. การวินิจฉัยตนเอง บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข
3. การกำหนดเป้าหมาย เมื่อได้ทราบถึงการสำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากจะทำหน้าที่ขึ้นจากเดิมอย่างไร ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินตนเองหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ภายหลังจากที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถตั้งหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆ ได้
5. การสรรหาเพื่อน เป็นการสรรหา แสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น
6. มีความอดทน ต่อสู้ และมีความพยายามในระหว่างเรียนรู้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายาม มีความมานะอดทน
7. การประเมินผลด้วยตนเอง เป็นการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการ เริ่มจากการประเมินตนเอง กำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูล หาแหล่งในการเรียนรู้และสนับสนุน และต้องมีการประเมินผลหลังจากที่ตนเองได้มีการพัฒนาตนเองแล้ว

2.5 ผลของการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542: 164) กล่าวถึงผลดีของการพัฒนาตนเอง มี 3 ประการ ดังนี้

1. ผลต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตน มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง ช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลต่อบุคคลอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน นับว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อเกิดประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการงาน ชีวิตส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองส่งผลกระทบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าบุคคลขาดคุณภาพ ขาดความตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตก็ลดลง ในทางตรงกันข้ามการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อหน่วยงาน องค์กร และสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 172) กล่าวถึงผลของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ได้แก่

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่ามีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนอย่างไร

2. ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้เป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจ เสียสละ และประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต มีความสนใจและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อทั้งตนเอง ผู้ร่วมงาน และต่อหน่วยงาน ทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง อีกทั้งยังสามารถยอมรับผู้อื่นได้ด้วย ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดียิ่งขึ้นในวิชาชีพ

2.6 กิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

Boydell (1985 อ้างถึงใน วรางคณา สิริบุษกะ, 2544) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองด้านการกระทำ ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลในลักษณะเป็นองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจัดกลุ่มกิจกรรมได้ 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป ประกอบด้วย

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว เป็นการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน บันทึกการนัดหมายภารกิจสำคัญ เพื่อกันลืม บันทึกผลงานความสำเร็จด้านต่างๆ หรือบันทึกความคิดทุกอย่างที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ได้พิจารณาถึงการพัฒนา และเน้นสิ่งที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังอาจกลับไปสำรวจหาแนวทาง แนวความคิด และความคืบหน้าเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไป

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง เป็นคิดย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่สิ้นสุดในแต่ละวัน มีการทบทวนถึงพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติในวันนั้น

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมามีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ และการพัฒนา โดยคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรอง ทบทวนในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยเน้นเหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ความขัดแย้ง ความสำเร็จ ความล้มเหลว การตัดสินใจที่สำคัญ ความรู้สึกทุกอย่างที่มี

1.4 การพัฒนาจิตใจสำนึก เป็นการที่บุคคลใช้ความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ และให้คำแนะนำแก่ตนเองได้ตลอดเวลา เมื่อเผชิญกับการตัดสินใจที่ลำบาก หรือจำเป็นต้องเลือกทางใดทางหนึ่ง

1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่ การจะพัฒนาความกล้าสามารถทำได้โดยการให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ปัญหา ให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ การพยายามลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบ ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ พลังใจที่เข้มแข็ง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา และเป็นผลของการพัฒนาด้วย

1.8 การเปิดใจให้กว้าง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วยให้ถามตนเองว่าลำเอียงหรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้น

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลตามธรรมชาติ จะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำและลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล

2. กิจกรรมปรับปรุงความคิด ประกอบด้วย

2.1 การอ่าน ควรจะอ่านในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพ และเรื่องที่สำคัญต่อองค์กรของตนเองโดยตรง โดยสามารถเลือกหาได้จาก บทวิจารณ์หนังสือ บรรณานุกรม รายการบทคัดย่อ ซึ่งจะมีสรุปรวมบทความและหนังสือล่าสุดต่างๆ ไว้จำนวนมากความจำ

2.2 การจดบันทึก เป็นการบันทึกแทนการจำควบคู่ไปกับการอ่าน หรือใช้ในกรณีฟังบรรยาย การประชุม การชมรายการโทรทัศน์เพื่อการศึกษา แต่มิใช่การคัดลอกคำต่อคำ

2.3 การประมวลตารางข้อมูล เป็นการนำตารางวิเคราะห์ความคิดในสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ

2.4 วิธีการจดจำสิ่งต่าง ๆ เป็นการใช้เทคนิคการจำอย่างเป็นระบบ และใช้วิธีพิจารณาทบทวน ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการบันทึกโดยใช้สมุดจดบันทึก

2.5 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการคิดถึงความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุผล ถ้าใช้เป็นประจำจะเพิ่มความสามารถได้ เช่น การทบทวนสิ่งที่กระทำลงไป หรือฝึกหัดการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล

3. กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ประกอบด้วย

3.1 การอบรมตามหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายมากที่สุด การอบรมจะได้รับประโยชน์ ถ้าได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ก่อน

3.2 การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น โดยการทำให้แบบฝึกหัดหรือกิจกรรมซึ่งออกแบบมาเพื่อช่วยการเรียนรู้ในแง่มุมต่างกัน

3.3 การสอนและการฝึกผู้อื่น บางครั้งพยาบาลจะต้องได้รับผิดชอบในการฝึกสอนและแนะนำบุคลากรที่จบใหม่ หรือผู้มาดูลาน ฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานประจำ

3.4 การจัดทำโครงการพิเศษ เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสเป็นหัวหน้าโครงการ หรือเป็นผู้จัดการในโครงการต่างๆ เช่น โครงการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงาน

3.5 การเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ และสมาคมต่างๆ เป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน นอกจากนี้ยังได้สิ่งพิมพ์ วารสาร และข่าวสารเผยแพร่เป็นประจำ

3.6 การเขียนบทความลงวารสาร เป็นการค้นคว้าเพื่อถ่มกรองเป็นบทความ

4. กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติ 2 วิธี คือ

4.1 การเข้าร่วมสนทนา ทั้งจากผู้ร่วมงาน และภายนอกหน่วยงาน โดยการให้ความสนับสนุนและรับฟังสิ่งที่ต้องการบอก ควรมีการนัดพบกันอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมง ควรสนทนาทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง และเพื่อนเข้าร่วมสนทนาควรเป็นผู้ที่กำลังพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน

4.2 การเข้ากลุ่มการพัฒนาตนเองในองค์การในลักษณะกลุ่ม ประกอบด้วย คนจำนวน 6 – 10 คน เรื่องที่จะสนทนา สมาชิกในกลุ่มต้องเลือกว่าจะมุ่งเรื่องงานหรือการพัฒนาเรื่องอื่นๆ เช่น ครอบครั้ว กิจกรรมทางสังคม

Werther and Davis (1993: 391-395) กล่าวถึงกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล ได้แก่

1. การปฏิบัติงาน เป็นการกระทำของพนักงานแต่ละคน คือ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม เพราะการปฏิบัติงานที่ดีย่อมเป็นเครื่องยืนยันการพัฒนาตนเองด้านอาชีพ

2. การเปิดตัว เป็นการทำให้เป็นที่รู้จักของผู้ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบ การโยกย้าย และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และจากสังคมขององค์กร
 3. การออกไปทำงานแห่งอื่น เมื่อเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพแห่งอื่นมากกว่า
 4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อเข้าทำงานใหม่พนักงานจะมีความจงรักภักดีในระดับต่ำ องค์กรจะเพิ่มเติมโดยการจ่ายค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นที่สูงขึ้น ให้พนักงานเซ็นสัญญาไว้หลายปี บางองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมพนักงานให้มีความสามารถที่สูงขึ้น
 5. พี่เลี้ยงและผู้อุปการะ สามารถริเริ่มโอกาสในการพัฒนา ซึ่งมักจะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น แนะนำกิจกรรมการพัฒนาดนเองด้านอาชีพที่เหมาะสมให้
 6. การเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่สำคัญหรือเป็นตัวหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงาน และมักได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ และการได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาดนเองด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า
 7. โอกาสของความเจริญเติบโต การเพิ่มความสามารถของตนออกไปให้กว้างขวาง การเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติม หรือการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ การเข้าไปอยู่ในกลุ่มภายนอกองค์กร
 8. ประสบการณ์ต่างประเทศ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาในต่างประเทศ มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น
- จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลนั้นมีมากมายหลายวิธีการ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Boydell (1985) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพในลักษณะเป็นองค์รวมทั้งด้านความรู้ ความดี อารมณ์ และสังคม เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและหน่วยงาน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ชุตินา เลิศกวีพร (2534) ได้ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาดนเองตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองเกือบทุกกิจกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีกิจกรรมการติดตามเรื่องประชุม สัมมนาวิชาการ การติดตามกำหนดการอภิปรายบรรยายทางวิชาการและการพิจารณาการเลือกโปรแกรมการประชุมวิชาการที่จัดขึ้นในสถาบัน ซึ่งทุกกิจกรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ปัญหา

และอุปสรรคของการพัฒนาตนเองคือ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส
หน่วยงานไม่สนับสนุน และไม่มีคนทำงานแทน

เจริญพร ดรีเนตร (2543) ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลห้อง
ผ่าตัดไทย ที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการ
พัฒนาตนเองแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ระยะก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การปรารถนาในการเรียนรู้
ในต่างแดน การประเมินตนเอง และการเตรียมความพร้อม ระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่ การ
แสวงหาแหล่งสนับสนุน การไม่ละทิ้งความพยายาม และการปรับตัว และระยะหลังการฝึกอบรม
คือ การประเมินผลการพัฒนาตนเอง

วรางคณา สิริปุชกะ (2544) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โรงพยาบาล
รัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ
การศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ส่วนประสบการณ์ทำงานและ
สังกัดโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจิตใจและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

รัชนก วันทอง (2545) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การ
พยาบาลในอนาคต จากการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพใน
อนาคตนั้น พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถใน
การใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
พยาบาลจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของ
ผู้รับบริการ และมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาล เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย
ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน
ตน ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคง
ในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามามีผลกระทบต่อพยาบาล ประกอบด้วย การ
เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการ
ดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

กฤษณา พุกอิม (2546) ได้ศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของ
พยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ มีทั้งหมด 7 ตัวประกอบ คือ การบริหารจัดการองค์การ การ
แสวงหาความรู้และการเผยแพร่งาน การพัฒนาคุณภาพบริการ การสร้างและสนับสนุนผลงาน
ทางวิชาการ การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ภาวะผู้นำ และการพัฒนาหน่วยงาน

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า
ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงวิธีการและกระบวนการในการพัฒนาตนเอง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของ
การพัฒนาตนเอง และตัวประกอบของการพัฒนาตนเอง โดยตัวแปรที่นำมาศึกษาจะเน้นไปที่

สภาพแวดล้อมของการทำงาน และบรรยากาศองค์การ จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อพยาบาลวิชาชีพ คือ การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งยังไม่เคยมีผู้ศึกษา และผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เห็นความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาดองค์การพยาบาลให้ก้าวหน้าต่อไป

3. การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

3.1 ความหมายของการนิเทศงานการพยาบาล

วิเชียร ทวีลาภ (2537) ได้กล่าวว่า การนิเทศการพยาบาล เป็นการปรับปรุงงานโดยการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพของคนที่ทำงาน งานจะดีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาดตนเองในการปฏิบัติงานนั้นๆ

ประนอม โอทกานนท์ (2538) กล่าวถึงการนิเทศงานการพยาบาลว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้วยวิธีการชี้แนะ สอน ช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวก เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) กล่าวถึงการนิเทศการพยาบาลว่า เป็นบริการที่มุ่งปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลโดยการแนะนำ ส่งเสริม กระตุ้น และชักจูง บุคลากรทางการพยาบาลเพื่อการพัฒนาในทุกๆ ด้าน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการให้การพยาบาล

Perrodin (1958) ได้กล่าวถึง การนิเทศการพยาบาลว่า เป็นการบริการที่จัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงการพยาบาลด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม ชักจูง และปรับปรุงการเจริญงอกงามของบุคลากรในทุกๆ ทาง ทั้งยังอำนวยความสะดวกเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย

Brookbank (1964 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2539) กล่าวว่า การนิเทศงานการพยาบาล หมายถึง การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการดูแลเอาใจใส่เพื่อนมนุษย์ มีการให้รางวัลถ้าผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ที่ดี

Kron (1987) กล่าวว่า การนิเทศการพยาบาลเป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้งานสำเร็จตามนโยบายและแนวการปฏิบัติที่ได้กำหนด ดังนั้นผู้นิเทศต้องคำนึงถึงการวางแผน การดำเนินงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานนั้น ด้วยการชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือต่อผู้รับการนิเทศ

Nicklin (1997) ได้กล่าวไว้ว่า การนิเทศทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่อำนวยความสะดวกระหว่างการปฏิบัติการพยาบาล การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของความสำเร็จและได้ช้อยู่ดีถึงแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การนิเทศทางการพยาบาล เป็นวิธีการอำนวยความสะดวกในการดูแลช่วยเหลือ และสนับสนุน บุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้นิเทศ เพื่อให้งานเกิดผลดีและบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองด้วย จึงเครื่องมือในการช่วยเหลือให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น สามารถทำงานตามความมุ่งหมายหรือตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศงานการพยาบาล

วิเชียร ทวีลาภ (2534) กล่าวว่า การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การควบคุมงาน ที่มุ่งพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารการพยาบาล การนิเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญและพยาบาลได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน ซึ่งการนิเทศการพยาบาลในสมัยก่อน หมายถึงการควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล เพื่อที่จะให้งานดำเนินไปตามนโยบายและแบบแผนที่วางไว้ ส่วนมากผู้ถูกควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานคิดว่าการกระทำเช่นนี้เป็นการจับผิด และการนิเทศมักเป็นในรูปแบบของการใช้อำนาจ ทำให้การนิเทศงานการพยาบาลมีอุปสรรคและปัญหาดังนั้น ในการนิเทศงานการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐาน หลักการ และกระบวนการนิเทศการพยาบาล

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) กล่าวว่า แนวความคิดพื้นฐานของการนิเทศทางการพยาบาล ประกอบด้วย ปรัชญาการนิเทศ หลักทางจิตวิทยาเพื่อการนิเทศ หลักทางสังคมวิทยาเพื่อการนิเทศ ลักษณะการเป็นผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสามารถปรับปรุงหรือเสริมสร้างให้กับผู้นิเทศได้ นอกจากนี้ผู้นิเทศจะต้องสร้างความเข้าใจมนุษยต่อสิ่งกระตุ้น และสถานการณ์ เพื่อช่วยให้มนุษยผ่านกระบวนการปรับตัวไปได้ด้วยความเป็นสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การนิเทศการพยาบาลจะต้องมีหลักการในการดำเนินงานเพื่อให้ผู้นิเทศทำการนิเทศการพยาบาล โดยใช้หลักการอันเดียวกัน มีการปฏิบัติที่แน่นอนชัดเจน และเป็นแนวทางในการควบคุมกิจกรรมและวิธีปฏิบัติ Adams and Dicky (1953) กล่าวถึงหลักการนิเทศที่สำคัญ ดังนี้

1. การนิเทศต้องช่วยให้ผู้รับการนิเทศค้นหาวิธีทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องช่วยเหลือตลอดเวลา
2. การนิเทศต้องเป็นการช่วยให้ผู้รับการนิเทศเรียนรู้วิธีวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ โดยมุ่งให้เรียนรู้ว่าอะไรคือปัญหา และจะแก้ไขได้อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดยิ่งขึ้น

3. การนิเทศต้องเป็นการช่วยให้ผู้รับการนิเทศเกิดความรู้สึกมั่นคง และเชื่อมั่น ในความสามารถของตนเอง โดยการสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้ผู้รับการนิเทศรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานดีขึ้น

พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2539) และสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการพยาบาลด้วยความเห็นที่สอดคล้องกันว่า

1. เป็นการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลมากกว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
2. เป็นการสร้างสรรค์มากกว่าการสั่งงาน
3. กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. มีแผนการนิเทศทั้งระยะยาว/ระยะสั้น และการนิเทศเป็นกลุ่ม/รายบุคคล
5. การนิเทศประกอบด้วยเทคนิควิธียืดหยุ่นได้ และเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์เพื่อสนองต่อนโยบายบริหารทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับองค์การ

กิจกรรมการนิเทศงานการพยาบาล หมายถึง สิ่งที่ผู้นิเทศต้องปฏิบัติ เพื่อให้การนิเทศงานการพยาบาลบรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนที่วางไว้ ผู้นิเทศสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เป็นรูปแบบใดก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการพยาบาลเป็นสำคัญ อีกทั้งยังต้องเหมาะสมกับเวลา สถานที่และบุคคลด้วย โดยบุญใจ ศรีสทิถย์นรากร (2533), พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2538), และประพิณ วัฒนกิจ (2541) ได้กล่าวถึง กิจกรรมการนิเทศการพยาบาล ประกอบด้วย 7 กิจกรรม คือ การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ การแก้ปัญหา การสังเกต และการร่วมมือปฏิบัติงาน

3.3 วัตถุประสงค์ของการนิเทศ

Kron (1987) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการนิเทศการพยาบาล ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรมากกว่าให้ทำงานเสร็จตามเวลา เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ เทคนิคทางการพยาบาล ตามความก้าวหน้าทางการแพทย์และศาสตร์สาขาอื่นๆ โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์การพยาบาล จะทำให้การปฏิบัติการพยาบาลได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ

วิเชียร ทวีลาภ (2537) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายสำคัญของการนิเทศคือ เพื่อให้บริการพยาบาลที่ดีแก่ผู้ป่วย และเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่พยาบาลให้รู้จักพัฒนาดตนเอง ซึ่งจะมีผลทำให้รู้จักพัฒนางานในความรับผิดชอบได้ดีขึ้น

พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2539) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ของการนิเทศการพยาบาลว่าเป็นการช่วยเหลือบุคลากรพยาบาลในการเพิ่มคุณภาพของการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วย เป็นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการให้บริการพยาบาล ทั้งในคุณภาพและปริมาณ จนเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ เมื่อบุคลากรได้มีการพัฒนาก็เท่ากับการปฏิบัติการพยาบาลได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ ทำให้มีผลผลิตสูง เป็นการปรับปรุงวิธีปฏิบัติการพยาบาลซึ่งรวมทั้ง

เทคนิควิธีการพยาบาล แบบบันทึกรายงาน วิธีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจน ทรัพยากรต่างๆ ที่ต้องการได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อคุณภาพของการพยาบาล รวมทั้งเป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรทางการพยาบาลทุกประเภท ดังนั้น การนิเทศการพยาบาลที่ดีจะต้องมีกิจกรรมปฏิบัติในรูปของการถนอม ซ่อมแซม และประหยัดทั้งคนและสิ่งของเครื่องใช้ เป็นการลดค่าใช้จ่ายในการให้บริการพยาบาล

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการนิเทศการพยาบาล เป็นการมุ่งเน้นบุคลากรมากกว่า ผลงาน เป็นการช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเองทั้งในด้านความรู้และวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาดตนเองให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

3.4 กระบวนการนิเทศการพยาบาล

กระบวนการนิเทศงานการพยาบาล หมายถึง แบบแผนของการนิเทศงานการพยาบาล ซึ่งมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนและต่อเนื่องกันอย่างมีระบบ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนต่างๆ ในกระบวนการนิเทศ ดังนี้

วิเชียร ทวีลาภ (2537) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศงานการพยาบาลมีขั้นตอน คือ การวางแผนงานและการจัดดำเนินการ การมอบหมายหน้าที่ให้ทำงาน การแนะนำอบรมงาน การร่วมมือประสานงาน การเร่งเร้า ชักจูงให้ปรารถนาที่จะทำงาน และการประเมินผลงาน

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2539) ได้กำหนดกระบวนการนิเทศไว้เป็นขั้นตอน คือ กำหนดวัตถุประสงค์ของคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน ประเมินความต้องการการปรับปรุงการพยาบาลในหน่วยงาน กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะกิจกรรมการพยาบาลที่ต้องการปรับปรุง การกำหนดวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะ ปฏิบัติตามแผน ประเมินผลแผนงานและกำหนดแผนใหม่ และขั้นสุดท้ายคือ ประเมินผลในรูปคุณภาพการพยาบาล

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ได้กำหนดขั้นตอนในการนิเทศงาน คือ กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศงาน รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนการนิเทศงาน ปฏิบัติตามแผนการนิเทศ และขั้นสุดท้ายคือ การประเมินผล

สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศการพยาบาล ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และกระบวนการประเมินผลการนิเทศ

3.5 การนิเทศการพยาบาลของหัวหน้าหรือผู้ช่วย

ผู้นิเทศทางการพยาบาล เป็นผู้ที่ทำหน้าที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านสติปัญญา ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน

โดยผู้นิเทศจะต้องมีความสามารถในการบริหาร การเป็นผู้นำ การปฏิบัติการพยาบาล เป็นผู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อช่วยให้ผู้ถูก นิเทศมีความศรัทธา ยอมรับการนิเทศงาน และทำให้ผู้ถูกนิเทศมีการพัฒนาตนเองและพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กองการพยาบาล, 2539)

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการ การปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการเรียนรู้บทบาท และมีความรับผิดชอบในบทบาท (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537) ซึ่งบทบาทผู้นิเทศงานนั้นจะมุ่ง ความสำเร็จที่คน ที่งาน และสัมพันธภาพในหน่วยงานนั้น ถือเป็นบทบาทสำคัญบทบาทหนึ่ง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่ง Clark and Shea (1979) กล่าวว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบ ต่อการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน หัวหน้าหอผู้ป่วย จึงควรมีความสามารถที่เหมาะสมเื่อต่อการนิเทศงาน 3 ประการ คือ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2539 และ กุลยา ดันติผลลาชีวะ, 2539)

1. ความสามารถด้านการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการวางแผน ทักษะการ ตัดสินใจสั่งการ การจัดการ การบริหารความขัดแย้ง การจูงใจ และกิจกรรมการบริหารอื่นๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และด้วยความพอใจ จึงนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานได้

2. ความสามารถด้านเทคนิค เป็นความสามารถเฉพาะเพื่อช่วยการปฏิบัติการ พยาบาลโดยตรงและบริการพยาบาลอื่นๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี นั่นคือ การนำเอาวิธีการ ปฏิบัติงานแบบต่างๆ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการนำเอาความรู้ด้านต่างๆ ไปใช้ในการปฏิบัติงานกับบุคคล เพื่อช่วยให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่าง เต็มที่ ช่วยให้งานเกิดผลดี รวดเร็วและประหยัด หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นผู้ชำนาญการพยาบาล ทางคลินิกแนวใดแนวหนึ่ง มีความรู้ในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดีหมั่นหาความรู้อยู่เสมอ สนใจ ต่อความเคลื่อนไหวทางวิชาการ เพื่อเป็นหลักประกันในคุณภาพของการพยาบาลที่อยู่ภายใต้ การนิเทศงานของตน ตลอดจนเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่ได้รับการนิเทศด้วย

3. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจถึงพฤติกรรม ของคน รู้ว่าจะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างไร จะติดต่อสัมพันธ์ด้วยวิธีใด จึงเหมาะสมกับ บุคคลแต่ละคน ทำอย่างไรจึงจะทำให้ตนอยากทำงานให้ดีเด่นก้าวหน้าและมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี รู้จิตวิทยาในการส่งเสริมให้คนทำงาน

บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ช่วยให้การนิเทศประสบความสำเร็จ มีแนวคิดดังนี้ (กองการพยาบาล, 2539)

1. การพัฒนาผู้นิเทศให้ทราบบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ เช่น บทบาทผู้บริหารการพยาบาล บทบาทของผู้ประสานงาน บทบาทของผู้ช่วยเหลือ และบทบาท ของผู้สอนและผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง

2. การให้ความรู้แก่ผู้ถูกนิเทศเกี่ยวกับหน่วยงาน เช่นนโยบายการจัดบริการ นโยบายบริหารงานบุคคล กฎ ระเบียบต่างๆ ประชญา วัตถุประสงค์ แผนภูมิบังคับบัญชา ขอบเขต หน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละระดับ การจัดอัตรากำลัง การมอบหมายงาน การพัฒนา งาน เป็นต้น

3. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ การจัด สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะดวกและคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่การนิเทศในการศึกษาพยาบาล เน้นการทำงานที่มีความร่วมมือในความ รับผิดชอบร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ซึ่งทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องมีทักษะ ความสามารถ ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในบทบาทหรืองานนั้นๆ หากมีความ ขัดแย้งเกิดขึ้น ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจะต้องใช้เหตุผล และต้องรับผิดชอบ แต่ผลสำเร็จ คือ มีการพัฒนาตนเอง (Proctor, 1986) ซึ่ง Nicklin (1997) ได้เสนอรูปแบบหน้าที่ของผู้นิเทศ ทางการศึกษาพยาบาล 3 บทบาท สำหรับเป็นแนวทางสำหรับผู้นิเทศทางการพยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้ ปฏิบัติสามารถพัฒนาความรู้ และขีดความสามารถของผู้รับการนิเทศ ทั้งนี้ ต้องใช้ ความสามารถของหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติบทบาทใน 3 หน้าที่ คือ การบริหารจัดการ การ ให้การศึกษา และการให้การสนับสนุน

1. ด้านการบริหารจัดการ เป็นการจัดการในเรื่องการสร้างระบบการทำงานของ บุคลากรและการปรับปรุงระบบเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ในเรื่องดังนี้

1.1 คู่มือ/มาตรฐาน แนวทางปฏิบัติงาน หัวหน้าหรือผู้ช่วยจำเป็นต้องวางแผนให้มี ระบบควบคุมคุณภาพ กำหนดมาตรฐานการศึกษาพยาบาลทั่วไปและการพยาบาลเฉพาะ ต้องชักจูง ให้บุคลากรทางการพยาบาลทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาพยาบาล และ ตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด จะช่วยให้เกิดความสะดวกในการทำงาน สามารถ ค้นคว้าเมื่อมีข้อสงสัยหรือมีปัญหาเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน รวมทั้งรู้เป้าหมาย เพื่อให้งานนั้นมี ประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน

1.2 นโยบายบุคลากร หัวหน้าหรือผู้ช่วยจะต้องศึกษาบุคลากรเพื่อทราบลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด เพื่อมอบหมายงานได้เหมาะสม รวมถึงการวางแผน การ จัดการ สั่งการ ควบคุมงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกิจกรรมการบริหารอื่น เพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และระบุเป้าหมายหน่วยงานได้

1.3 การวางระบบในการทำงาน หัวหน้าหรือผู้ช่วยจะต้องมีการวางแผน การจัดการ สั่งการ ควบคุมงาน กฎระเบียบข้อบังคับ และกิจกรรมการบริหาร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ

1.4 การขจัดปัญหาที่เกิดจากสภาพการปฏิบัติงาน หัวหน้าหรือผู้ช่วยจะต้อง วิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสภาพการปฏิบัติงาน

1.5 การจัดอัตรากำลัง หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการวางแผนในการจัดอัตรากำลังให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนและประเภทของผู้ใช้บริการ รวมทั้งมอบหมายงานให้ตามความรู้ความสามารถของบุคคล และตามวิธีที่เหมาะสมตามสถานการณ์

2. ด้านการให้การศึกษ ผู้นิเทศจะต้องพัฒนาความรู้ความชำนาญในเรื่องการศึกษาให้แก่ผู้รับการนิเทศ โดยมีการวางแผนการศึกษา การอบรม การสอนในระหว่างปฏิบัติงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการส่งเสริมงานวิจัย ดังนี้

2.1 การวางแผนการศึกษา หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องสนับสนุนทางด้านการให้การศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปแบบที่แน่นอน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร กระทำได้โดยการวางแผนการศึกษาทั้งระยะสั้น และระยะยาว

2.2 การฝึกอบรม หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการวางแผน เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญ รู้จักใช้ความรู้เทคนิคต่างๆ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งการฝึกอบรมสามารถทำได้โดยการบอกให้ การแสดงให้ดู และการให้ผู้เข้าอบรมลงมือกระทำ

2.3 การใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโดยใช้พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการพยาบาล และผ่านการอบรมเป็นพี่เลี้ยง ให้มีบทบาทในการแนะนำ สนับสนุน ตัวแบบ และผู้ให้คำปรึกษาแก่พยาบาลใหม่

2.4 การส่งเสริมงานวิจัย หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ซึ่ง Blancett (1997) กล่าวว่า คุณสมบัตินี้จะช่วยให้เขียนงานวิชาการได้นั้น ผู้เขียนจะต้องฝึกฝน และติดต่อกับบุคคลทั่วไป มีการศึกษาค้นคว้า การวางแผน และการประเมินผล รวมทั้งการคิดวิพากษ์วิจารณ์งานต่างๆ โดยจะต้องขอคำแนะนำจากผู้ที่ปรึกษาหารือได้

3. ด้านการให้การสนับสนุน จะเป็นในด้านการบริการสวัสดิการแก่บุคลากร อาชีวอนามัย รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ

3.1 การบริการสวัสดิการแก่บุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการจัดผลประโยชน์และบริการต่างๆ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พอใจ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ให้อาจเป็นเงิน หรือบริการอย่างอื่น

3.2 อาชีวอนามัย หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องให้บริการต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ทางด้านสุขภาพ มีความมั่นคงในการรักษาพยาบาล และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาทางด้านสุขภาพ รวมทั้งจัดให้มีการความปลอดภัยในการทำงาน

3.3 การให้คำปรึกษาแนะนำ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องแสดงบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อลดความวิตกกังวลในปัญหาต่างๆ ที่ผู้รับการนิเทศกำลังเผชิญอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือชีวิตส่วนตัว ถ้าไม่สามารถให้คำปรึกษาได้ อาจแนะนำเพื่อนที่ใกล้ชิดเข้าไปดูแล หรือหาผู้ที่มีความชำนาญเป็นผู้ให้คำปรึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะเอื้อต่อการนิเทศการพยาบาลนั้น จะต้องมีความสามารถในด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแนวคิดของ Nicklin (1997) เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมความสามารถทั้ง 3 ด้าน อีกทั้งยังเป็นแนวทางสำหรับผู้นิเทศทางการพยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถพัฒนาความรู้ และขีดความสามารถของผู้รับการนิเทศ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาโดยใช้แนวคิดดังกล่าว

3.6 การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การนิเทศงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้เปลี่ยนแปลงบทบาทจากสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มาเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม แนะนำ สอน และให้คำปรึกษาต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น การนิเทศเป็นบทบาทสำคัญบทบาทหนึ่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการที่จะพัฒนาเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2539) จากการศึกษาของ Maurer and Tarulli (1994) เกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ถึงผลลัพธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาโดยพนักงานกระทำด้วยความสมัครใจของพนักงานในบริษัททางการสื่อสาร พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสนับสนุนจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาดตนเองด้วยความสมัครใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนก วันทอง (2545) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาล ในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ก็คือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน สอดคล้องกับการศึกษาของ รังสิมาศรีสุพรรณ (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงาน กับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .423$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสอน แนะนำ และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาความสามารถทางการปฏิบัติ (Arndt and Huckabay, 1996 อ้างถึงใน กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2539) การนิเทศทางการพยาบาลจึงเป็นกระบวนการที่อำนวยความสะดวกระหว่างการปฏิบัติกรพยาบาล ทำให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้และวิชาการ ทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาดตนเอง (Nicklin, 1997) ดังนั้น การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

3.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศทางการพยาบาล

ดารีณี สมศรี (2536) ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศพยาบาล ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติด้านการวางแผนการนิเทศ และการดำเนินการนิเทศอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานปัญหาการดำเนินการนิเทศว่าเป็นปัญหาอยู่มาก 2 ข้อคือ จำนวนเจ้าหน้าที่กับจำนวนผู้ป่วยและปริมาณการพยาบาล ปัญหาการวางแผนการนิเทศ ได้แก่ การเตรียมบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนการประเมินผลการนิเทศ ได้แก่ การใช้เวลาในการวางแผนการประเมินผล

ดวงแข นาคะ (2537) ได้ทำการศึกษากิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า พยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการรายงานกิจกรรมการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลหัวหน้าตึกรายงานกิจกรรมการนิเทศอยู่ในระดับบ่อยครั้ง 3 ด้าน คือ การเยี่ยมตรวจการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ และการร่วมมือปฏิบัติงาน พบปัญหาในการนิเทศงาน คือ พยาบาลน้อยไม่ได้สัดส่วนกับผู้ป่วย ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศ และขาดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศ

สำลี บรรณเทศ (2542) ได้ศึกษาการนิเทศของหัวหน้าพยาบาลและความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 พบว่า การนิเทศงานของหัวหน้าพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้างานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

รังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณลักษณะของงาน กับการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง และการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศทางการพยาบาล พบว่า ส่วนใหญ่จะเน้นศึกษาถึงพฤติกรรมและกิจกรรมการนิเทศทางการพยาบาล โดยศึกษาตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อันได้แก่ การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เห็นความสำคัญของ

การพัฒนาบุคลากร มีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไปได้

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClland (1961 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540) ได้ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าหมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทำงานหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ ความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ความรู้สึกสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลใจเมื่อไม่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

Spence and Helmreich (1983) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งมั่นเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคลกับมาตรฐานภายในหรือภายนอก รวมทั้งการแข่งขันกับบุคคลอื่น หรือเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด

Newstrom (1993 อ้างถึงใน เฉลิมพร แสงพิรุณ, 2545) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์มีแรงผลักดันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมาย และมีความหวังที่จะสัมฤทธิ์ผลในวัตถุประสงค์ที่ตนเองตั้งไว้ในระดับสูง

Atkinson (1964) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคคลเปรียบเทียบการกระทำของตนกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม โดยที่ผลการประเมินก่อให้เกิดความพึงพอใจเมื่อทำสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากเป็นงานที่ยากและท้าทายหรือเป็นผลการกระทำที่เกิดจากการใช้ทักษะ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับความบังเอิญ ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความไม่พอใจถ้าทำไม่สำเร็จ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความต้องการความสำเร็จเกี่ยวกับตนเอง มองเห็นมาตรฐานของความเป็นเยี่ยม เป็นเลิศ ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง แต่เป็นเป้าหมายที่แท้จริง มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้า ต้องการการตอบกลับของผลการกระทำในทันทีและอย่างชัดเจน และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำเสมอ

อารี เพชรสุด (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะกระทำ และต้องการให้สิ่งที่มีมาตรฐานดีที่สุด

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะบรรลุถึงผลความสำเร็จในงานที่ยุ้งยากซับซ้อน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จ ต้องการมีอิสระในการทำงานและการ

แสดงออกต้องการชัยชนะในการแข่งขัน มุ่งมั่นที่จะทำให้ดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อพบกับความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำการต่าง ๆ ทั้งในหน้าที่การงาน และเรื่องราวส่วนตัวให้สำเร็จลุล่วง

ระพีพันธ์ ฉายวิมล (2545) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมให้ประสบสัมฤทธิ์ผลด้วยมาตรฐานความเป็นเลิศตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้

เดิมศักดิ์ คทวาณิช (2546) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะพยายามทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดที่ได้รับมอบหมาย หรือรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ว่างงานนั้นจะมีความยากลำบาก หรือประสบปัญหาอุปสรรค

สิทธิโชค วรานุสันติ (2546) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการความสำเร็จที่จะแข่งขันเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน

สรุปความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานได้ว่า เป็นความต้องการของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมโดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานของความเป็นเลิศแข่งขันกับผู้อื่น แม้จะเผชิญกับอุปสรรคหรือความยากลำบากก็สามารถหาวิธีต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นักจิตวิทยาที่เสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ มีดังนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Murray

Murray เป็นผู้บุกเบิกการศึกษา ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) ในปี 1930 โดยมีรากฐานจากความคิดที่ว่า ความต้องการของมนุษย์ คือ หน่วยพื้นฐานของการวิเคราะห์ อาจจัดบุคคลเข้าไว้เป็นกลุ่มตามกำลังความต้องการด้านบุคลิกภาพจากตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งความต้องการเหล่านี้นับเป็นเครื่องบอกให้ทราบถึงศูนย์กลางของพลังกระตุ้น ทั้งแง่ความเข้มและทิศทางของพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย พลังกระตุ้นรวบรวมมาจากการทำงานของสมองในรูปแบบของการรับรู้ ความเข้าใจ สติปัญญา ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการกระทำ เพื่อที่จะเปลี่ยนทิศทางของภาวะการณ์อันไม่เป็นที่พอใจ Murray เห็นว่าต้องเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ (พวงเพชร วัชรอยู่, 2537: 53) Murray และเพื่อนร่วมงานที่มหาวิทยาลัย Harvard ได้ทำการศึกษาความต้องการของคนในวัยศึกษาระดับมหาวิทยาลัย พบว่าความต้องการหลักของมนุษย์มีอยู่ประมาณ 20 ชนิด ความต้องการทั้งหมดที่ได้ถูกนำมาใช้เพื่อทำความเข้าใจความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ เขาสรุปว่าความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความซับซ้อนและแสดงผลแตกต่างกันในแต่ละบุคคล (Petri, 1991) โดยทฤษฎีของ Murray

(ปรียา วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need of achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอิสระ (Need of autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง

4. ความต้องการการมีอำนาจ (Need of power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจตน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Atkinson (Atkinson's Achievement Motivation Theory)

Atkinson (1964) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ โดยอาศัยหลักพื้นฐานทฤษฎีการตัดสินใจ (Theory of Decision Making) เพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเชื่อว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Ta) นั้นขึ้นอยู่กับผลบวกขององค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้ (McClelland, 1985: 233-237)

1. แนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จ (Ts) ได้มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

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

เมื่อ Ms = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จ

Is = ค่าของสิ่งล่อ (Incentive Value)

2. แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Tf) มาจากผลคูณขององค์ประกอบ 3 ตัว คือ

$$Tf = Maf \times Pf \times If$$

เมื่อ Maf = แรงจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

Pf = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความล้มเหลว

If = ค่าของสิ่งล่อใจที่เป็นเป้าหมายของความล้มเหลว

3. องค์ประกอบซึ่งเป็นอิทธิพลจากภายนอก (Extrinsic Tendency = Text) ทำให้บุคคลปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมนั้นหรือไม่ คือ

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

Atkinson ได้สรุปโมเดลเป็นสมการเพื่อทำนายแนวโน้มของพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ

$$Ta = (Ms - Mf) \times (Ps - (1 - Ps)) + Text$$

เมื่อ Ta = แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์
 Ma = แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 Mf = ความกลัวความล้มเหลว หรือความวิตกกังวล
 Ps = การรับรู้โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ
 Test= แนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่มีอิทธิพลมาจาก
 ภายนอก

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (1961 อ้างถึงใน สุนทรินทร์ ธนโกสัย, 2538; สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545) ได้ศึกษาระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกัน และเห็นว่าการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement: nAch) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และต้องการแข่งขันมาตรฐานในระดับที่สูงดีเยี่ยมพยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for Affiliation: nAff) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพอของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับตนเอง

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power: nPow) หมายถึง ความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือกว่าผู้อื่น พยายามจะควบคุมสิ่งต่างๆ ให้คุณและโทษแก่ผู้อื่น รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ทำในสิ่งที่เหนือกว่าผู้อื่น ลักษณะเด่นของผู้ที่มีความต้องการนี้คือ มีความพึงพอใจในความสามารถของตน ถ้าได้อยู่ในฐานะที่มีอิทธิพลและได้ควบคุมผู้อื่น

McClelland ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยเชื่อว่าแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ ก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545)

นอกจากนั้น McClelland (1961 อ้างถึงใน สุนทรินทร์ ธนโกสัย, 2538: 15-16) ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบข้อเท็จจริงที่ระบุพฤติกรรมเยี่ยงนักธุรกิจหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ 6 ลักษณะ คือ

1. กล้าเสี่ยงพอควร (Moderate risk taking) มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ต้องการใช้ความสามารถของตน มักจะไม่พอใจที่จะทำงานง่ายๆ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอควร เพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยว

2. ขยันหมั่นเพียร (Energetic) ชอบสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จแก่ตนเอง มักจะมานะพากเพียรเฉพาะสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง
3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual responsibility) มักพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ต้องการเสรีภาพในการคิดและการกระทำ ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการ
4. ความรอบรู้ในการตัดสินใจ และติดตามผลการตัดสินใจ (Knowledge of result of decision) โดยไม่ใช้การคาดคะเนผลที่เกิดขึ้น และพยายามทำให้ดีขึ้นเมื่อทราบผลการกระทำของตนเอง
5. ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of future possibility) ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักเป็นผู้ที่มีการวางแผนระยะยาว เพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์ต่ำ
6. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization skill) ซึ่งลักษณะในข้อนี้ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนไม่เพียงพอ

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Sagie

Sagie et al. (1996: 431-444) กล่าวว่า โครงสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ (multivariate) ซึ่งองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี 3 ด้าน คือ

1. ด้านรูปแบบพฤติกรรม มีลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 การตั้งเป้าหมายที่ยาก ต้องใช้ความพยายามและความสามารถ จึงจะประสบความสำเร็จ
 - 1.2 พึงพอใจในการทำงานที่ยากมากกว่างานที่ง่าย
 - 1.3 ชอบงานที่ต้องใช้ความคิดและสติปัญญา
2. ด้านรูปแบบการท้าทาย มีลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 การแข่งขันกับตนเอง ได้แก่ ทุ่มเทให้กับงานและมีความเครียดสูงกว่าคนปกติ มีความอดทนกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีความรับผิดชอบต่องานและผลที่เกิดจากการทำงานของตน
 - 2.2 การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย ได้แก่ มีทัศนคติต่อการจัดการกับปัญหาว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าสนใจ พยายามแสวงหาวิธีทางแก้ปัญหา วางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา และเลือกวิธีการที่จะใช้ในการแก้ปัญหา คำนึงถึงความเสี่ยงและความเป็นไปได้ คิดวิธีการแก้ปัญหาด้วยวิธีทางใหม่หรือปรับปรุงวิธีดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีดั้งเดิม และมีความภูมิใจในความสำเร็จ
3. ด้านการประเมินความยากง่ายของงานในแต่ละช่วงเวลา แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ
 - 3.1 ระยะก่อนการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องเผชิญและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งการประเมินความเสี่ยง

3.2 ระยะเวลาการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องเผชิญรวมทั้ง สถานการณ์ที่ยากลำบากขณะปฏิบัติ เพื่อแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

3.3 ระยะเวลาหลังการปฏิบัติ ได้แก่ การประเมินผลงานของตน ความสำเร็จที่จะได้รับ
ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence and Helmreich

Spence and Helmreich (1983) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า The Spence – Helmreich Model โดยแบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (Beck, 2000)

1. ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction of work) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยคำนึงถึงความหมายที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถ แม้จะไม่ใช่ที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จ และการมีงานทำอย่างต่อเนื่อง

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

3. ความต้องการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และจะเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

ในปี 1983 Spence และ Helmreich ได้สร้างแบบทดสอบ Work Achievement Motivation Questionnaire โดยใช้องค์ประกอบทั้ง 3 เป็นเครื่องมือวัดเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ผลจากการศึกษาพบว่า สามารถวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานของทั้งเพศชายและเพศหญิงด้วยวิธีเดียวกัน และไม่มี ความแตกต่างกันในธรรมชาติของแรงจูงใจของทั้งสองเพศ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Spence & Helmreich (1983) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุม และแสดงถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ขัดขวาง พยายามหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับตนเอง เพื่อนำตนไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการ

4.3 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแนวคิดที่เริ่มจากความสนใจในตัวบุคคล นักจิตวิทยาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังต่อไปนี้

Mehrabian (1968: 493-499 อ้างถึงใน วรรณภรณ์ เดิมประยูร, 2544: 39) ได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดแนวโน้มความต้องการความสำเร็จของกลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย สามารถสรุปโครงสร้างของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้เป็น 8 ส่วน ได้แก่

1. มีความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบที่จะรับผิดชอบในการทำงานนั้นให้สำเร็จโดยตนเองคนเดียวมากกว่าร่วมกันทำหลายๆคน
2. การเลือกกิจกรรมที่แสดงความสำเร็จ หรือเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ มีเป้าหมายมีโอกาสเป็นไปได้เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพยายาม
3. ความรู้สึกต้องการความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ความสำเร็จของตัวงานเป็นตัวกระตุ้นที่ดีให้พยายามทำงานนั้นต่อไป ไม่ใช่ทำเพราะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และมีความสุขเมื่อทำได้สำเร็จ
4. การเลือกเสียงในระดับที่เหมาะสม ระดับปานกลาง มีโอกาสที่จะสำเร็จหรือล้มเหลวได้พอๆ กัน มีระดับความคาดหวังตรงกับสภาพความเป็นจริง
5. การเลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ตนไม่เคยทำมาก่อน และเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยไม่กลัวผลที่ออกมาว่าจะดีหรือไม่ เพื่อที่ตนจะได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
6. การเลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขัน และฝึกความชำนาญโดยถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย และทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง
7. ความสามารถที่จะรอรับผลงานระยะยาว ยินดีที่จะให้เวลากับงานนั้นอย่างเต็มที่ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคที่ยินดีที่จะรอแล้วได้ความสำเร็จของงาน
8. ความผูกพันกับอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน มักจะมองการณ์ไกลคำนึงถึงผลที่จะได้รับในระยะยาว เชื่อว่าจะต้องดีกว่าที่ผ่านมา

Guilford (1968: 39 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2545: 66) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

1. ความทะเยอทะยานทั่วไป คือ ประารถนาที่จะทำการนั้นให้สำเร็จ
2. มีความเพียรพยายาม ได้แก่ ความอดทน มีมานะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความเต็มใจที่จะลำบาก แม้งานจะยากเพียงใดก็ตามก็มุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จด้วยดี

Hermans (1970 อ้างถึงใน สิริพร ทองบุญเกื้อ, 2547) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีระดับความทะเยอทะยานสูง

2. มีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าการกระทำของตนเองจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามได้เข้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น
4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากได้เป็นเวลานานแม้จะถูกขัดจังหวะ หรือถูกรบกวนในขณะที่ทำงาน แต่ก็พยายามทำต่อไปจนเสร็จ
5. มีความรู้สึกที่เวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ จะผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็วจึงควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้ทันเวลา

6. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน
7. มีความคิดพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
8. ต้องการให้เป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น
9. พยายามปฏิบัติสิ่งต่างๆ ของตนเองให้ดีเสมอ

McClelland (1985) ได้ศึกษาพบว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน
2. เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ในการทำงานที่จะมีโอกาสจะทำสำเร็จ 50-50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง
3. เป็นผู้ที่พยายามทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง
4. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว
5. เป็นบุคคลที่ต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงาน
6. เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะอ้างสาเหตุจากภายใน เช่น ความสามารถและความพยายาม

ประดินันท์ อุปรมัย (2534 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ทองอ่อน, 2546) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือลักษณะ 5 ประการของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ

1. การทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย โดยกำหนดเป้าหมายที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป ทำความปรารถนาและมีการวางแผนการดำเนินงานรวมถึงคาดการณ์ในอนาคตไว้ในแผน มีวิธีการประเมินผลเป็นระยะไว้ในแผน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

2. การมีความมานะพยายามและมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากของงาน ไม่หวั่นเกรงอุปสรรค วิตกกังวลต่อความล้มเหลวน้อย ทำงานได้นานๆ และไม่ยอมให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. การมีความรับผิดชอบในงานและรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตน คิดว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของตนมากกว่าขึ้นอยู่กับโอกาส หรือความช่วยเหลือ จะไม่โยนความรับผิดชอบไปให้ผู้อื่นถ้าประสบความสำเร็จล้มเหลว แต่จะพยายามเริ่มต้นใหม่เพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาด

4. การแข่งขันกับมาตรฐานที่เป็นเลิศ ชอบการแข่งขันโดยมุ่งไปที่ผลงานดีเลิศ มากกว่าการชนะคู่แข่ง

5. การทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพราะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ท้าทายความสามารถ คือ งานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป

พงพันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีความบากบั่น พยายาม อดทน เพื่อจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ต้องการงานให้ดีที่สุด โดยเน้นถึงมาตรฐานที่ดีเลิศของความสำเร็จ
3. ชอบความท้าทายของงาน โดยมุ่งทำงานที่สำคัญให้ประสบความสำเร็จ
4. ชอบแสดงออกถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
5. ชอบแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์
6. ทำงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการวางแผน
7. ชอบยกเหตุผลมาประกอบคำพูดอยู่เสมอ
8. อยากให้ผู้อื่นยกย่องว่าทำงานเก่ง

สรุปว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะ คือ มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองกระทำ โดยมีการวางแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีความพยายามทำงานให้สำเร็จจนบรรลุเป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก มีการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนุกกับงานที่ท้าทายความสามารถ

4.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การจูงใจให้บุคคลสนใจในการพัฒนาตนเองนั้น จะต้องทำให้บุคคลนั้นทราบถึงประโยชน์ที่ตนเองและหน่วยงานจะได้รับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรเชื่อมโยงความต้องการขององค์กร และบุคคลนั้นด้วยกัน (Boydell, 1985: 174) ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น เมื่อเกิดขึ้นในบุคคลใดก็จะทำให้เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อตนเองด้วย เพราะการมีความรับผิดชอบจะช่วยให้บุคคลทำงานได้สำเร็จ และเป็นไปตามเงื่อนไขของเวลาที่กำหนดไว้ หรือแม้แต่การที่บุคคลจะเรียนรู้และทำสิ่งใหม่ ๆ ก็ย่อมต้องอาศัยความรับผิดชอบทั้งต่อสิ่งที่กระทำและมีความรับผิดชอบต่อตนเองด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า บุคคลต้องเป็นนายตัวเอง (Human mastery) (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540 อ้างถึงใน วรางคณา สิริบุษกะ, 2544) และการที่จะฝึกตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ เก่งในทุกด้าน หรือการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อที่จะขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตามที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่องนั้น บุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ มีความอิสระ และมีเสรีภาพในการคิดและการกระทำ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรางคณา สิริบุษกะ (2544) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการ

ปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ ($r = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน (McClelland, 1985) จากการศึกษาของ Maurer and Tarulli (1994) เกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ถึงผลลัพธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อกิจกรรมการพัฒนาโดยพนักงานกระทำด้วยความสมัครใจของพนักงานในบริษัททางการสื่อสาร พบว่า พบว่า แรงจูงใจที่เป็นเนื้อแท้ของงานหรือลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และการเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาดตนเองด้วยความสมัครใจ ซึ่ง Spence and Helmreich (1983) กล่าวถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งมั่น ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

พัชณา เอ่งบริบูรณ์พงศ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่องาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เสาวรส คงชีพ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนจากสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาว์อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พัชมน อันโต (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน ระดับในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง คือ เท่ากับ 3.55 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

พัทธภรณ์ จินกุล (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สิริพร ทองบุญเกื้อ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ส่วนใหญ่ตัวแปรที่นำมาศึกษาจะเน้นไปที่ผลต่อการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน และความสำเร็จในวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อันได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวของบุคคลที่ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับการเสริมสร้างให้พยาบาลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อเกื้อหนุนให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

