

รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



นางนงนภัทร รุ่งเนย

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2553  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A MODEL OF SELF-DEVELOPMENT AND PROFESSIONAL LIFE PLANNING FOR  
NURSING STUDENTS IN COLLEGES OF NURSING UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE,  
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH



Mrs. Nongnaphat Rungnoi

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Higher Education

Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University



นางนภัทร รุ่งนง : รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (A MODEL OF SELF-DEVELOPMENT  
AND PROFESSIONAL LIFE PLANNING FOR NURSING STUDENTS IN COLLEGES OF NURSING UNDER  
PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :  
อาจารย์ ดร.ศรเนตร อารีโสมภณพิเรฐ, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ,  
370 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต  
อาชีพ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาล  
วิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พัฒนาและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต  
วิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมี 3 กลุ่ม คือ (1) พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการ  
ประกอบวิชาชีพ จำนวน 15 คน (2) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 340 คน และ  
(3) นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบประเมินและแบบบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติ  
เชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางและการทดสอบที่ ผลการวิจัย  
สรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษา  
สภาพแวดล้อม (2) การประเมินตนเอง (3) การกำหนดภาพอนาคต (4) การวางแผนสำหรับอนาคต (5) การนำแผนไปสู่  
การปฏิบัติ และ (6) การประเมินผล

2. ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง  
พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.44) ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการ  
วางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ต่ำกว่าโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองจำแนกเป็นปัญหาส่วนบุคคล ได้แก่ ขาดแคลนเงินทุน  
รองลงมา คือ ภาระครอบครัว และปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา  
ไม่สนับสนุน

3. รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย หลักการ  
วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรมและการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ  
กระบวนการจัดกิจกรรมแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ 15 ชั่วโมง  
ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ 15 ชั่วโมง และระยะที่ 3 นำแผนไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล 6 ชั่วโมง  
รวม 36 ชั่วโมง ภายใน 8 สัปดาห์

4. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่าค่าเฉลี่ย  
สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลหลังทดลองเพิ่มขึ้นอยู่ใน  
ระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.30) และสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p = .000$ ) คะแนนเฉลี่ยการพัฒนา  
ตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก (คะแนนเฉลี่ยโดยรวม 0.98, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .0293)

ภาควิชา.....นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา..... ลายมือชื่อนิสิต.....  
สาขาวิชา.....อุดมศึกษา..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....  
ปีการศึกษา.....2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

## 5184228127 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS : SELF-DEVELOPMENT / PROFESSIONAL LIFE PLANNING / NURSING STUDENT

NONGNAPHAT RUNGNOEI : A MODEL OF SELF-DEVELOPMENT AND PROFESSIONAL LIFE PLANNING FOR NURSING STUDENTS IN COLLEGES OF NURSING UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH. THESIS ADVISOR : SORNDATE AREESOPHONPICHET, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR : PROFESSOR EMERITUS PATEEP METHAKUNAVUDHI, Ph.D., 370 pp.

This research aimed to analyze and synthesize the concepts of self-development and career life planning process, to study the current situations, the problems and the obstacles to self-development and professional life planning of registered nurses (RNs) under the Ministry of Public health (MPH), to develop a model of self-development and professional life planning for nursing students, and to evaluate the effectiveness of a model of self-development and professional life planning for nursing students. There were 3 sample groups: (1) Fifteen RNs who demonstrated success in their careers (2) Three hundred and forty RNs practicing in hospitals under the MPH, and (3) Forty five fourth-year nursing students in Prachomklao College of Nursing. The instruments were the opened-end questions for in-depth interview, questionnaires, assessment form, and record form. Data were analyzed by means of content analysis and descriptive statistics: mean, percentage, standard deviation, two-way ANOVA, and paired t-test. The results were as follows:

1. Self-development and professional life planning process consisted of 6 stages: (1) scanning the environment (2) self assessment (3) determining one's outlook on life (4) planning for the future (5) implementation and (6) evaluation

2. Total mean of self-development and professional life planning behavior of RNs were at moderate level ( $\bar{X} = 2.44$ ) The mean of self-development and professional life planning behavior of RNs practicing in central hospital were less than RNs practicing in general and community hospital at statistically significant level of .05. Problems and obstacles to self-development were attributable to personal matters: the lack of fund accounted for the highest percentage, followed by family burden. For the organization-related problems, insufficient financial support was at the highest frequency; while, the second one was the unsupportive administrators.

3. Self-development and professional life planning model for nursing students consisted of: (1) principles (2) objectives (3) expected learning outcomes (4) learning contents (5) the process of activity arrangement, and (6) the model effectiveness. There were 3 stages of process of activity arrangement. The first stage was to enhance the motivation in self-development and professional life planning (15 hours). The second one was to plan self-development and professional life (15 hours), and the last one was to implement the plan and follow-up (6 hours). Thus, the activities lasted for 36 hours in total over the period of 8 weeks.

4. For the model effectiveness, it was revealed that the total post-training mean of nursing students' perception of self-development and professional life planning competencies were at good level ( $\bar{X} = 4.30$ ) and higher than pre-training one at statistically significant level of .01 ( $p = .000$ ). Post-training mean score of self-development and professional life planning were at very good level ( $\bar{X} 0.98$ , SD .0293).

Department : ..... Educational Policy, Management and Leadership.....

Student's Signature

*Nongnaphat Rungnoi*

Field of Study : ..... Higher Education .....

Advisor's Signature

*Sorndate A.*

Academic Year : ... 2010.....

Co-advisor's Signature

*Pateep Methan*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้หากก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษามัธยมนใด ขอกราบถวายบังคมเป็น  
สักการบูชาแด่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว องค์  
พระผู้พระราชทานกำเนิดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง  
ด้วยความเมตตาเอาใจใส่และติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์  
กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้จุดประกายความคิดที่สำคัญยิ่งใน  
การพัฒนาหัวข้อวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้คำปรึกษาในการพัฒนาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี รวมทั้ง  
เป็นแบบอย่างที่ดียิ่งในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรืองตระกูล ที่กรุณาให้คำปรึกษา  
และขอแนะนำด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ  
ดร.วิจิตร ศรีสุพรรณ อาจารย์ ดร. อัจฉรา ไชยปัทม์ และอาจารย์ ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ คณะกรรมการ  
สอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้กรุณาสั่งสอน  
และให้คำแนะนำในการพัฒนาหัวข้อวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่  
ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยและรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ขอขอบพระคุณสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษา  
ตลอดหลักสูตรและเปิดโอกาสให้ไปพัฒนาวิทยานิพนธ์ที่ต่างประเทศ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์เจาะลึก  
และตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนารูปแบบฯ  
และขอขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี  
ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาล

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรรุ่นพี่ รุ่นน้องและเพื่อนนิสิตระดับคณะศึกษาศาสตร์ รุ่นที่ 21  
ทุกท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง และขอขอบคุณคุณนิเวศน์ รุ่งเนย ผู้เป็น  
กำลังใจอย่างยิ่งและเป็นแรงสนับสนุนในทุกด้าน รวมทั้งช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ  
การจัดกิจกรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาลจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
สรุปมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	26
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
การพัฒนารูปแบบ.....	27
สมรรถนะทางการพยาบาล.....	31
การพัฒนาตนเอง.....	47
การวางแผนชีวิตอาชีพ.....	62
บัณฑิตวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	98
ตัวแปรที่ศึกษา.....	104
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	112
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	114

บทที่	ช หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตอาชีพ.....	121
ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผน ชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	161
ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	188
ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพและรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	196
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	240
สรุปผลการวิจัย.....	243
อภิปรายผลการวิจัย.....	256
ข้อเสนอแนะ.....	267
รายการอ้างอิง.....	272
ภาคผนวก.....	287
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	288
ข แนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	290
ค เครื่องมือวิจัย.....	297
ง ตารางแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพในต่างประเทศ.....	320
จ ตารางสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา พยาบาล.....	330
ฉ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	331
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	370



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะ.....	36
2	การเปรียบเทียบองค์ประกอบของสมรรถนะทางการพยาบาล.....	42
3	การเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีการจูงใจ.....	53
4	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตอาชีพ 3 ขั้นตอน และรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21.....	71
5	ตัวอย่างแผนอาชีพ 10 ปี.....	94
6	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข....	102
7	ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในต่างประเทศ.....	123
8	ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.....	128
9	ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง แนวคิดและรูปแบบการวางแผนชีวิตและอาชีพ.....	133
10	ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ....	135
11	ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนชีวิตวิชาชีพ.....	136
12	ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	139
13	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ.....	143
14	จำนวนและร้อยละของการกำหนดภาพอนาคต เป้าหมายชีวิตวิชาชีพและองค์ประกอบที่คำนึงถึงของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ.....	145
15	ผลลัพธ์ที่แสดงว่าประสบความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ.....	150
16	ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพการพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและแนวทางแก้ไข.....	154

ตารางที่		ญ หน้า
17	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข....	162
18	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และโรงพยาบาลต้นสังกัด.....	163
19	จำนวนและร้อยละของความถี่ของการคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	164
20	จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสังกัด กระทรวงสาธารณสุข.....	165
21	จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาตนเองด้าน ความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวง สาธารณสุข.....	166
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการ พัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวง สาธารณสุขจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	168
23	ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผน ชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตาม ประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดและประสบการณ์การทำงาน.....	169
24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัด กระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทของ โรงพยาบาลต้นสังกัด.....	170
25	ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Scheffe ของค่าเฉลี่ยของการ ประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประเภทของ โรงพยาบาลต้นสังกัด.....	171
26	จำนวนและร้อยละของสิ่งที่คำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	172

ตารางที่		๗ หน้า
27	จำนวนและร้อยละของการวางแผนพัฒนาตนเองด้านการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามระยะเวลาการวางแผนและประสพการณ์การทำงาน.....	173
28	จำนวนและร้อยละของการวางแผนพัฒนาตนเองด้านการประกอบวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามระยะเวลาการวางแผนและประสพการณ์การทำงาน.....	174
29	จำนวนและร้อยละของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนารตนเองของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน....	176
30	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามแหล่งที่ค้นคว้าและประสพการณ์การทำงาน.....	177
31	จำนวนและร้อยละของบุคคลที่ขอคำแนะนำเป็นอันดับแรกเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสพการณ์การทำงาน.....	178
32	จำนวนและร้อยละของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรู้สึกยุ่งยากเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ซับซ้อนของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสพการณ์การทำงาน.....	179
33	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสพการณ์การทำงาน.....	180
34	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสพการณ์การทำงาน.....	181
35	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรกของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสพการณ์การทำงาน.....	182
36	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	183

ตารางที่		๗ หน้า
37	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.....	184
38	ผลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดทฤษฎีและแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม.....	186
39	ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	195
40	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาล.....	197
41	ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลอง.....	198
42	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพพร้อมทุกด้านและรายด้านตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติ Paired t-test.....	201
43	จำนวนและร้อยละของความครบถ้วนและเหมาะสมในการบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล.....	202
44	จำนวนและร้อยละของการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาล.....	204
45	จำนวนและร้อยละของการกำหนดภาพอนาคตและข้อจำกัดที่อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามภาพอนาคตของนักศึกษาพยาบาล.....	206
46	จำนวนและร้อยละของการกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล.....	208
47	จำนวนและร้อยละของแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล...	209
48	จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและแนวทางแก้ไขของนักศึกษาพยาบาล.....	211
49	จำนวนและร้อยละของการวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาล.....	216
50	แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล.....	232

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2	องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	33
3	องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์.....	34
4	แนวทางการวางแผนชีวิตอาชีพ.....	64
5	รูปแบบการวางแผนอาชีพของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์.....	65
6	รูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21.....	69
7	ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนในการวิจัย.....	100
8	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	119
9	จำนวนงานวิจัยที่สืบค้นได้จากฐานข้อมูลและนำมาสังเคราะห์เพื่อพัฒนา รูปแบบ.....	122
10	กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและองค์ประกอบที่ เกี่ยวข้อง.....	137
11	สรุปผลการสัมภาษณ์เจาะลึกจากพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการ ประกอบวิชาชีพ.....	160
12	องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล.....	189
13	กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล.....	228
14	รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.....	255

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพยาบาล (Nursing) มีความหมายได้ทั้งในฐานะที่เป็นศาสตร์สาขาวิชา (Discipline) และในฐานะวิชาชีพ (Professional) ในฐานะศาสตร์สาขาวิชานั้น แต่ละสาขาจะมีโลกทัศน์ที่เฉพาะ หรือมีมโนทัศน์ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางการค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ การพยาบาลมีองค์ความรู้ทั้งที่เป็นพื้นฐานของวิชาชีพและองค์ความรู้เฉพาะทางการพยาบาล เรียกว่า ศาสตร์ทางการพยาบาล (Nursing science) ซึ่งเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เป็นศาสตร์ที่ศึกษาคน สิ่งแวดล้อมและสุขภาพในลักษณะองค์รวม นอกจากนี้ศาสตร์ทางการพยาบาลยังเป็นศาสตร์ของการปฏิบัติ (Practical science) คือ องค์ความรู้ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อดูแลภาวะสุขภาพของประชาชน การปฏิบัตินั้นต้องกระทำด้วยความเอาใจใส่และเอื้ออาทร (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544) ส่วนในฐานะวิชาชีพ วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่สังคมและได้รับความคาดหวังจากสังคมในระดับสูง สถาบันการศึกษาต้องผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สามารถให้บริการที่มีคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สิระยา สัมมาวาจ, 2543)

การพยาบาลต้องประกอบด้วยการปฏิบัติ การวิจัยและการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ ความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) ต้องการความรู้ทักษะและการเตรียมที่เฉพาะ ใช้เวลาในการฝึกฝนและเรียนรู้เพื่อให้สามารถให้บริการแก่สังคมได้อย่างเหมาะสม (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544; Miller, 1988) สอดคล้องกับโบเยอร์ (Boyer, 1996) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้รู้ในวิชาชีพ (Scholarship) ทั้งด้านการศึกษาค้นคว้า การบูรณาการความรู้ การเป็นผู้สอนถ่ายทอดความรู้และนำความรู้ไปใช้ ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นผู้รู้ทางพยาบาลศาสตร์ ซึ่งมิลเลอร์ (Miller, 1985) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญที่แสดงความเป็นวิชาชีพพยาบาลไว้ว่า ต้องมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และมีสมรรถนะซึ่งได้มาจากความรู้เชิงทฤษฎีที่สามารถให้บริการพยาบาลได้ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่กฎหมายของแต่ละประเทศ กำหนด รวมทั้งกำหนดทักษะและสมรรถนะซึ่งเป็นขอบเขตที่แสดงความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลไว้ นอกจากนี้มิลเลอร์ (Miller, 1988) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพว่า ต้องรับผิดชอบต่อการบริการสุขภาพ มีเอกสิทธิ์ในการปกครองตนเองโดยสามารถตัดสินใจปฏิบัติ

กิจกรรมทางวิชาชีพได้ด้วยตนเอง และต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งเป็นการประกอบวิชาชีพตามข้อปฏิบัติที่วิชาชีพกำหนดเพื่อให้สังคมมั่นใจได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ

สำหรับประเทศไทยมีพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ได้กำหนดว่า การพยาบาล หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล และในมาตรา 21, 29 และ 30 กล่าวถึงการควบคุมคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พร้อมทั้งต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก 5 ปี โดยการสอบหรือศึกษาต่อเนืองอย่างน้อย 50 หน่วยคะแนน เป็นผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาตนเอง มีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลมีสมรรถนะทางการพยาบาลและสามารถทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (สภาการพยาบาล, 2542)

คำว่า “สมรรถนะทางการพยาบาล” (Nursing Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีไว้ 8 ประการ ได้แก่ (1) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย (2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ (4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ (5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย (6) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ (7) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และ (8) สมรรถนะด้านสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาและสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สำหรับสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพซึ่งถือเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญของพยาบาล ประกอบด้วย บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การวิเคราะห์และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ (สภาการพยาบาล, 2552ก) การกำหนดสมรรถนะดังกล่าว ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองอาจเป็นทั้งสิ่งที่หน่วยงานต้องการและสิ่งที่บุคคลต้องการพัฒนาให้เกิดขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้สมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงไปจากยุคก่อน เนื่องจากการปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ มุ่งพัฒนาระบบสุขภาพที่สมดุล ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10, 2550) และประชาชนมีความต้องการในการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาและการฟื้นฟูสภาพ เนื่องจากประชาชนสามารถรับรู้สิทธิและข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วในยุคของข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ขณะเดียวกันประชาชนมักมีปัญหาสุขภาพซับซ้อนมากขึ้นจากสภาพเศรษฐกิจสังคมในยุคของการแข่งขัน ทำให้เกิดความเจ็บป่วยที่เกิดจากความเครียดและพฤติกรรมดูแลสุขภาพรวมทั้งการทำงานเพิ่มขึ้น การพยาบาลจึงต้องเตรียมตัวสำหรับอนาคตเพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้น ดังที่วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2550) ได้ศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ระหว่าง พ.ศ. 2538-2558 พบว่า พยาบาลที่พึงประสงค์ในอนาคตควรเป็นผู้มีศักยภาพทางด้านความคิดและสติปัญญา มีความรู้ทั้งด้านพยาบาลศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลจะเกิดได้ต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้จัดการศึกษา ผู้ใช้และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในด้านสถาบันการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่ใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถให้บริการได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคมในยุคของการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสมาคมวิทยาลัยพยาบาลของประเทศสหรัฐอเมริกา (American Association of College of Nursing: AACN, 2008) ได้จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า ต้องเป็นผู้จัดการดูแลสุขภาพ สามารถวางแผน จัดการประสานงานในการดูแลสุขภาพ และเป็นสมาชิกของวิชาชีพ รวมทั้งมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและวางแผนการประกอบอาชีพได้ ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนจึงควรมีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนอาชีพเพิ่มขึ้น

ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีหลายประการ ได้แก่ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ซึ่งกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพต้องต่ออายุเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก 5 ปี นอกจากนี้ความต้องการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพของผู้ใช้บริการ การปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่างเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะส่งผลดีทั้งต่อตนเอง ผู้ใช้บริการ หน่วยงาน วิชาชีพและประเทศ ดังนี้ (1) เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ



(2) ผู้ใช้บริการพึงพอใจ เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ (3) วิชาชีพได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้วิชาชีพได้รับการยอมรับจากสังคม (4) การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้ใช้บริการประทับใจในคุณภาพการบริการ ทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและมีภาพลักษณ์ที่ดี ขณะเดียวกันพยาบาลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออกของพยาบาลและลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ (5) ประหยัดงบประมาณของประเทศ เมื่อมีระบบบริการที่มีคุณภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ประหยัดงบประมาณของประเทศได้เพิ่มขึ้น ฮูดและเลดดี (Hood and Leddy, 2006: 607) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพถือเป็นหน้าที่ของพยาบาลทุกคน

ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากแนวคิดบันไดวิชาชีพพยาบาลซึ่งหมายถึงระดับความก้าวหน้าในงานของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยธรรมากร, 2550) พยาบาลควรวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง เบนเนอร์ก้าวว่า พยาบาลสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานได้ 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับผู้มีประสบการณ์น้อยไปจนถึงผู้ชำนาญการ (Benner, 2001) การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการสำคัญ ซึ่งการที่จะได้เลื่อนระดับขึ้นไปไม่เพียงแต่นับอายุงานเท่านั้น จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถไปพร้อมกันด้วย หากไม่ได้รับการพัฒนาและปฏิบัติงานนานขึ้นจะเกิดความเบื่อหน่ายและพึงพอใจในงานลดลง เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลได้ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพจึงเป็นประเด็นสำคัญ ดังที่ชูดิมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและส่งเสริมความก้าวหน้าในงานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของชิลด์และวอร์ด (Shield & Ward, 2001) พบว่า การส่งเสริมให้เรียนรู้ตลอดชีวิตและได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานจะทำให้มีความพึงพอใจในงาและคงอยู่ในงานได้มากกว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม

จากการศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2549-2558 (คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล, 2549) พบว่าในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า จำนวนพยาบาลจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และจะมีอัตราการสูญเสียพยาบาลร้อยละ 3 ต่อปี สอดคล้องกับการศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยของกฤษดา แสงวงดี (2551) กล่าวว่าอัตราการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการที่ลดขนาดกำลังคน

ภาครัฐ ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นไป ไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้ขวัญและกำลังใจของพยาบาลใหม่ลดลง ปริมาณการลาออกจากราชการจึงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จำนวน 97,942 คน แต่มีพยาบาลวิชาชีพเพียง 88,440 คน (ร้อยละ 90.3) ที่ปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพ ในขณะที่มีอัตราขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ถึง 31,260 คน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพใหม่มีอัตราการลาออกจากราชการเพิ่มขึ้น เนื่องจากปัญหาค่าตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ ขณะเดียวกันกำลังคนพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีแนวโน้มสูงอายุเพิ่มขึ้น อายุเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 37.8 ปี และมีเวลาคาดหวังเฉลี่ยในการทำงานในวิชาชีพประมาณ 22.55 ปี ส่งผลให้อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 4.43 แม้ว่ารัฐบาลได้ปรับปรุงนโยบายโดยการเพิ่มอัตราการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลสรุปจากรายงานการขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2552 พบว่า ยังคงมีอัตราการขาดแคลนกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ทั้งที่พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็น 139,359 คน แต่มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพเพียง 106,769 คน คิดเป็นร้อยละ 76.61 (กฤษดา แสงวดี, 2553)

ผลการสำรวจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก (กระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก, 2549) พบว่านักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในปี พ.ศ. 2548 ไม่มารายงานตัวถึงร้อยละ 23.80 โดยไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานเอกชนแทน ซึ่งถือว่าเป็นการสูญเสียบุคลากรที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกจากท้องถิ่น โดยกระทรวงสาธารณสุขมุ่งหวังให้กลับไปทำงานในท้องถิ่นเดิม แต่ด้วยข้อจำกัดด้านระเบียบและนโยบายการลดกำลังคน ทำให้ไม่สามารถบรรจุเข้ารับราชการได้ ผู้สำเร็จการศึกษาจึงตัดสินใจไปทำงานในภาคเอกชน ดังนั้น รัฐบาลจึงได้ทบทวนนโยบายในการธำรงรักษากำลังคนไว้ในระบบสุขภาพโดยจัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาพยาบาลที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษากลับไปปฏิบัติงานยังหน่วยงานต้นสังกัด ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้น ควรธำรงรักษากำลังคนไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดในด้านการลดค่าใช้จ่ายในการผลิต และคงไว้ซึ่งจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพไว้ในระบบ รัฐบาลควรปรับปรุงนโยบายและเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการ ขณะเดียวกันสถาบันการศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโอกาสและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาบัณฑิตให้มีความมุ่งมั่นในการกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อพัฒนาวิชาชีพและระบบบริการสุขภาพ

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ผลิตและพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงานบริการสุขภาพทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545 ของสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก, 2546) ได้กำหนดสมรรถนะของนักศึกษาแต่ละชั้นปีไว้ เพื่อให้สามารถพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาได้เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร รวมทั้งความต้องการของวิชาชีพ ซึ่งสภาการพยาบาล (2542) ได้กำหนดข้อบังคับว่า บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นไป ต้องสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี เพื่อกระตุ้นให้ผู้ประกอบวิชาชีพได้พัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่อง จากความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและความต้องการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพดังกล่าว วิทยาลัยพยาบาลจึงควรมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์เป็นที่ต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และควรจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองและชี้แนะแนวทางการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษามีความพร้อมในการประกอบอาชีพและมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด รวมทั้งสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพพบว่ายังมีจำนวนน้อย เช่น จินตนา ยูนิพันธ์และคณะ (2530) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทางวิชาการ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองโดยการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ โดยปัญหาที่พบในการพัฒนาตนเอง คือ ตนเองขาดความพร้อม หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีผู้ทำงานแทน ไม่มีทุนการศึกษา สอบคัดเลือกไม่ได้ ยังไม่ถึงคิวไปเรียนและอายุมากเกินไป พยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ต้องมีความพร้อม ความต้องการและมีแรงจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นจะเกิดพลังในการพัฒนาตนเอง ส่วนรัชชก วันทอง (2545) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟายพบว่า พยาบาลวิชาชีพควรศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาและมีทักษะในการสืบค้น และสุวรรณ สุริย์จามร (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ประไพพิศ พัฒนกิจ เรมวล นันท์ศุภวัฒน์และรัตนาดี ขอนตะวัน (2550) ได้ศึกษาทัศนคติต่อการศึกษาต่อเนื่องเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ พบว่า ทัศนคติต่อการศึกษาต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง ร้อยละ 80.70

ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 41.90 และอีกร้อยละ 62.90 ยังเก็บคะแนนหน่วยกิตไม่ครบ 50 หน่วย คะแนน อุปสรรคในการศึกษาต่อเนื่องอันดับแรก คือ ค่าใช้จ่าย เนื่องจากหน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนน้อย รองลงมา คือ ระยะทางไกลจากสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีภาระงานค่อนข้างมาก

ผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองในระดับหนึ่ง และผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าพยาบาลในอนาคตควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การที่จะพัฒนาตนเองได้ต้องทราบว่าจะต้องการเรียนอะไรและมีความพร้อมในการเรียนรู้ โนลส์ (Knowles, 1984) เชื่อว่า การเรียนรู้ที่ดี ผู้เรียนต้องมีความต้องการเรียนรู้ (The need to know) โดยเฉพาะในผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ต้องการเรียนรู้เมื่อมีความต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งนั้น และเมื่อบุคคลเจริญเติบโตและมีวุฒิภาวะเพิ่มขึ้น จะมีความรับผิดชอบต่อตนเองและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้นตามลำดับ จนเกิดความต้องการควบคุมและชี้นำตนเองได้ (Brockett and Hiemstra, 1991) ซึ่งอาจเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน เป็นต้น หรือปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง คุณภาพชีวิต เป็นต้น (Knowles, 1984) ในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควรสร้างให้เกิดแรงจูงใจจากภายใน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความใฝ่รู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยควรวางแผนสำหรับอนาคตว่าต้องการทำอะไรสำเร็จเมื่อใด ด้วยวิธีใด ซึ่งการวางแผนควรกำหนดช่วงเวลาภายใน 5 ปี หรือ 10 ปีข้างหน้าว่าควรจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างไรบ้าง อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2546) ผู้ได้รับรางวัลนักรัพยากรรมนุษย์ดีเด่น จากสถาบันรัพยากรรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2550 กล่าวถึงการวางแผนอาชีพว่าเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการกระทำในอนาคต ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้รู้สึกรักในสิ่งที่กำลังกระทำ กระตือรือร้นและเห็นคุณค่าในการทำงาน ในด้านการประกอบวิชาชีพของพยาบาล หากพยาบาลมีการวางแผนชีวิตวิชาชีพ จะช่วยให้ตระหนักถึงคุณค่าของการทำงานและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอาจมีปัญหาคืออุปสรรคในด้านการจัดสรรเวลา ภาระด้านครอบครัว ภาระงานและงบประมาณ

จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองดังกล่าว วิทยาลัยพยาบาลควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและรู้จักวางแผนพัฒนาตนเองทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้รู้จักประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง มีความใฝ่รู้และสามารถวางแผนการดำเนินชีวิต

และประกอบวิชาชีพของตนเองได้ โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เจาะลึกพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมของประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพกำหนดภาพอนาคตของตนเองอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาดตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร
4. รูปแบบการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด สามารถพัฒนาดักศึกษาพยาบาลให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองและมีความสามารถในการพัฒนาดตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. พัฒนารูปแบบการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาคณะและกรวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล พัฒนาจากแนวคิดการพัฒนาคณะของเมกกินสันและเพดเดิล (Megginson and Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตอาชีพของดอนเนอร์และวีลเลอร์ (Donner and Wheeler, 2001b, 2009) มอนตানা (Montana, 1989) ออตเต้และคาห์นเวลเลอร์ (Otte and Kahnweiler, 1995) และมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น ซิดนีย์ (University of Western Sydney, 2009)

2. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ กระทำโดยทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และประเมินประสิทธิผล ในระดับผลผลิต (Outputs) ได้แก่ สมรรถนะด้านการพัฒนาคณะและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างศึกษาอยู่เท่านั้น ยังไม่สามารถประเมินในระดับผลลัพธ์ (outcomes) ได้ เนื่องจาก ผลลัพธ์ของการพัฒนาคณะและการวางแผนชีวิตวิชาชีพจำเป็นต้องติดตามอย่างต่อเนื่องเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพและนำไปสู่การปฏิบัติจริง

เหตุผลที่เลือกวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้เป็นสถานที่ดำเนินการทดลอง เนื่องจาก เป็นสถาบันที่ผ่านการรับรองมาตรฐานและวิทยฐานะโดยสภาการพยาบาล และมีแหล่งค้นคว้าที่ เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมทั้งผู้วิจัยสามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้ ซึ่งจะทำให้สามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ และการที่เลือกนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 เนื่องจากนักศึกษาอยู่ในช่วงใกล้สำเร็จการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นระยะที่ควรส่งเสริมการ พัฒนาคณะและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพต่อไป

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การพัฒนาคณะ** หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาลต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพ ของตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยการประเมินความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง วินิจฉัยตนเอง จัดทำแผนพัฒนาคณะโดยกำหนดเป้าหมาย เลือกวิธีการเรียนรู้ แสวงหาทรัพยากรหรือโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาคณะในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง นำแผนไปสู่การปฏิบัติและ ประเมินผลตนเอง

**วิชาชีพ** หมายถึง อาชีพที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีองค์ความรู้ของตนเอง มีองค์การวิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติงานและปกครองตนเอง มีการบริการสังคมและทุกคนยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพร้อมทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

**การวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาลกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร เพื่ออะไรและทำอย่างไร โดยมีขั้นตอน ดังนี้ (1) การศึกษาสภาพแวดล้อมและประเมินตนเองในด้านค่านิยม ความสนใจในสาขาวิชาการพยาบาล ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพส่วนบุคคล ความต้องการในการเรียนรู้ ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ การสร้างเครือข่าย ความสมดุลของสุขภาวะทั้งด้านกาย จิต อารมณ์ สังคม และบทบาทในชีวิตและการทำงาน (2) การกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการ และ (3) การวางแผนตามเป้าหมายที่กำหนด

**รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง แบบแผนของการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งผลลัพธ์ในการเรียนรู้ คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ จัดกิจกรรมโดยส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักประเมินและวิเคราะห์ตนเอง วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ นำแผนไปใช้และประเมินผล รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

**ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพไปใช้ โดยประเมินจากสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**สมรรถนะ** หมายถึง ความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลสามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือสูงกว่า

**ความรู้** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบหรือเนื้อหาสาระของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีผลให้สามารถกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้บรรลุเป้าหมาย

**ทักษะ** หมายถึง ความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย

**ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่บ่งชี้ความสำเร็จในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ แรงจูงใจ ความคิด ความเชื่อ บุคลิกภาพ

**สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาล มีความรู้และทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ รวมทั้งมีลักษณะที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ มีการรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ มีความใฝ่รู้และความรับผิดชอบ โดยมีความสามารถในการศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ การนำแผนไปปฏิบัติและการประเมินผลตนเอง

**ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่พึงประสงค์ และแนวทางการแสวงหาหรือสืบค้นข้อมูลทางวิชาการซึ่งบุคคลใช้ในการพัฒนาตนเองวางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ

**ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง วางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลตนเองและปรับแผน

**ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลซึ่งส่งผลให้สามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความใฝ่รู้และความรับผิดชอบ

**การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง การที่บุคคลทราบว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง วางแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจเกิดได้จาก



ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงาน

**ความใฝ่รู้** หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียดและลึกซึ้ง โดยการซักถามข้อสงสัย กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายทั้งจากตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ และการสืบค้นทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความพยายามในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และยอมรับผลจากการกระทำของตนเองทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น

**วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข** หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำงานบำรู้งศิลปวัฒนธรรม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ การพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตอาชีพ บันไดวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังภาพที่ 1

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ**

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 80 (2) เน้นการพัฒนากระบวนการที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
- พรบ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 มาตรา 21, 29 และ 30 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและต้องใบอนุญาตทุก 5 ปี (สภาการพยาบาล, 2542)
- ความต้องการบริหารสุขภาพของผู้ใช้บริการ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร แบบแผนความเจ็บป่วยและนโยบายด้านสุขภาพส่งผลให้ความต้องการการบริหารสุขภาพเปลี่ยนแปลงไป (กฤษฎา แสงดี, 2551)
- สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่พึงประสงค์ของพยาบาลในศตวรรษที่ 21 พยาบาลควรเป็นผู้มีศักยภาพทางด้านความคิดและสติปัญญา ใฝ่รู้และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถให้บริการได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคม รวมทั้งมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและวางแผนการประกอบอาชีพได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2550; AACN, 2008)

**แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ**

- สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ อุดมโนทัศน์ แรงจูงใจ อุปนิสัยซึ่งผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบหรือสูงกว่าเกณฑ์ (McClelland, 1973; Spencer and Spencer, 1993; รัฐพัฒนา พิชญาธาดางศ์, 2549; สำนักงาน ก.พ., 2548)
- สมรรถนะทางการพยาบาล หมายถึง ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง มีตั้งแต่ระดับอ่อนหัดถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ (O'Shea, 2002 cited in Axley, 2008; Benner, 2001) ความใฝ่รู้เป็นทักษะที่จำเป็นประการหนึ่งในการประกอบวิชาชีพ (Lenburg, 1999)
- สมรรถนะเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาตนเอง เป็นสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพของพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2552) ประกอบด้วย
  1. การวิเคราะห์และประเมินตนเอง การรับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง
  2. แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
  3. ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

**การพัฒนาตนเอง**

- การพัฒนาตนเอง (Self development) หมายถึง การที่ผู้เรียนต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ รับผิดชอบเลือกสิ่งที่ต้องการเรียน กำหนดเวลา และวิธีเรียน ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Meggison and Pedler, 1992) มีกระบวนการ ดังนี้
  1. ความต้องการในการเรียนรู้
  2. การวินิจฉัยตนเอง
  3. การกำหนดเป้าหมาย
  4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม
  5. การสรรหาผู้สนับสนุน
  6. ความอดทนและพยายามมุ่งมั่น
  7. การประเมินผลตนเอง
- แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นแรงขับให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือเสริมภายนอก (Deci and Ryan, 1990; Ryan and Deci, 2000) เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะประการหนึ่ง การที่บุคคลมีแรงจูงใจภายในจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งเพิ่มขึ้น (Gauy, Ratelle and Chanal, 2008) นอกจากนี้การที่บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนจะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของตนให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Bandura, 1997) การบรรยายให้ความรู้ การพูดชักจูง และการสังเกตแบบในสถานการณ์จะทำให้บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น (Bandura, 1994) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะส่งผลให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

**การวางแผนชีวิตอาชีพ**

- การวางแผนชีวิตอาชีพ (Career-life planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างเป็นระบบ (Donner and Wheeler, 2001a; Kingner, 1979; McComick and Amundson, 1997) เป็นกฎเกณฑ์ของพยาบาลในเชิงโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Donner and Wheeler, 2001a) ประกอบด้วย การกำหนดภาพอนาคตของชีวิต จัดทำรายการชีวิต และวางแผนสำหรับอนาคต (Montana, 1989)
- การวางแผนชีวิตวิชาชีพ (Professional life planning) การเตรียมตัววิชาชีพอย่างเป็นระบบของผู้เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพใหม่ โดยการชั่งน้ำหนักในการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตนเองตามเป้าหมายที่ต้องการ หัวใจสำคัญ คือ การจัดระบบตนเอง (Personal organization) ประกอบด้วย การวางแผนการบันทึกและการสร้างเครือข่าย (Rivera, 1982)
- รูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพ (AHRDCC, 2003; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; McComick and Amundson, 1997; University of Western Sydney, 2009) ต้องคำนึงถึงความถนัด ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความสนใจ การเรียนรู้ บุคลิกภาพ ค่านิยม ความสมดุลของสุขภาพภาวะ บทบาทในชีวิตและงาน เครือข่าย ความต้องการของตลาดแรงงาน โอกาสทางอาชีพ
- รูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century career planning model) (Otte and Kahnweiler, 1995) ต้องรู้จักคำถามเพื่อการพัฒนาตนเอง ค้นหาปัญหาอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ วางแผนสำหรับอนาคตโดยให้บุคคลที่นำเชื่อก่อนตรวจสอบ ประเมินผลและปรับแผนอย่างน้อยปีละครั้ง
- รูปแบบการวางแผนและพัฒนอาชีพ (The career planning and development model) (Donner and Wheeler, 2001b, 2009) ประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านอาชีพ และการทำตลาดของตนเอง

**บันไดวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล**

- บันไดวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง ระดับความก้าวหน้าในวิชาชีพของประกอบวิชาชีพการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตชัยภกร, 2550) เบนเนอร์ (Benner, 2001) กำหนดการเลื่อนระดับความก้าวหน้าของพยาบาลไว้ 5 ระดับ ได้แก่ พยาบาลผู้เริ่มฝึกปฏิบัติ เริ่มมีความก้าวหน้า มีความสามารถ มีความชำนาญและความเชี่ยวชาญตามลำดับ โดยแต่ละระดับต้องมีการพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมทางการพยาบาลเป็นระยะ
- รมบจำแนกตำแหน่งกับบันไดวิชาชีพการพยาบาล พบว่ามีข้าราชการพลเรือนมาตรา 45-46 กำหนดตำแหน่งและระดับข้าราชการพลเรือนสามัญ มี 4 ประเภท ได้แก่ ประเภทบริหาร อำนวยการ วิชาการและทั่วไป และมาตรา 48 ให้อ.พ.จัดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประเภทและสายงานตามลักษณะงาน (สำนักงาน ก.พ., 2551) สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพไว้ 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการมี 4 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ อำนวยการ อำนวยการพิเศษและเชี่ยวชาญ และประเภทอำนวยการมี 2 ระดับ คือ ระดับต้นและระดับสูง (สำนักงาน ก.พ., 2552)
- แนวทางพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล การพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ค้นหาคำว่าเป็นวิชาชีพ ระยะที่ 2 พัฒนาคติภาวะของวิชาชีพ ระยะที่ 3 แสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ (Sovie, 1983) พยาบาลเริ่มต้นพัฒนาอาชีพจากการเขียนใฝ่รู้ เข้าสู่วิชาชีพ มีทักษะผูกพันในการประกอบวิชาชีพ คงอยู่ในวิชาชีพ และเข้าสู่ระดับสุดท้าย คือ เติบโตเกษียณ (Donner, 1992)

**รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล**

- หลักการ พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตาม พรบ. วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้สามารถให้บริการที่มีคุณภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิชาการ สมรรถนะพยาบาลที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และวางแผนประกอบอาชีพได้ การกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองควรสร้างให้เกิดแรงจูงใจจากภายในตนเอง ผู้เรียนต้องมีความใฝ่รู้ มีความอดทนมุ่งมั่น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ซึ่งแรงจูงใจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะของบุคคลที่จะช่วยผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเป็นการกำหนดแผนการพัฒนาตนเองในด้านการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพตามบันไดวิชาชีพในระยะเวลาที่กำหนด การวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ถือเป็นเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล คือ ค้นหาคำว่าเป็นวิชาชีพ ช่วยให้ได้สามารถประเมินและวิเคราะห์ตนเอง กำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการ วิธีการไปสู่เป้าหมาย ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพจะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงคุณค่าในชีวิตและทำงานด้วยความพร้อมในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น
- วัตถุประสงค์
  1. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
  2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
- ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง นักศึกษาพยาบาลมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น
- สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย
  - วิชาชีพการพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ
  - บันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล
  - แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
  - การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
  - การพัฒนาทักษะการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์
  - ประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล
- กระบวนการจัดกิจกรรม แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่
  - ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
  - ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ
    1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและประเมินตนเอง
    2. กำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการ
    3. จัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ
  - ระยะที่ 3 นำแผนไปศึกษาปฏิบัติและติดตามผล นำแผนไปปฏิบัติภายใน 8 สัปดาห์ ประเมินผลตนเองเป็นระยะและปรับแผน

**ประสิทธิผลของรูปแบบ**

ประเมินจากสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่

- ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
- ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
- ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สรุปมโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย

มโนทัศน์ที่ใช้อธิบายกรอบแนวคิดในการวิจัย สรุปได้ดังนี้

### 1. ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550** มาตรา 80 (2) กำหนดให้ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาพะที่ยั่งยืนของ ประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมี ประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการ สาธารณสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 23)

**พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540** มาตรา 21, 29 และ 30 กำหนดว่า พยาบาลวิชาชีพต้องขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพพร้อมทั้งต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก 5 ปี โดยสอบหรือศึกษาต่อเนื่องอย่างน้อย 50 หน่วย คะแนน เพื่อควบคุมคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (สภาการพยาบาล, 2542) เป็นผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

**ความต้องการบริการสุขภาพของผู้ใช้บริการ** ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล วิชาชีพมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านปริมาณกำลังคนและทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองความ ต้องการด้านสุขภาพที่หลากหลาย เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วน ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วยของประชาชนที่ซับซ้อนและรุนแรง เพิ่มขึ้น และนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพทั้งในด้านการขยายบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และบริการปฐมภูมิและการที่ประเทศไทยมุ่งพัฒนาเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย ส่งผลให้ความต้องการบริการสุขภาพเปลี่ยนแปลงไป (กฤษฎา แสงวงดี, 2551: 2-3) พยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

**สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่พึงประสงค์ของพยาบาลในศตวรรษที่ 21** วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2550) กล่าวว่า สถาบันการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตและพัฒนา บัณฑิตให้มีคุณภาพ ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถให้บริการได้สอดคล้องกับปัญหาและ ความต้องการของสังคมในยุคของการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสมาคมวิทยาลัยพยาบาลสหรัฐอเมริกา (American Association of College of Nursing: AACN, 2008) ซึ่งกล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพต้องปรับ บทบาทเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถในการเป็นผู้จัดการการดูแลสุขภาพได้ และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งสามารถวางแผนการประกอบอาชีพได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ อัจฉริยะทัศน แรงจูงใจ อุปนิสัยซึ่งผลักดันให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามความรับผิดชอบหรือสูงกว่าเกณฑ์ (McClelland, 1973; Spencer and Spencer, 1993; จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2549; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.), 2548)

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลนั้นมีอยู่ ดังนั้นในการพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาพยาบาล จึงต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่งตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล

สมรรถนะทางการพยาบาล (Nursing competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและเจตคติของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สภาการพยาบาล, 2552ก) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องและมีทักษะที่ดี (O'Shea, 2002 cited in Axley, 2008) สมาคมวิทยาลัยพยาบาลสหรัฐอเมริกา (American Association of College of Nursing: AACN, 2008) ได้เสนอว่าพยาบาลวิชาชีพควรปรับบทบาทเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ โดยมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมทั้งวางแผนการประกอบอาชีพได้

เลนเบิร์ก (Lenburg, 1999) กล่าวว่า ความใฝ่รู้เป็นทักษะที่จำเป็นประการหนึ่งในการประกอบวิชาชีพ สำหรับประเทศไทย สภาการพยาบาล (2552ก) ได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านสังคม ซึ่งสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์ประกอบของการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง
2. แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
3. ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำ

ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ

สำหรับในด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตไว้ โดยสมรรถนะสากลประการแรก คือ การใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงสาธารณสุข, สถาบันพระบรมราชชนก, 2546: 4)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ สิ่งสำคัญประการแรกที่จะช่วยให้พัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของผู้เรียนได้ดี คือ การพัฒนาตนเอง หากผู้เรียนมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ย่อมนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาลเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นต่อไป

### 3. การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่ผู้เรียนต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ รับผิดชอบเลือกสิ่งที่ต้องการเรียน กำหนดเวลา และวิธีเรียนรู้ ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย (Megginson and Pedler, 1992: 3-7)

1. ความต้องการในการเรียนรู้ (Desire to learn) เริ่มจากบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้
2. การวินิจฉัยตนเอง สำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข
3. การกำหนดเป้าหมาย โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนา
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม กำหนดวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ค้นหาแหล่งประโยชน์และฝึกปฏิบัติ
5. การสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ เพื่อให้ความพยายามของตนเองประสบความสำเร็จ
6. ความอดทนและความมุ่งมั่น เป็นความพยายามในระหว่างการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใช้เวลาให้คุ้มค่า ควบคุมตนเองเพื่อให้การพัฒนารุดลู่เป้าหมาย
7. การประเมินผลตนเอง เป็นการประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง

กล่าวได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองเกิดจากบุคคลต้องการพัฒนาตนเอง เริ่มจากความต้องการเรียนรู้ วินิจฉัยตนเอง กำหนดเป้าหมายและพยายามไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ในการพัฒนานักศึกษาจำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้นักศึกษาพยายามได้ประเมินและวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบความต้องการในการเรียนรู้ก่อนเป็นอันดับแรก

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะและการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กัน สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทศนคติ แรงจูงใจ อึดทนในทศน์ อุปนิสัยรวมถึงพฤติกรรมหรือความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการพัฒนาตนเองควรมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน ได้แก่ ทศนคติ แรงจูงใจ อึดทนในทศน์ อุปนิสัย สูการพัฒนาภายนอก ได้แก่ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม ถ้าสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้แล้ว การพัฒนาความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ย่อมกระทำได้ง่ายขึ้น

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง ความต้องการภายในจิตใจของบุคคล ที่เป็นแรงขับให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก (Ryan and Deci, 2000: 56) เดซีและไรแอน (Deci and Ryan, 1990) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเกี่ยวข้องกับความต้องการและความรู้สึก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีความสามารถ เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถหรือมีศักยภาพ
2. ความสนใจ ความตื่นเต้น เป็นความรู้สึกที่เป็นสุข ตื่นเต้นและเพลิดเพลินในขณะปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ
3. ความต้องการกำหนดด้วยตนเอง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง เกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจของบุคคลที่แสดงออกโดยพยายามปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การจูงใจให้บุคคลมีอิสระในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ในด้านการศึกษา พบว่า การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองมีผลต่อการประสบความสำเร็จของผู้เรียน การที่มีแรงจูงใจจากภายในทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งเพิ่มขึ้น (Gauy, Ratelle and Chanal, 2008) เมื่อผู้สอนพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในตนเองจะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

การรับรู้สมรรถนะของตนเอง (Perceived self efficacy) หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จบุคคลสามารถเรียนรู้และเปลี่ยนพฤติกรรมได้โดยเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางปัญญา การที่เชื่อมั่นในความสามารถของตน จะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของตนให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ กระบวนการสำคัญ คือ การตั้งใจ จดจำ สร้างพฤติกรรมและตั้งใจให้กระทำ การรับรู้สมรรถนะของตนเองมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การกระตุ้นให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง ซึ่งแบนดูรา (Bandura, 1994: 71– 81; Bandura, 1997: 79– 80) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนจะเพิ่มขึ้นได้จากการกระทำสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง ความสำเร็จจะทำให้บุคคลเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงขึ้น
2. ตัวแบบทางสังคม การที่ได้เห็นบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนประสบความสำเร็จ จะสามารถเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนได้
3. การชักจูง เป็นวิธีที่ช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในความสามารถของตน มีความพยายามในการพัฒนาตนเองมากขึ้น
4. การตอบสนองทางจิตใจ ปฏิบัติทางร่างกายและอารมณ์ต่อสถานการณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเหนื่อยล้า เจ็บป่วย ความเครียดมีผลทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง

ในรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลนี้ ใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการเพิ่มการรับรู้สมรรถนะของตนเองและให้เรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ บรรยายให้ความรู้ และการพูดชักจูง

#### 4. การวางแผนชีวิตอาชีพ

การวางแผนชีวิตอาชีพ (Career-life planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างเป็นระบบ (Donner and Wheeler, 2001a; Klingner, 1979; McCormick and Amundson, 1997) เป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคคล มีการเชื่อมโยงความระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและผลผลิตของงาน ความต้องการที่หลากหลายของบุคคล เป้าหมายที่กำหนดและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Klingner, 1979) ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญเป็นกุญแจสำคัญของพยาบาลในเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กระบวนการวางแผนและพัฒนาอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ (Donner and Wheeler, 2001a: 80)

การวางแผนชีวิตวิชาชีพ (Professional life planning) หมายถึง การเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) ของผู้เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพใหม่ โดยการชี้นำตนเอง (Self-directed) ในการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตนเองตามเป้าหมายที่ต้องการ (Rivera, 1982: 3) หัวใจสำคัญของการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง (Personal organization) ประกอบด้วย การวางแผน การบันทึกและการสร้างเครือข่าย (Rivera, 1982: 3-12)

แมคคอร์มิคค์และอมนันด์สันกล่าวถึงรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพ (Career-life planning model) ว่า มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง 8 ประการ ได้แก่ (McCormick and Amundson, 1997: 171-179) ความถนัด ความสามารถ ทักษะ ความสนใจ บุคลิกภาพ คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต ความสมดุลของสุขภาวะ พื้นฐานการศึกษา งาน บทบาทในชีวิตและความรับผิดชอบ และความต้องการของตลาดแรงงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 2002 แมคคอร์มิคค์และอมนันด์สันได้ร่วมกับโพห์เนล (Poehnell) และผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ขององค์การพัฒนาศักยภาพบุคคลพื้นเมืองของแคนาดา (The Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC), 2003) ปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเพิ่มขึ้น โดยสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการกำหนดเป้าหมายของการวางแผนชีวิตอาชีพ มีดังนี้

1. ความถนัด ความสามารถ ทักษะ
2. ความสนใจ หมายถึง สิ่งที่ชอบและไม่ชอบ ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพ
3. บุคลิกภาพ คุณลักษณะของบุคคล
4. คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต หมายถึง ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกระทำต่าง ๆ ในชีวิต
5. การพัฒนาความสมดุลของสุขภาวะทั้งทางด้านกาย จิต อารมณ์และจิตวิญญาณ
6. การเรียนรู้ หมายถึง การที่ทราบว่าสิ่งที่ต้องเรียนรู้ในชีวิตมีอะไรบ้าง ไม่ใช่เพียงแต่ในห้องเรียน และจะเรียนรู้ให้ดีที่สุดได้อย่างไร
7. บทบาทในชีวิตและงาน หมายถึง หน้าที่ในครอบครัว ชุมชนและงานที่รับผิดชอบ
8. ความต้องการของตลาดแรงงาน หมายถึง การที่ทราบความต้องการของตลาดแรงงานในโลกและทราบว่าใครจะช่วยให้เรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น

นักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินเครือข่ายและประสบการณ์ของตนเองด้วย (Donner and Wheeler, 2001b, 2009; University of Western Sydney, 2009)



สำหรับขั้นตอนการวางแผนชีวิตอาชีพ มอนทานา (Montana, 1989: 122-139) กล่าวว่า การวางแผนชีวิตอาชีพเป็นการกำหนดเส้นทางอาชีพในแต่ละช่วงวัย การวางแผนชีวิตประกอบด้วย ขั้นตอน 3 ประการ เพื่อมุ่งไปสู่ศักยภาพสูงสุดของบุคคล ดังนี้

1. การกำหนดภาพอนาคตของชีวิต
2. จัดทำรายการชีวิต
3. วางแผนสำหรับอนาคต

นอกจากนี้ออตเต้และคาห์นเวลเลอร์ (Otte and Kahnweiler, 1995) ได้นำเสนอรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century career planning model) เพื่อให้สามารถวางแผนอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยมีขั้นตอนการวางแผนอาชีพ 10 ประการ ดังนี้

1. ตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเอง
2. ค้นหาปัญหาอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ
3. กำหนดอนาคตที่ต้องการ
4. ศึกษาตนเอง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง
5. วิเคราะห์สมรรถนะของตนเองที่เคยใช้ในอดีต
6. วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต บันทึกรายการสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต
7. จัดทำร่างแผนพัฒนาตนเองในด้านการประกอบอาชีพ
8. ให้บุคคลที่เชื่อถือตรวจสอบแผน นำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์และปรับแผน
9. นำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาตามสมรรถนะที่กำหนด
10. ประเมินผลและปรับแผน หากมีปัญหาในการดำเนินตามแผน ต้องปรึกษาผู้อื่นและบันทึกผลเป็นระยะ รวมทั้งสะท้อนผลไปสู่การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**รูปแบบการวางแผนและพัฒนาอาชีพ** (The career planning and development model) (Donner and Wheeler, 2001b, 2009) ประกอบด้วย (1) การศึกษาสภาพแวดล้อม (2) การประเมินตนเอง (3) การกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งหมายถึงการกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ (4) การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านอาชีพ และ (5) การทำตลาดของตนเอง ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสื่อสารเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญหรือความสามารถของตนเอง การสร้างเครือข่ายรวมถึงการมีอาจารย์พี่เลี้ยง

จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992) สอดคล้องกับกระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอน (Matonna, 1989) ทุกข้อ และสอดคล้องกับรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler, 1995) เกือบทุกข้อ ยกเว้นขั้นตอนที่ 8 ของรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 คือ การตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ ในกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอนไม่ได้ระบุไว้ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการตรวจสอบแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้แผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพมีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องการ นอกจากนี้กระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอนยังไม่ได้ระบุขั้นตอนการนำไปปฏิบัติและประเมินผล กล่าวได้ว่า รูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler, 1995) ครอบคลุมและสมบูรณ์มากกว่า และจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน รูปแบบการวางแผนและพัฒนาอาชีพควรคำนึงถึงการศึกษาสภาพแวดล้อมด้วยเพื่อให้สามารถวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพได้ (Donner and Wheeler, 2009; Waddell, Donner and Wheeler, 2009) ดังนั้น กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น (ร่าง) จึงกำหนดกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพแวดล้อม
2. การประเมินตนเอง
3. การกำหนดภาพอนาคต
4. การวางแผนสำหรับอนาคต
5. การนำไปสู่การปฏิบัติ
6. การประเมินผล

กล่าวได้ว่าแผนชีวิตอาชีพสำหรับวิชาชีพพยาบาล หมายถึง แผนชีวิตวิชาชีพ เนื่องจากการประกอบอาชีพพยาบาลเป็นการประกอบวิชาชีพ สำหรับการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ถือเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล เริ่มจากระยะที่ 1 คือ ค้นหาความเป็นวิชาชีพตามแนวคิดของโซวี (Sovie, 1983) การวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพจะช่วยให้ นักศึกษาพยาบาลสามารถประเมินตนเอง กำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิธีการไปสู่เป้าหมาย ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตและการทำงาน รวมทั้งมีความพร้อมในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น

## 5. บัณฑิตวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล

**บัณฑิตวิชาชีพการพยาบาล** หมายถึง ระดับความก้าวหน้าในงานของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร, 2550) เบนเนอร์ (Benner, 2001: 13-34) ได้กำหนดการเลื่อนระดับความก้าวหน้าของพยาบาลตามระดับสมรรถนะของพยาบาล (Level of proficiency) ไว้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับต้องมีการพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้ ทักษะและเจตคติ และค่านิยมทางการพยาบาลเป็นระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 นักศึกษาหรือพยาบาลผู้เริ่มฝึกปฏิบัติงาน (Novice) เป็นระยะที่พัฒนาจากนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่

ระยะที่ 2 พยาบาลผู้เริ่มมีความก้าวหน้า (Advanced beginner) มีประสบการณ์ในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น

ระยะที่ 3 พยาบาลผู้มีความสามารถ (Competent) เป็นพยาบาลที่มีความสามารถในการวางแผนการพยาบาลและประสานการดูแลที่ซับซ้อนได้

ระยะที่ 4 พยาบาลผู้ชำนาญ (Proficient) มีความสามารถในการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กำหนดเป้าหมายระยะยาวเพื่อวางแผนการพยาบาลได้

ระยะที่ 5 พยาบาลผู้มีความเชี่ยวชาญ (Expert) ใช้เวลาประมาณ 5 ปีขึ้นไปสามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ประสบได้ทันทีและตัดสินใจได้ถูกต้องโดยไม่ต้องเสียเวลากับทางเลือกอื่น ๆ ยืดหยุ่นและมีความชำนาญสูง มีทักษะในการวิเคราะห์สูงมาก

### มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับบัณฑิตวิชาชีพการพยาบาล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 4 ประเภทและมาตรา 46 กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามประเภทต่าง ๆ ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

มาตรา 48 ให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน 8 กลุ่มอาชีพ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่ม

อาชีพที่ 6 คือ กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุข จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ มี 2 สายงาน ได้แก่ สายงานพยาบาลวิชาชีพและสายงานอำนวยการ สำหรับ ระดับตำแหน่งของสายงานพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ส่วนสายงานอำนวยการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง (สำนักงาน ก.พ., 2552)

### แนวทางพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล

โซวี (Sovie, 1983) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาลไว้ 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ค้นหาความเป็นวิชาชีพ (Professional identification) เมื่อสำเร็จ การศึกษาและเริ่มปฏิบัติงาน จะเริ่มค้นหาความจริงในการปฏิบัติงาน ปรับบทบาทตามความ คาดหวังของหน่วยงานและวิชาชีพ

ระยะที่ 2 พัฒนาคูณิภาวะของวิชาชีพ (Professional maturation) ผู้ปฏิบัติงาน จะรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือเป็นผู้นำกลุ่มได้ สามารถวางแผนและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ร่วมปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและวิชาชีพ ผลิตผลงานวิชาการและ งานวิจัยได้

ระยะที่ 3 แสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ (Professional mastery) มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติ การบริหารและการวิจัย รวมทั้งเข้าใจระบบ และรูปแบบการศึกษาของวิชาชีพ แสดงบทบาทต่อองค์กรและวิชาชีพในระดับสูง มีส่วนร่วมใน กิจกรรมระดับชาติและนานาชาติ

ดอนเนอร์ (Donner, 1992: 345-363) ได้แบ่งระยะพัฒนาการของการประกอบวิชาชีพ การพยาบาล เป็น 5 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การเรียนรู้ (Learning) เป็นระยะเริ่มต้นที่เป็นนักศึกษาพยาบาล ได้รับการ ศึกษาด้านการพยาบาลขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 เริ่มประกอบอาชีพ (Entry) เริ่มต้นเมื่อสำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานด้านการ พยาบาล

ระยะที่ 3 ค้นหาความเป็นตัวเอง (Commitment) เป็นระยะที่พยาบาลเริ่มค้นหาสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบและตัดสินใจเลือกสาขาวิชาที่ตนเองมีความถนัด

ระยะที่ 4 ระยะพัฒนาการสมบูรณ์ (Consolidation) เป็นระยะที่มีความสามารถในการปรับตัวกับเส้นทางอาชีพ (Career path) และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ระยะที่ 5 ระยะเกษียณ (Withdrawal) เป็นระยะเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

ระยะต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการประกอบอาชีพของพยาบาลซึ่งไม่ได้หมายความเพียงแค่งาน (Jobs) ในแต่ละระยะจะมีงานมากกว่าหนึ่งอย่างหรือตำแหน่ง การวางแผนในแต่ละระยะมีความสำคัญมาก การพัฒนาทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดไว้ในการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นวิชาชีพและบรรลุเป้าหมายของตนเอง

แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างมีระบบและขั้นตอน ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับบันไดวิชาชีพมาใช้เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ความเข้าใจบันไดวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตนเองแต่ละระยะ ซึ่งทำให้วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น

## 6. รูปแบบการพัฒนิตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล

จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาร่างรูปแบบการพัฒนิตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยมีองค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ดังนี้

หลักการ ประกอบด้วย ความจำเป็นของการพัฒนิตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนิตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนิตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนิตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนิตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง คือ นักศึกษามีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

สาระการเรียนรู้ มี 6 เรื่อง ได้แก่ (1) วิชาชีพการพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ (2) บัณฑิตวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล (3) แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (4) การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (5) การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ และ (6) ประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพการพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล

กระบวนการจัดกิจกรรม แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยการจัดกิจกรรม บรรยายให้ความรู้ และการพูดคุยเชิง

ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ และการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ

ระยะที่ 3 นำแผนไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล โดยนำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลเป็นระยะและปรับแผน

## 7. ประสิทธิผลของรูปแบบ

การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ประเมินจากสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล จากความหมายของสมรรถนะซึ่งหมายถึง ความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพจึงหมายถึง ความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

แรงจูงใจเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะ (McClelland cited in Spencer and Spencer, 1993: 9-11) และสภาการพยาบาล (2552ก) ได้กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

ได้แก่ (1) บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ คือ มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง (2) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นและใฝ่รู้ นอกจากนี้ในกระบวนการพัฒนาตนเองของเม็กกินสันและเพ็ดเดิลล์ (Megginson and Pedler, 1992) ผู้เรียนจะต้องมีความอดทนและความพยายามมุ่งมั่นซึ่งเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองด้วย กล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ผู้เรียนต้องมีลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น ได้แก่ การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ ดังนั้นในการประเมินลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลจึงประเมินองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเรียนการสอนโดยสอดแทรกในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการศึกษาทั่วไปหรือในหมวดวิชาชีพการพยาบาลได้
2. ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งจะทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เมื่อสำเร็จการศึกษาจึงมีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การที่พยาบาลมีสมรรถนะในการพัฒนาตนเอง ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาบริการพยาบาลที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ทำให้ผู้ใช้บริการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
3. ได้แนวทางในการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่จะสำเร็จเป็นพยาบาลวิชาชีพ ช่วยให้ผู้รู้จักวางแผนชีวิตวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพ มีแผนพัฒนาตนเองและทราบความก้าวหน้าในชีวิตวิชาชีพ ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้อัตราการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลสูงขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 5 เรื่อง ได้แก่ การพัฒนารูปแบบ สมรรถนะทางการพยาบาล การพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตอาชีพ บัณฑิตวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล ดังนี้

#### การพัฒนาารูปแบบ

รูปแบบ (Model) เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ เป็นรูปธรรมของความคิดซึ่งบุคคลแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพเพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น (ทิตานา แซมมณี, 2550: 220)

ราช (Raj, 1996: 1376) กล่าวถึงความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ 1) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงความจริงของปรากฏการณ์โดยย่อ ในรูปของข้อความ จำนวนหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ง่ายขึ้น และ 2) รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนความคิดที่แสดงถึงการนำโปรแกรมที่กำหนดขึ้นเฉพาะไปใช้

รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงโครงสร้างที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปร รูปแบบเปรียบเหมือนสมมติฐานที่สร้างขึ้นจากความคิด ประสบการณ์หรือทฤษฎี แต่รูปแบบไม่ใช่ทฤษฎี (Keeves, 1997: 386)

สรุปได้ว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปรากฏการณ์ในรูปของข้อความ จำนวนหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ง่ายขึ้น

สไตเนอร์ (Steiner, 1988 อ้างในเสรี ชัดเข้ม, 2538: 51-52) จำแนกประเภทของรูปแบบเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical models) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ
  - 1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-of) เช่น รูปแบบหรือแบบจำลองเครื่องบินเอฟ 16 ลำเล็กที่สร้างจำลองมาจากเครื่องบินเอฟ 16



1.2 รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เช่น รูปแบบหรือแบบจำลองที่ออกแบบเพื่อใช้เป็นต้นแบบในการผลิตเครื่องบินเอฟ 16 โดยต้องสร้างรูปแบบหรือแบบจำลองชนิดนี้ขึ้นมาก่อนเพื่อจะนำไปเป็นต้นแบบผลิตเครื่องบินเอฟ 16 ล้ำจริง

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual models) แบ่งเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual selection) เพื่อนำไปใช้อธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual model-for) หมายถึงรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อใช้อธิบายทฤษฎี เช่น รูปแบบที่สร้างจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติเพื่อนำไปใช้อธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

ในการพัฒนารูปแบบ คีฟส์ (Keeves, 1997: 386-387) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบควรมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่จะเกิดขึ้นได้ คือ สามารถนำไปพิสูจน์หรือตรวจสอบได้โดยการสังเกตและทดสอบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ถ้าปรากฏว่า รูปแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นจะถูกปฏิเสธไป

2. โครงสร้างของรูปแบบต้องแสดงถึงกลไกเชิงสาเหตุ (Causal mechanism) ของเรื่องที่ศึกษา ซึ่งนอกจากจะใช้เป็นเครื่องมือในการทำนายแล้ว รูปแบบควรรู้ใช้อธิบาย (Explanation) ปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ด้วย

3. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้เกิดจินตนาการ (Imagination) ในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ได้ ซึ่งจะช่วยขยายขอบเขตในการสืบค้นความรู้เพิ่มขึ้น

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) ของตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships) อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบสหสัมพันธ์ (Correlation) และการถดถอย (Regression) ยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเริ่มต้นพัฒนารูปแบบ

องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบด้านการศึกษา มีดังนี้ (ทิตินา แคมมณี, 2550: 220)

1. มีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบการสอนนั้น

2. มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการ

3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของรูปแบบหรือกระบวนการนั้น

4. มีการอธิบายหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ อันจะช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยรูปแบบจะต้องได้รับการพิสูจน์ ทดสอบ สามารถทำนายผลได้และมีศักยภาพในการสร้างความคิดรวบยอดและความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ได้

รูปแบบที่ใช้กันอยู่ทั่วไปมี 5 รูปแบบ ดังนี้ (Keeves, 1997: 387-393)

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue models) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ และพบได้บ้างในด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ใช้น้อยในด้านศึกษาศาสตร์ เช่น รูปแบบแสดงพัฒนาการของอะตอม สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพของสิ่งที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับข้อมูลความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำทดสอบข้อมูลเชิงประจักษ์และหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง ตัวอย่างของรูปแบบทางการศึกษา เช่น รูปแบบของจำนวนประชากรนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเทียบเคียงกับลักษณะของแท่งน้ำซึ่งมีท่อน้ำเข้าและน้ำออก จำนวนนักเรียนที่เข้าสู่ระบบโรงเรียนหมายถึงท่อน้ำเข้า ประกอบด้วย อัตราการเกิดของเด็ก อัตราการย้ายเข้าพื้นที่และอัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกจากระบบโรงเรียน ประกอบด้วยอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ อัตราการออกจากโรงเรียนตามระเบียบ อัตราการออกจากโรงเรียนเนื่องจากอายุมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด การทดสอบรูปแบบนี้กระทำโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ขณะนั้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้มีจุดอ่อน คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบได้อย่างชัดเจน จึงนำไปใช้ได้จำกัด

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic models) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาหรือข้อความในการบรรยายหรืออธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบ ใช้หลักการเทียบเคียงเชิงแนวความคิด ทำให้อธิบายรายละเอียดได้ดีกว่ารูปแบบเชิงเทียบเคียง แต่มีจุดอ่อนคือ ข้อความขาดความชัดเจนแน่นอน ทำให้การทดสอบโครงสร้างของรูปแบบกระทำได้ยาก แต่รูปแบบนี้นิยมใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์ เพราะสามารถศึกษาปรากฏการณ์ทางการศึกษาได้ดี

3. รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic models) เป็นรูปแบบที่มีการจัดระบบโครงสร้างขององค์ประกอบภายในอย่างเป็นลำดับชั้น แสดงเป็นแผนผัง แผนภาพ กราฟ หรือไดอะแกรม เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเข้าด้วยกัน การทดสอบรูปแบบต้องสร้างแบบวัดแต่ละองค์ประกอบแล้วนำไปรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบว่าสอดคล้องกับรูปแบบหรือไม่

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical models) เริ่มนำมาใช้ในด้านการศึกษาในช่วงต้นทศวรรษที่ 1960 เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสัญลักษณ์หรือสมการทางคณิตศาสตร์ มักพัฒนามาจากรูปแบบเชิงภาษา สามารถเขียนออกมาในรูปสมการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ ทำให้สามารถทดสอบรูปแบบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งนำไปสู่การสร้างทฤษฎีได้

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal models) ในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1970 เริ่มมีการนำรูปแบบเชิงสาเหตุมาใช้ในการวิจัยทางการศึกษา เริ่มจากการนำวิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) มาใช้ศึกษาด้านพันธุกรรม รูปแบบเชิงสาเหตุเป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงภาษาที่ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนได้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง รูปแบบจะสร้างขึ้นมาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว ความสัมพันธ์ของตัวแปรจะอยู่ในรูปสมการเส้นตรง ซึ่งแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลการระหว่างตัวแปร จากนั้นรวบรวมข้อมูลในสภาพธรรมชาติแล้วนำมาทดสอบรูปแบบว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้สอดคล้องกับรูปแบบที่สร้างขึ้นหรือไม่ ทำให้สามารถใช้ข้อมูลตรวจสอบเพื่อยืนยันหรือปฏิเสธรูปแบบที่ศึกษาได้ รูปแบบทางด้านศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเชิงสาเหตุ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของคีฟส์และทิตินา แชมมณี เป็นแนวทางในการกำหนดหลักการเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้รูปแบบเชิงภาษา คือ ใช้ภาษาบรรยายเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## สมรรถนะทางการพยาบาล

### ความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะ

คำว่า “สมรรถนะ” ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ความสามารถ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 1128) มาจากภาษาอังกฤษว่า “Competency” หรือ “Competence” ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยอาจใช้คำว่า “ศักยภาพ” หรือ “ความสามารถ” ก็ได้ จากพจนานุกรมของออกฟอร์ด (Oxford English Dictionary, 1989 cited in Axley, 2008: 216) ระบุความหมายของ “Competency” ว่า หมายถึงความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่ง (The ability to deal with a subject) หรือการมีคุณสมบัติเหมาะสม (Sufficiency of qualification) ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Skill และ Aptitude ในงานวิจัยนี้ได้ใช้คำว่า “Competency”

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือความสามารถในการทำงาน (Competency) เริ่มมีขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยเดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาว่าเหตุใดบุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยสัมภาษณ์บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานและเท่ากับมาตรฐาน พบว่า บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานจะมีลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่เรียกว่า “สมรรถนะ” (Competency) และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของบุคคลว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) และผลการศึกษารูปได้ว่าสมรรถนะเป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคคลได้ดีกว่าคะแนนผลการศึกษา การทดสอบความถนัด เขาวินิจฉัยและความรู้ทางวิชาการ (McClelland, 1973: 1-14) ระบบสมรรถนะจึงได้รับความสนใจอย่างมาก และต่อมาได้นำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยในปี ค.ศ. 1982 โบเยทซิส (Boyatzis) ได้เขียนหนังสือเรื่อง “The competent manager: A model for effective performance” ทำให้มีการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างกว้างขวาง ในประเทศไทยมีองค์กรธุรกิจหลายแห่งเริ่มนำมาใช้ก่อน และในปี พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group มาเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น (ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2549: 18-20) อย่างไรก็ตามในปี ค.ศ. 1991 แบเรตต์และเดพินเนต (Barrett and Depinet, 1991: 1012-1024) ได้เขียนบทความเรื่อง “A reconsideration of testing for competence rather than for Intelligence” เพื่อโต้แย้งข้อสรุปของแมคเคลแลนด์ว่า

ผลการเรียนยังที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ความฉลาดหรือเชาวน์ปัญญาทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และแมคเคลแลนด์แสดงความเห็นว่าถ้าจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในบทความ “Testing for competence rather than for Intelligence” เขาอธิบายว่าความฉลาดเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเหมือนกัน แต่เมื่อทุกคนมีความฉลาดในระดับหนึ่งแล้วความฉลาดจะไม่แสดงความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอีกต่อไป (McClelland, 1993) จากข้อค้นพบของแบเรตต์และเดพิเนต (Barrett and Depinet, 1991) และคำอธิบายของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1993) สรุปได้ว่า การทดสอบความฉลาดยังคงมีความสำคัญในการคัดเลือกบุคคลในเบื้องต้น ซึ่งปัจจุบันแนวคิดเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้อย่างกว้างขวางทั้งในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพศึกษารวมถึงการศึกษาด้านการพยาบาลด้วย

จากการศึกษาคำนิยามของสมรรถนะซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของบุคคลนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

แมคเคลแลนด์ให้ความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึง ลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในบุคคลซึ่งผลักดันให้บุคคลมีความสามารถในการสร้างผลงานให้ดีหรือสูงกว่าที่เป้าหมายที่กำหนด (McClelland, 1973)

สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) เป็นลักษณะภายในของบุคคลที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Boyatzis, 1982: 27-33)

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993: 9-11) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ลักษณะพื้นฐานภายในบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย อัตมโนทัศน์ (Self concept) ความรู้ และทักษะซึ่งผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความหมายของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์นับว่าไม่ได้แตกต่างจากความหมายของแมคเคลแลนด์

สมรรถนะ หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้ตามบทบาทหรือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Axley, 2008: 217)

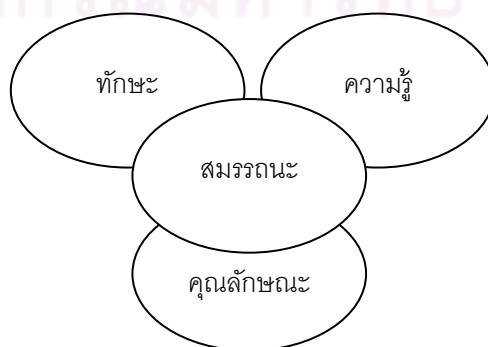
ณรงควิทย์ แสนทอง (2547: 9) สรุปความหมายของสมรรถนะเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกหมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย และกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะและลักษณะของบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออก สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายของงาน (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549: 12)

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 61) ได้สรุปคานิยามของสมรรถนะไว้ว่า เป็นลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ คานิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องเหมาะสมกับองค์กร โดยต้องสามารถจำแนกผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานออกจากผู้ไม่ประสบความสำเร็จได้อย่างมีเหตุผล

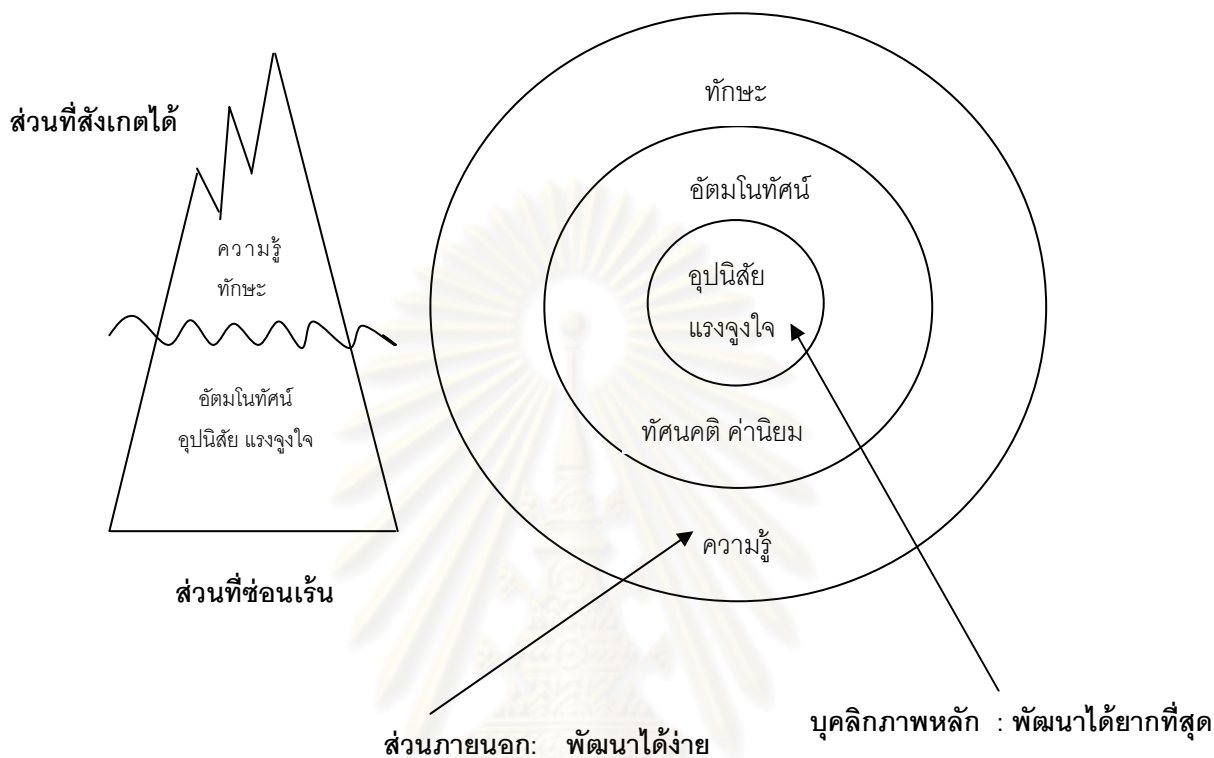
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2548) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่าหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่น เช่น สมรรถนะการบริการที่ดี คือ สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ หากขาดองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ สืบค้น และลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีได้ เป็นต้น

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2549: 26) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของสมรรถนะ (ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์, 2549: 27)

แมคเคลแลนด (McClelland cited in Spencer and Spencer, 1993) กล่าวว่าสมรรถนะ มี องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจและอุปนิสัย ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนด (Spencer and Spencer, 1993: 11)

องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ประการ ดังนี้ (McClelland cited in Spencer and Spencer, 1993: 9-11)

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นสิ่งผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรมหรือกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่พึงปรารถนา

2. อุปนิสัย (Traits) เป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งแสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือข้อมูลต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์ที่บุคคลมีต่อตนเอง

4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพ

5. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ทักษะการปฏิบัติงาน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การวางแผน ความสามารถในการคิดรวบยอด เป็นต้น

จากภาพที่ 3 องค์ประกอบของสมรรถนะสามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออก แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย
2. สมรรถนะที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจและคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

แนวคิดเรื่องสมรรถนะของแมคเคลแลนด์จึงมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพที่ 3 ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ หมายถึง องค์ความรู้และทักษะที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมนิสัย ภาวลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

จากการศึกษาความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะพบว่ามีความหมายใกล้เคียงกันและเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 1

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะ

ความหมาย	Mc Clelland (1973)	Boyatzis (1982)	Spencer and Spencer (1993)	Axley (2008)	ณรงค์ วิทย์ แสน ทอง (2547)	อานนท์ ศักดิ์ วรวิชัย (2547)	รัฐพัฒน์ พิชญ ธาดาพงศ์ (2549)	สำนักงาน ก.พ. (2548)
1. ความรู้ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ทักษะหรือพฤติกรรมที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้ เกิดความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน ได้แก่	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• แรงจูงใจ	✓	✓	✓					
• อึดทนในทัศน	✓	✓	✓					
○ ทัศนคติ	✓		✓		✓			
○ ความเชื่อ	✓		✓		✓			
○ ค่านิยม	✓		✓			✓		✓
• บุคลิกภาพ	✓		✓	✓		✓		✓
• อุปนิสัยหรือลักษณะ ทางกายภาพของ บุคคล	✓	✓	✓		✓	✓		
• บทบาททางสังคม		✓						
• จริยธรรม						✓		

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อึดทนในทัศน ค่านิยม บุคลิกภาพหรือความสามารถของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้เท่ากับหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับลักษณะที่บุคคลนั้นมีอยู่ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาพยาบาล จึงต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่งตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล

### สมรรถนะทางการพยาบาล

คำว่า “สมรรถนะทางการพยาบาล” (Nursing competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและเจตคติของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สภาการพยาบาล, 2552ก)

สมรรถนะทางการพยาบาล หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องและมีทักษะ (O'Shea, 2002 cited in Axley, 2008)

เลนเบิร์ก (Lenburg, 1999) กล่าวถึงทักษะหรือสมรรถนะทางการพยาบาลที่จำเป็นไว้ 8 ประการ คือ

1. ทักษะการประเมินและการปฏิบัติเบื้องต้น ได้แก่ การรักษาเบื้องต้นภายใต้ขอบเขตและบทบาทของวิชาชีพ การคำนึงถึงความปลอดภัย การติดตามประเมินความก้าวหน้า
2. ทักษะการสื่อสาร ได้แก่
  - 2.1 ทักษะด้านการพูด การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและชุมชน เทคนิคการสัมภาษณ์และซักประวัติ การนำเสนอต่อสาธารณชน
  - 2.2 ทักษะด้านการเขียน การบันทึกรายงานต่าง ๆ
3. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้แก่ การประเมินปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การสังเคราะห์ความรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้
4. ทักษะการสอนและแนะนำ ได้แก่ การสอน ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพ
5. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการดูแล ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ความเอื้ออาทร ภาวะดีใจอื่น ใฝ่รู้ ปรับตัวได้ดีและยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่าง สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล ชุมชน รู้จักประสานประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6. ทักษะด้านการจัดการ เข้าใจแนวทางการบริหารจัดการ และสามารถบริหารทรัพยากรได้
7. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักวางแผนแก้ปัญหา มีความสามารถเชิงวิชาชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทั้งทางความคิด อารมณ์ และรู้จักกาลเทศะ
8. ทักษะการบูรณาการความรู้ เป็นทักษะการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพและสาขาวิชาชีพอื่น มีศาสตร์และศิลป์ในการทำงานโดยบูรณาการศาสตร์ในวิชาชีพ ศาสตร์ในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

สภาการพยาบาลของประเทศออสเตรเลีย (The Australian Nursing and Midwifery Council (ANMC), 2006) ได้กำหนดสมรรถนะมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติการพยาบาล กฎหมาย จริยธรรม และการพิทักษ์สิทธิของบุคคลและกลุ่มบุคคล
2. สมรรถนะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการวิเคราะห์ ได้แก่ การประเมินค่า การพัฒนาวิชาชีพ การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล
3. สมรรถนะด้านการเตรียมการและประสานการดูแล ได้แก่ การประสานงาน การจัดการและการบริหารการพยาบาล การใช้กระบวนการพยาบาลในการประเมินวางแผนปฏิบัติการพยาบาลและประเมินผล
4. สมรรถนะด้านการบำบัดทางการพยาบาลและการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับบุคคลและกลุ่มคน และการทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชา (Interdisciplinary health care team)

สมาคมวิทยาลัยพยาบาลสหรัฐอเมริกา (American Association of College of Nursing (AACN), 2008) ได้จัดประชุมเพื่อทบทวนและปรับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ไว้ ดังนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้จัดการการดูแลสุขภาพ สามารถวางแผน จัดการประสานงานในการดูแลสุขภาพ และเป็นสมาชิกของวิชาชีพ โดยกำหนดลักษณะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลระดับปริญญาตรี ไว้ดังนี้

1. ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงหลักการพยาบาลแบบองค์รวมและเอื้ออาทร
2. ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์
3. ปฏิบัติการพยาบาลโดยเน้นความปลอดภัยและคำนึงถึงคุณภาพการดูแล
4. มีความสามารถในการตัดสินใจทางคลินิกในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
5. มีความรับผิดชอบ
6. ปฏิบัติการพยาบาลได้ในสถานบริการที่หลากหลายรูปแบบ
7. สามารถดูแลผู้ป่วยในแต่ละระยะของความต่อเนื่องของสุขภาพได้
8. สามารถดูแลผู้ป่วยตามระยะพัฒนาการของแต่ละช่วงวัย
9. สามารถดูแลกลุ่มประชากรที่มีความแตกต่างกันได้
10. ส่งเสริมการดูแลตนเองของผู้ป่วยและบุคคลอื่นได้
11. มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

พยาบาลวิชาชีพทั่วไปต้องมีทักษะและความสามารถ ดังนี้ (AACN, 2008)

1. ปฏิบัติการพยาบาลทั้งแบบทางตรงและทางอ้อมแก่ผู้ป่วย ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน โดยพยาบาลเป็นทั้งผู้ดูแลและให้คำแนะนำผู้ป่วย ส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแลตนเอง ติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการดูแลผู้ป่วยอยู่เสมอ ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และใช้กระบวนการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งคำนึงถึงการดูแลแบบองค์รวมและเชื้ออาหาร
2. มีความสามารถในการวางแผนการดูแล ประสานงานและจัดการการดูแล สุขภาพได้ มีความรู้ มีอำนาจในการมอบหมายงานและบริหารจัดการทีมสุขภาพได้
3. เป็นสมาชิกในวิชาชีพและสามารถพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและวิชาชีพได้ โดยพยาบาลต้องมีความสามารถในคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจทางคลินิก การสื่อสารและมีทักษะการประเมิน มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งวางแผนการประกอบอาชีพได้

สำหรับประเทศไทย สภาการพยาบาล (2552ก) ได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย ได้แก่
  - 1.1 ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น
  - 1.2 ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะของตนเอง
  - 1.3 แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการปฏิบัติการพยาบาล
  - 1.4 ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการรับรู้และเข้าใจสิทธิของตน
  - 1.5 ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิอย่างเหมาะสม
2. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้แก่
  - 2.1 ความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล
  - 2.2 ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
  - 2.3 ความรู้ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง
  - 2.4 ความรู้ความสามารถในการพยาบาลครอบครัวและการผดุงครรภ์
  - 2.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหัตถการ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่
  - 3.1 บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ
  - 3.2 มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย
    - 3.2.1 การวิเคราะห์และประเมินตนเอง รับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเอง
    - 3.2.2 แสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง
    - 3.2.3 ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบ
  - 3.3 มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
4. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่
  - 4.1 ภาวะผู้นำ
  - 4.2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
  - 4.3 การทำงานเป็นทีม
  - 4.4 การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ได้แก่
  - 5.1 ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้
  - 5.2 สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม
  - 5.3 สรุปประเด็นความรู้และถ่ายทอดความรู้ได้
  - 5.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน
  - 5.5 ให้ความร่วมมือในการวิจัย
  - 5.6 ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้
6. สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
  - 6.1 การติดต่อสื่อสาร
  - 6.2 การสร้างสัมพันธภาพ
7. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
  - 7.1 มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ
  - 7.2 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นได้
  - 7.3 ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ได้
  - 7.4 มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล
  - 7.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

## 8. สมรรถนะด้านสังคม

- 8.1 ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ
- 8.2 วิเคราะห์และประเมินข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้
- 8.3 มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพ
- 8.4 ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม
- 8.5 ดำรงส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ

จากการศึกษาการกำหนดสมรรถนะทางการพยาบาล ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบการกำหนดสมรรถนะทางการพยาบาลของต่างประเทศและของประเทศไทย โดยจำแนกตามองค์ประกอบหลักของสมรรถนะทางการพยาบาลได้ดังตารางที่ 2



ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบองค์ประกอบของสมรรถนะทางการพยาบาล

องค์ประกอบ	Lenburg (1999)	ANMC (2006)	AACN (2008)	สภาการพยาบาล (2552)
1. ความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้เชิงวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้เชิงวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้เชิงวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรู้เชิงวิชาชีพ</li> </ul>
2. ทักษะ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการประเมินและการปฏิบัติเบื้องต้น</li> <li>• ทักษะการสอนและแนะนำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ประเมินวางแผน ปฏิบัติ และให้คำแนะนำ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การมีปฏิสัมพันธ์บุคคล การบันทึกรายงาน</li> <li>• ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านการบำบัดทางการพยาบาลและการทำงานร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการสอนและให้คำแนะนำ</li> <li>• ทักษะการสื่อสาร การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะด้านการจัดการ</li> <li>• ทักษะด้านความเป็นผู้นำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านการบริหารจัดการและประสานการดูแล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการวางแผนการดูแล ประสานงานและจัดการดูแลสุขภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการและการพัฒนาคุณภาพ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการบูรณาการความรู้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะการปฏิบัติโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และทฤษฎี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย</li> </ul>
	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านวิทยาศาสตร์และการใช้เทคโนโลยี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ</li> </ul>
	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านสังคม มีความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ปรับตัวได้</li> </ul>
3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะเชิงวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณธรรมและจริยธรรม</li> <li>• ความเอื้ออาทร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบ กฎหมาย จริยธรรม และการพิทักษ์สิทธิของบุคคลและกลุ่มบุคคล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• คุณธรรมและจริยธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย</li> <li>• สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และบุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความกระตือรือร้นใฝ่รู้</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• การเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ ใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความสามารถในคิดอย่างมีวิจารณญาณ</li> <li>• การตัดสินใจทางคลินิก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้วิจารณญาณทางคลินิก</li> </ul>

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะที่กำหนดครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคล โดยการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับด้านการจัดการศึกษา พบว่า กระทรวงสาธารณสุขตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาล โดยสถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตไว้ ดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข, สถาบันพระบรมราชชนก, 2546: 4)

### 1. ลักษณะด้านวิชาชีพ

1.1 มีความรู้และสามารถปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมโดยบูรณาการศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้วยหลักการของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence base nursing practice)

1.2 สร้างความรู้และพัฒนางานโดยใช้กระบวนการวิจัย

### 2. สมรรถนะสากล

2.1 ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.2 ความคิดวิจารณ์ญาณและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.3 มีสมรรถนะในการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์

2.4 ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและเข้าถึงสารสนเทศโดยใช้เทคโนโลยี

2.5 มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

### 3. ทักษะชีวิต

3.1 ตระหนักในคุณค่าของตนเอง บุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม

3.2 มีวินัยในตัวเอง ดำรงตนร่วมกับครอบครัว ชุมชนและสังคมอย่างมีความสุข

3.3 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ จริยธรรมในการดำรงชีวิต

3.4 มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในการนำหลักสูตรไปใช้ สถาบันพระบรมราชชนกได้กำหนดสมรรถนะของนักศึกษาแต่ละชั้นปีไว้ ดังนี้



### ปีที่ 1

1. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ให้เกียรติและเห็นคุณค่าของผู้อื่น
3. ติดต่อสื่อสารกับบุคคลในชีวิตประจำวัน
4. ดูแลสุขภาพตนเอง
5. เผชิญปัญหา และบริหารความขัดแย้งทางอารมณ์
6. แสดงความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีระเบียบวินัยในตนเอง
7. แสดงความคิดอย่างมีเหตุผล
8. แสวงหาความรู้โดยใช้เทคโนโลยี
9. ใช้หลักปรัชญา และศาสนาในการดำเนินชีวิต
10. เข้าถึงบุคคล กลุ่มคน และชุมชน ด้วยความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
11. ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน

### ปีที่ 2

1. ทำงานเป็นทีม
2. จัดการและควบคุมอารมณ์ตนเอง
3. ป้องกันการเจ็บป่วยและส่งเสริมสุขภาพของตนเอง
4. พึงพอใจในการดำเนินชีวิตร่วมกับหมู่ชน
5. แสดงความคิดอย่างมีระบบ
6. ติดต่อสื่อสารกับบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. สอน และให้คำปรึกษาทางสุขภาพ
8. ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล
9. ส่งเสริมสุขภาพบุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชน
10. ป้องกันการเจ็บป่วยของบุคคล ครอบครัว กลุ่มคนและชุมชน
11. ประเมินภาวะสุขภาพแบบองค์รวมด้วยความเข้าใจมนุษย์
12. ปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมด้วยความเอื้ออาทรและยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
13. แก่บุคคล ครอบครัว กลุ่มคน และชุมชนโดยใช้กระบวนการพยาบาล
12. ใช้ภาษาอังกฤษในการศึกษาค้นคว้า
13. ใช้ภาษาไทยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม
14. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิต

### ปีที่ 3

1. บริหารจัดการทีมงาน
2. เป็นที่พึ่งทางอารมณ์แก่ผู้อื่น
3. ดำรงรักษาสุขภาพอย่างต่อเนื่อง
4. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิต
5. คิดตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตนเองและวิชาชีพ
6. พัฒนาสุขภาพบุคคล กลุ่มคน และชุมชนที่มีปัญหาสุขภาพ
7. ปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์แบบองค์รวมด้วยความเชื่ออาทร

ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

8. ใช้ผลวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล
9. ใช้ภาษาอังกฤษในวิชาชีพ
10. จัดทำรายงาน และบทความทางการพยาบาล

### ปีที่ 4

1. แสดงภาวะผู้นำ
2. ทำงานได้อย่างอิสระโดยตัดสินใจเชิงคลินิกและแก้ปัญหาสุขภาพได้ทุกระดับ
3. แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์ได้เหมาะสม
4. เป็นแบบอย่างด้านสุขภาพอนามัย
5. เป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพและสถาบัน
6. คิดสร้างสรรค์และพัฒนาวิชาชีพ
7. คัดกรองผู้มีปัญหาสุขภาพ ส่งต่อ และรักษาโรคเบื้องต้น
8. ปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์แบบองค์รวมด้วยความเชื่ออาทร ยึดหลัก

คุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

9. ร่วมทำวิจัย
10. วิจัยและแก้ปัญหาสุขภาพชุมชน
11. ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพและชุมชน
12. พัฒนาศักยภาพชุมชนในการดูแลสุขภาพตนเองโดยประยุกต์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
13. เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาลและหัวหน้าเวรประจำหอผู้ป่วย
14. จัดทำรายงานทางวิชาการ และนำเสนอ
15. ใช้ภาษาอังกฤษในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะสากลของนักศึกษาพยาบาล เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาชั้นปีที่ 3 จะต้องมีความสมรรถนะในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิต และนอกจากนี้การพัฒนาตนเองยังเป็นคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งสภาการพยาบาลกำหนดไว้

### งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางการพยาบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการพยาบาลมีทั้งการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพและนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2536) ได้พัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการศึกษาเอกชน โดยกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณลักษณะด้านสมรรถนะของบัณฑิต ประกอบด้วย ความรู้ในเนื้อหาวิชา ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิจัย มีสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานอย่างแม่นยำ สามารถแก้ปัญหาที่ยากและซับซ้อนได้ เป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาล มีความสามารถเชิงธุรกิจบริการ มีความรู้ภาษาต่างประเทศในระดับสื่อสารได้

พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร (2539) ได้ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลใน พ.ศ. 2544-2549 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่าสมรรถนะที่พึงประสงค์ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 12 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ การปฏิบัติการพยาบาล คุณธรรม จริยธรรม วิชาการ การบริหาร ภาวะผู้นำ ทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน การใช้เทคโนโลยี อนามัยสิ่งแวดล้อม การวิจัย เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข และด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2550) ได้ศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ระหว่าง พ.ศ. 2538-2558 พบว่า พยาบาลที่พึงประสงค์ในอนาคตควรเป็นผู้มีศักยภาพทางด้านความคิดและสติปัญญา มีความรู้ทั้งด้านพยาบาลศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและความรู้ มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการจัดการดูแลสุขภาพ สร้างและพัฒนาเครือข่ายโดยคำนึงถึงความครอบคลุมประชากรทุกกลุ่ม มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและวิชาชีพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลจะเกิดได้ต้องอาศัยความร่วมมือประสานงานระหว่างผู้จัดการศึกษา ผู้ใช้บัณฑิตและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในด้านสถาบันการศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณภาพ สามารถให้บริการได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของสังคมในยุคของการเปลี่ยนแปลง

สำหรับการศึกษางานวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า มาลีวัล เลิศสาครศิริ (2546) ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่เน้นแรงจูงใจในพุทธิปัญญาเพื่อส่งเสริมสมรรถนะพื้นฐานเชิงวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในพุทธิปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพและทักษะการปฏิบัติการพยาบาลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการพยาบาลทั้งของพยาบาลวิชาชีพและนักศึกษาพยาบาลพบว่า สมรรถนะที่กำหนดครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่พึงประสงค์ในอนาคตนั้นต้องการพยาบาลที่มีศักยภาพสูงทั้งด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล การพัฒนาความสามารถของนักศึกษาพยาบาลโดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บัณฑิตพยาบาลมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการให้บริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสมรรถนะสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพด้านอื่น ๆ คือ หากนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลวิชาชีพมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาลเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะด้านอื่น ๆ ต่อไป

## การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-development) หมายถึง การที่ผู้เรียนต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ รับผิดชอบเลือกสิ่งที่ต้องการเรียน กำหนดเวลา และวิธีเรียนรู้ ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เริ่มจากความต้องการในการเรียนรู้ วินิจฉัยตนเอง กำหนดเป้าหมาย แสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม สรรหาเพื่อนหรือผู้สนับสนุนช่วยเหลือ ควบคุมตนเอง มีความอดทน พยายามเรียนรู้ และประเมินผลตนเอง (Megginson and Pedler, 1992: 3)

**กระบวนการพัฒนาตนเอง** ประกอบด้วย (Megginson and Pedler, 1992: 4-7)

1. ความต้องการในการเรียนรู้ (Desire to learn) การพัฒนาตนเองเริ่มจากบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้ บุคคลที่ต้องการเรียนรู้จะรับรู้ว่าคุณต้องการเรียนรู้เรื่องใด โดยต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการของตนเองก่อน

2. การวินิจฉัยตนเอง บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจะสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข การสำรวจเริ่มจากความรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น อาจสำรวจโดยการอ่านหนังสือ การสนทนากับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้เพื่อขอคำแนะนำ เพื่อนำมาช่วยวิเคราะห์ตนเองหรือค้นหาข้อบกพร่องของตน

3. การกำหนดเป้าหมาย เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้ว จะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนา

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม หลังจากกำหนดเป้าหมายแล้ว สามารถกำหนดวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายโดยการศึกษาหาความรู้ การค้นหาแหล่งประโยชน์และฝึกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ

5. การสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือ โดยแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เพื่อให้ความพยายามของตนเองประสบความสำเร็จ

6. ความอดทนและพยายามมุ่งมั่น เป็นความพยายามในระหว่างการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใช้เวลาคุ่มค่า ควบคุมตนเองเพื่อให้การพัฒนามีผลบรรลุเป้าหมาย

7. การประเมินผลตนเอง เป็นการประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง

กล่าวได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกิจกรรมที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงตนเองในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มจากมีความต้องการเรียนรู้ วินิจฉัยตนเอง กำหนดเป้าหมายและพยายามกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการประเมินผลตนเองเป็นระยะ

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาตนเองที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะกับการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กัน สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อุปนิสัย อึดทนโน้ตศน์ แรงจูงใจ รวมถึงพฤติกรรมหรือความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองควรมุ่งเน้นการพัฒนาจากภายใน ได้แก่ ทักษะ แรงจูงใจ อุปนิสัย สูการพัฒนาภายนอก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ถ้าสามารถพัฒนาสิ่งที่อยู่ภายในบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้แล้ว การพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ย่อมกระทำได้ง่ายขึ้น ดังนั้นในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองก่อนเป็นอันดับแรก

## การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงสิ่งที่เป็นแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรมจนเกิดความพึงพอใจตามความต้องการของตนเอง (Boone and Kurtz, 1992: 335)

แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า (Motive) (ยงยุทธ เกษสาคร, 2544: 135-136)

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 111)

แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นร่างกายให้กระทำพฤติกรรม โดยทำให้เกิดแรงผลักดัน (Drive) ภายในบุคคลให้แสดงพฤติกรรมซึ่งมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2549: 157-158)

แรงจูงใจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง ความต้องการภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นแรงขับให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอก (Ryan and Deci, 2000: 56) ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ เป็นต้น การมีแรงจูงใจภายในจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่คงทนถาวรได้ ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ เป็นต้น แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

กล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ต้องการ ซึ่งแรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวร ดังนั้นในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควรเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของนักศึกษา

เดซีและไรแอน (Deci and Ryan, 1990: 26-38) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในเกี่ยวข้องกับความต้องการและความรู้สึก 3 ประการ คือ

1. ความต้องการมีความสามารถ (The need for competence) เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่ต้องการมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถหรือสมรรถนะ แสดงออกโดยการกระทำสิ่งที่ท้าทายด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและพยายามจนประสบความสำเร็จ

2. ความสนใจ ความตื่นเต้น (Interest-excitement and flow) เป็นความรู้สึกที่เป็นสุข ตื่นเต้นและเพลิดเพลินในขณะที่ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ

3. ความต้องการกำหนดด้วยตนเอง (The need for self-determination) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง เกิดจากแรงผลักดันภายในจิตใจของบุคคลที่แสดงออกโดยพยายามปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

การจูงใจให้บุคคลมีอิสระในการกำหนดสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน ทำให้เกิดความผูกพันในการปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

ในด้านการศึกษา พบว่า การที่ผู้เรียนมีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตนเองมีผลต่อการประสบความสำเร็จของผู้เรียน การที่มีแรงจูงใจจากภายในทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งเพิ่มขึ้น (Gauy, Ratelle and Chanal, 2008) เมื่อผู้สอนพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในตนเองจะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น เห็นคุณค่าในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น

### ทฤษฎีการจูงใจ

ในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาล จำเป็นต้องทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม จากการศึกษาพบว่าทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎี ผู้วิจัยนำเสนอทฤษฎีที่นิยมในการนำไปประยุกต์ใช้และเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)** มาสโลว์แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 5 ระดับ (Aswathappa, 2005: 354-357; Boone and Kurtz, 2009: 305; DuBrin, 2008: 375-376) ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านสรีรวิทยา (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในเรื่องอากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น บุคคลจะมีความต้องการลำดับต่อไปได้เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความต้องการการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทั้ง 4 ระดับที่กล่าวมาได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะทำงานเพื่องาน และพยายามพัฒนาศักยภาพไปให้ถึงจุดสูงสุดตามที่คาดหวังไว้

ความต้องการในขั้นที่ 1-3 เป็นความต้องการระดับต่ำ (Lower order) เรียกว่า ความต้องการส่วนที่ขาด (Deficiency needs) ส่วนความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 เป็นความต้องการระดับสูง (Higher order) เรียกว่า ความต้องการการเจริญก้าวหน้า (Growth need) (DuBrin, 2008: 376)

**2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์** แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้นำเสนอทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) โดยกล่าวว่าบุคคลมีความต้องการ 3 ประการ คือ (Aswathappa, 2005: 362-363)

2.6 ความต้องการมีชีวิตรอยู่ (Existence needs: E) หมายถึง ความต้องการด้านสรีรวิทยาและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ตรงกับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

2.7 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness needs: R) หมายถึง ความต้องการความรัก การช่วยเหลือเกื้อกูลและการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

2.8 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) หมายถึง ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่อง ตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์

**3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก** (Herzberg's two-factor theory of motivation) เฮร์ซเบิร์กได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 โดยกล่าวว่า บุคคลต้องการความสุขจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน 2 ประเภท คือ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2544: 143-147; สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 313-317; Aswathappa, 2005: 359-361; Boone and Kurtz, 2009: 306; DuBrin, 2008: 381-382; )

3.1 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor or Maintenance factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่ง ซึ่งแม้ว่าจะไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงแต่เป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยในงาน สภาพความ



เป็นอยู่ เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน สถานภาพการทำงานหรือตำแหน่งในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตรวจนิเทศงาน นโยบายที่เกี่ยวข้องและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

3.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยภายในที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญโดยตรงและเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า โอกาสได้รับการพัฒนา และความรับผิดชอบ

4. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland achievement motivation theory) แมคเคลแลนด์ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจตั้งแต่ปี ค.ศ. 1961 และกล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ คือ (สิทธิโชค วรรณสุนติกุล, 2549: 166-170; ยงยุทธ เกษสาคร, 2544: 152-153; Aswathappa, 2005: 363-364)

4.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง ความต้องการกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จโดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน บางตำราเรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะกล้าเสี่ยงพอสมควร ชยัน รับผิดชอบในตนเอง ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง มีการคาดการณ์ล่วงหน้า มีทักษะการจัดระบบงาน ซึ่งแมคเคลแลนด์เน้นความต้องการด้านนี้มากกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากมีความสำคัญมากที่สุดต่อการเกิดความสำเร็จของบุคคล

4.2 ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) หมายถึง ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการควบคุมผู้อื่น

4.3 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและมีเกียรติยศชื่อเสียง

จากการศึกษาทฤษฎีการจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี พบว่ามีความสัมพันธ์กันในแต่ละประเภทของความต้องการ โดยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์แตกต่างจากทฤษฎีอื่น คือ ความต้องการของบุคคลเกิดขึ้นตามลำดับขั้น คือ ต้องได้รับการตอบสนองของความต้อกรขั้นพื้นฐานก่อนตามลำดับจึงจะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น และทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์เน้นความต้องการทางด้านจิตวิทยาไม่ได้กล่าวถึงความต้องการทางด้านสรีรวิทยา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเปรียบเทียบความสัมพันธ์กันได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการของบุคคลตามทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการ ของมาสโลว์	ทฤษฎีความต้องการ ของแอลเดอร์เฟอร์	ทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮิร์ชเบิร์ก	ทฤษฎีความต้องการ ของแมคเคลแลนด์
ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า	ลักษณะงาน ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า	ความต้องการความสำเร็จ
ความต้องการ การยอมรับนับถือ		ความก้าวหน้า การยกย่อง และสถานภาพ	ความต้องการมีอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการมีสัมพันธภาพ กับผู้อื่น	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ความต้องการความผูกพัน
ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย	ความต้องการมีชีวิตอยู่	นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมของการ ทำงาน ความมั่นคง	-
ความต้องการทางสรีรวิทยา		ค่าตอบแทน	

### 5. ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูรา แบนดูรานักจิตวิทยา

ชาวแคนาดาได้พัฒนาทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองตั้งแต่ปี ค.ศ. 1971 โดยกล่าวถึงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy) ว่าหมายถึง ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีดังนี้ (Bandura, 1994: 71-81, Bandura, 1997: 79– 80)

1. ประสบการณ์ความสำเร็จของตนเอง (Mastery experiences) ประสบการณ์ของความสำเร็จจะเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นได้ดีที่สุด ถ้าบุคคลประสบความสำเร็จในสิ่งที่กระทำ เขาจะมีความเชื่อในความสามารถของตนเองสูง ขณะเดียวกันถ้าเขาล้มเหลวในสิ่งที่กระทำก็จะรับรู้ความสามารถของตนเองลดลง
2. ตัวแบบทางสังคม (Social modeling) การที่ได้สังเกตจากบุคคลอื่นที่คล้ายคลึงกับตนประสบความสำเร็จ จะสามารถเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนได้ โดยการสังเกตจะทำให้บุคคลบอกกับตนเองว่ามีความสามารถจะกระทำได้เช่นกัน และในทำนองเดียวกันการที่บุคคลสังเกตผู้อื่นล้มเหลว แม้ว่าจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่แล้ว จะทำให้ตัดสินใจความสามารถของตนเองต่ำลง ซึ่งแบนดูรา (Bandura, 1977: 197) กล่าวว่า การสังเกตตัวแบบเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Vicarious experience) สามารถเรียนรู้ได้ทั้งจากบุคคลที่มีชีวิตอยู่และตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic modeling) ซึ่งหมายถึงสื่อต่าง ๆ

3. การชักจูง (Social persuasion) การพูดชักจูงเป็นวิธีที่ช่วยให้บุคคลมีกำลังใจ และเกิดความมั่นใจในความสามารถของตน ซึ่งจะมีความพยายามในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งจะไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ปฏิบัติและทำให้เขารับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น การพูดชักจูงให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นนั้นกระทำไม่ง่ายนักเนื่องจากต้องพูดให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ด้วย เพราะถ้าพูดชักจูงแล้วเขากระทำสิ่งนั้นไม่ประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดความผิดหวังและหลีกเลี่ยงที่จะกระทำสิ่งนั้นในอนาคต รวมทั้งทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองลดลงได้

4. การตอบสนองทางจิตใจ (Psychological response) ปฏิบัติทางร่างกาย และอารมณ์ต่อสถานการณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสถานการณ์ ความเหนื่อยล้า เจ็บป่วย อารมณ์และระดับความเครียดมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตน บุคคลที่เหนื่อยล้าและมีความเครียดสูงจะทำให้บุคคลนั้นรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง การที่มีอารมณ์ทางบวกจะส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน ดังนั้นการเพิ่มระดับการรับรู้ความสามารถของบุคคลควรลดความเครียดและอารมณ์เชิงลบรวมทั้งความไม่สุขสบายทางกาย

แบนดูราเชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้และเปลี่ยนพฤติกรรมได้โดยเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางปัญญา การที่เชื่อมั่นในความสามารถของตนจะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของตนให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ กระบวนการสำคัญ คือ การตั้งใจ จดจำ สร้างพฤติกรรมและจูงใจให้กระทำ การรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น มีผลต่อการเลือกกิจกรรมที่จะกระทำ การเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และการเข้าร่วมกิจกรรม การกระตุ้นให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถของตนเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลผ่านกระบวนการ 4 ประการ ดังนี้ (Bandura, 1994: 71-81)

1. กระบวนการคิดหรือกระบวนการทางปัญญา (Cognitive process) การที่บุคคล การที่บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมักคิดว่าตนเองจะประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และจะพยายามหาแนวทางในการกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ

2. กระบวนการจูงใจ (Motivational process) การเชื่อในความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจของตนเอง แรงจูงใจของบุคคลเกิดจากการคิดได้มากที่สุด บุคคลจะสร้างแรงจูงใจของตนเองแล้วกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติในอนาคต โดยสิ่งที่เป็นแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นมี 3 ประการ ได้แก่ (1) การคาดคะเนสาเหตุ (Causal attribution) บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะคาดคะเนสาเหตุของความล้มเหลวจาก

ความพยายามไม่เพียงพอ แต่ผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองต่ำจะคิดว่าสาเหตุของความล้มเหลวเกิดจากตนเองมีความสามารถต่ำ (2) ความคาดหวังผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น (Outcome expectancies) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และ (3) เป้าหมายที่ท้าทาย เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดกระบวนการคิดที่ทำให้มีแรงจูงใจของตนเองและมีความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

3. กระบวนการทางอารมณ์ (Affective process) ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคลมีผลต่อความเครียดและภาวะซึมเศร้าในสถานการณ์ที่คุกคามได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะทำให้ควบคุมสิ่งทำให้เกิดความเครียดและวิตกกังวลได้ ส่วนบุคคลที่เชื่อว่าตนเองไม่สามารถจัดการสิ่งเร้าได้จะมีความวิตกกังวลสูงและเกิดภาวะซึมเศร้าได้

4. กระบวนการเลือก (Selection process) สิ่งสำคัญในกระบวนการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรสิ่งแวดล้อมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองจะทำให้สามารถเลือกดำเนินชีวิตได้เหมาะสมกับความสามารถและความชอบของตนเอง ซึ่งกระบวนการเลือกนี้จะมีผลต่อทิศทางการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันและทำให้มีเครือข่ายทางสังคมต่างกันด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ทำให้เข้าใจความต้องการของบุคคลเพิ่มขึ้นซึ่งมีความต้องการทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตขั้นสูงสุดได้ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองได้ ดังนั้น ในรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลนี้จึงใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น โดยการจัดกิจกรรมที่เน้นการเพิ่มการรับรู้สมรรถนะของตนเองและได้สังเกตจากตัวแบบ บรรยายให้ความรู้ และการพูดคุยซักถาม

### งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลและนักศึกษาพยาบาล มีดังนี้

จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ (2530) ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทางวิชาการของพยาบาล ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและ

สถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยงานของรัฐและสภาการศึกษาไทย จำนวน 2,000 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พัฒนาตนเองด้านวิชาการโดยใช้บริการห้องสมุดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน แต่ร้อยละ 14 ไม่เคยใช้บริการห้องสมุดเลย เนื่องจากไม่มีเวลา กลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 95 ไม่เคยเขียนตำราหรือบทความวิชาการ ในด้านการวิจัย พบว่า ไม่เคยทำวิจัยร้อยละ 87.60 เนื่องจากไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณ ไม่มีปัญหาจะต้องทำและทำวิจัยไม่เป็น การพัฒนาตนเองด้านการอ่านหนังสือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อ่านหนังสือรายวันหรือรายสัปดาห์เป็นประจำ แต่จะอ่านวารสารทางการแพทย์ ตำราวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ประมาณ 1 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่าง ไม่สนใจอ่านรายงานการวิจัยเลย การพัฒนาตนเองด้านการฟังวิทยุและดูโทรทัศน์ พบว่า ส่วนใหญ่ 3 ใน 4 สนใจฟังวิทยุและดูโทรทัศน์วิชาการพยาบาลและวิชาการทั่วไปเป็นครั้งคราว สำหรับการเข้ารับการอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างสนใจฟังการบรรยาย อภิปรายหรือสัมมนาทางวิชาการและมีความประสงค์ศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นหรือศึกษาต่อสาขาการพยาบาล/สาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 34.10 ปัญหาและอุปสรรคที่ไม่ได้อบรม ดูงานหรือศึกษาต่อ เรียงตามลำดับ คือ ตนเองไม่มีความพร้อม หน่วยงานไม่อนุมัติ ไม่มีผู้ทำงานแทน ไม่มีทุนการศึกษา สอบคัดเลือกไม่ได้ ยังไม่ถึงคิว และอายุมากเกินไป

ชุตติมา เลิศกวีพร (2535) ศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองระดับปานกลาง โดยประชุม สัมมนาทางวิชาการ การอภิปรายหรือบรรยายทางวิชาการ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง คือ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ หน่วยงานไม่สนับสนุน และไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน

เจริญพร ตรีนตร (2543) ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศสโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส เป็นระยะเวลา 1 ปี จำนวน 15 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและบันทึกเทป ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ของการพัฒนาตนเองมี 6 ประเด็นหลัก แบ่งตามช่วงระยะเวลาของประสบการณ์ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการฝึกอบรม ระยะระหว่างฝึกอบรมและระยะหลังฝึกอบรม ประเด็นหลักของประสบการณ์การพัฒนาตนเองในระยะก่อนฝึกอบรมมี 2 ประเด็น คือ ปรารถนาในการเรียนรู้ในต่างแดน และการประเมินตนเองและเตรียมความพร้อม ในระยะระหว่างฝึกอบรมมี 3 ประเด็น คือ การแสวงหาแหล่งสนับสนุน การไม่ละทิ้งความพยายาม และการปรับตัว ในระยะหลังฝึกอบรมมี 1 ประเด็น คือ การประเมินผลการพัฒนาตนเอง

เน่งนิต วรวิทยาคม (2545) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย พยาบาลเทคนิคจำนวน 12 คน และพยาบาลวิชาชีพจำนวน 46 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน ผลการวิจัยพบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาตนเองของพยาบาลเทคนิคกับพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองระหว่างพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองของพยาบาลเทคนิคไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชนก วันทอง (2545) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการ ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพการพยาบาล จำนวน 21 คน พบว่ากระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในอนาคตควรศึกษาความรู้ตลอดเวลา มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ในการสืบค้นข้อมูล วิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ เข้ารับการอบรมด้านบริการพยาบาลและสมัครเป็นสมาชิกองค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับปัจจัยภายใน ได้แก่ ความต้องการปลดปล่อยในการปฏิบัติงาน ความต้องการความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

กฤษณา พุกอิม (2546) ศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดของรัฐโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 789 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพมี 7 ประการ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์การ การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน การพัฒนาคุณภาพบริการ การสร้างและการสนับสนุนผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติกรพยาบาล

ตามมาตรฐานวิชาชีพ ภาวะผู้นำและการพัฒนาหน่วยงาน ซึ่งตัวประกอบทั้งหมดประกอบด้วย ตัวแปรทั้งสิ้น 77 ตัวแปร สามารถอธิบายร้อยละของความแปรปรวนรวมกันเท่ากับ 63.47

ชูชีพ มีศิริ (2546) ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูล คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและบันทึกเทป ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง 2 ประเด็น คือ (1) หมายถึง การปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในด้านความรู้ทักษะในการบริหารจัดการควบคู่กับการมีความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ (2) เป็นความปรารถนาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งความปรารถนากายในตนเองเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถรับตัวตอบสนองต่อระบบบริการสุขภาพ สำหรับประสบการณ์การพัฒนาตนเองเริ่มจากการมีแรงผลักดันหลังได้รับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกรับผิดชอบต่อตำแหน่งตามบทบาทหน้าที่ ความรู้สึกที่ต้องมีความรู้มากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการบริหารงาน และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ความต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล การที่มีหน้าที่สอนและนิเทศบุคลากรในทีมสุขภาพ และความรู้สึกขาดความพร้อมในการทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแรงผลักดันที่ทำให้พยายามพัฒนาตนเอง ทั้งนี้โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและครอบครัว สำหรับวิธีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาด้านความรู้โดยการแสวงหาความรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การพัฒนาด้านจิตใจโดยการสำรวจตนเอง การควบคุมอารมณ์และการลดความเครียด และการพัฒนาด้านร่างกายโดยการบริหารร่างกาย ดูแลสุขภาพและเลือกบริโภคอาหาร นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดแคลนบุคลากรทำหน้าที่แทนและไม่มีการสนับสนุน รวมทั้งปัญหาด้านครอบครัว ทำให้มีข้อจำกัดเรื่องเวลาในการพัฒนาตนเอง

มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 11 แห่ง จำนวน 396 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการ

เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาการพัฒนาด้านตนเองรายด้านพบว่าความปรารถนาในการเรียนรู้ ความอดทนต่อผู้และความพยายาม การสรรหาบุคคลและการวินิจฉัยตนเอง การประเมินด้วยตนเองและการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับสูง ยกเว้นการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในระดับสูงมาก ด้านการสรรหาบุคคล พบว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวินิจฉัยตนเองพบว่า การอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยเพื่อประเมินความรู้ในการปฏิบัติงานและการสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม พบว่า การอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยและการค้นคว้าข้อมูลทางสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มพูนความรู้รวมทั้งการเรียนรู้จากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุพพรณี มาตรา (2548) ศึกษาความหมายและประสบการณ์การพัฒนาด้านตนเองของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวคิดปรากฏการณ์วิทยาของ Husserl ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและบันทึกเทป นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำ และวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวคิดของ Colaizzi ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลให้ความหมายการพัฒนาด้านตนเองไว้ 2 ประเด็น ได้แก่ (1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (2) การถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติ ส่วนประสบการณ์การพัฒนาด้านตนเองของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แบ่งเป็น 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อสำรวจสิ่งที่ตนเองควรพัฒนา (2) การเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (3) การดูแลด้านร่างกายซึ่งเป็นการดูแลสุขภาพให้พร้อมที่จะปฏิบัติงาน (4) การฝึกฝนด้านจิตใจเป็นการพัฒนาจิตเพื่อให้ตนเองพร้อมที่จะรับสถานการณ์ต่าง ๆ และ (5) การปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารขององค์การพยาบาล

พิมพกา ไชยยาเลิศ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาด้านตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน



โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 376 คน โดยกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย (1) กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป ได้แก่ การจดบันทึก การพิจารณาย้อนหลังและการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น การพัฒนาจิตใจสำนึก ความกล้าในการลองสิ่งใหม่และการทดลองประพจน์รูปแบบใหม่ การปรับปรุงพลังความตั้งใจ การเปิดใจกว้าง การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย (2) กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ (3) กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ได้แก่ การอบรมตามหลักสูตรและการเรียนรู้หลักสูตรระยะสั้น การสอนและฝึกผู้อื่น (4) กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ การเข้าร่วมสนทนา การเข้ากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไปอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐานอยู่ในระดับสูง กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่โดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์อยู่ในระดับสูง และด้านความต้องการแข่งขันในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรารคนา สิริบุษกะ และยุพิน อังสุโรจน์ (2550) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 คน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไปและกิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ส่วนกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาและกิจกรรมพัฒนาพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เงินเดือนและผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ส่วนบุคคล บัณฑิตจบใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บัณฑิตจบใจส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง บัณฑิตจบใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

ฮาโลเบอร์โบและทอมสัน (Haloburbo and Thomson, 1998) ศึกษาการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาล โดยจัดให้มีประสบการณ์ในการเดินทางไปศึกษาต่างประเทศ เพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในประเทศใดมินิกัน ประเทศนิคารากัวและประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าการเรียนรู้และประสบการณ์นานาชาติของนักศึกษาพยาบาลมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาตนเองของนักศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความสำคัญของความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคล มีความรู้และความมั่นใจในตนเองสูงขึ้น มีโอกาสฝึกทักษะด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารเพิ่มขึ้น

โอคอนเนอร์และคณะ (O'Conner, Pearce, Smith, Vogeli, and Walton, 1999) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในปีแรกของการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และศึกษานำร่องในกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในปีแรกจำนวน 20 คน พบว่า การพัฒนาตนเองประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้และการปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการดูแล การให้คำแนะนำด้านสุขภาพ การสอนและการเรียนรู้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยศึกษาเปรียบเทียบเมื่อปฏิบัติงานในระยะเวลา 8 สัปดาห์ และ 6 เดือน พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวได้ว่างานวิจัยด้านการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและการศึกษาความสัมพันธ์ มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นวิจัยเชิงทดลองเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองของนักศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรสนับสนุนเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น

## การวางแผนชีวิตอาชีพ

การวางแผนชีวิตอาชีพ (Career life planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างเป็นระบบ (Klingner, 1979; McCormick and Amundson, 1997) เป็นการเพิ่มคุณค่าของบุคคล มีการเชื่อมโยงความระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและผลิตภาพของงาน ความต้องการที่หลากหลายของบุคคล เป้าหมายที่กำหนดและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Klingner, 1979)

การวางแผนชีวิตอาชีพมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะของบุคคลในการเรียนรู้ที่จะควบคุมอนาคตของตนเอง โดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีการผลต่อการเลือกอาชีพ มีการประเมินและจัดลำดับความสำคัญ รวมทั้งกำหนดเป้าหมายชีวิตอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว (Zunker, 1998: 92-93)

### รูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพ

อัมมันด์สัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการให้คำปรึกษาระดับโลกได้พัฒนารูปแบบการให้คำปรึกษาด้านอาชีพขึ้นในปี ค.ศ. 1987 และ ค.ศ. 1989 (Amundson, 1989) ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 แมคคอร์มิคคณักจิตวิทยาให้คำปรึกษาของประเทศแคนาดาได้ร่วมกับอัมมันด์สันพัฒนารูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพสำหรับกลุ่มชนพื้นเมืองของประเทศแคนาดา ซึ่งคำนึงถึงทัศนะของบุคคล ครอบครัวและชุมชนด้วย เนื่องจากการให้คำปรึกษาในด้านการวางแผนชีวิตอาชีพแบบเดิมมุ่งเน้นระบบความเชื่อของแต่ละบุคคล ไม่ได้เชื่อมโยงกับทัศนะครอบครัวและชุมชน การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้เกิดปัญหาในนำไปปฏิบัติ การให้คำปรึกษาไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง ผู้ให้คำปรึกษาส่วนใหญ่เป็นชาวยุโรปและอเมริกา ซึ่งเป็นการมองจากภายนอกบริบทของชุมชนและครอบครัว ทำให้ไม่เข้าใจปัญหาของชาวพื้นเมืองอย่างแท้จริง แมคคอร์มิคและอัมมันด์สันกล่าวถึงรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพ (Career-life planning model) ว่า มีองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง 8 ประการ ได้แก่ (McCormick and Amundson, 1997: 171-179)

1. ความถนัด ความสามารถ ทักษะ
2. ความสนใจ
3. บุคลิกภาพ
4. คุณค่าและความหมาย
5. ความสมดุลของความต้องการทางจิตวิญญาณ กาย อารมณ์ จิตใจ
6. พื้นฐานการศึกษา

7. งาน บทบาทในชีวิตและความรับผิดชอบ
8. ความต้องการของตลาดแรงงาน

ต่อมาในปี ค.ศ. 2002 แมคคอร์มิคค์และอัมมันด์สันได้ร่วมกับโพท์เนล (Poehnell) และผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ขององค์การพัฒนาศักยภาพบุคคลพื้นเมืองของแคนาดา (The Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC), 2003) ปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายของการวางแผนชีวิตอาชีพ มีดังนี้

1. ความถนัด ความสามารถ ทักษะ
2. ความสนใจ หมายถึงสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสนใจในอาชีพ
3. บุคลิกภาพ ลักษณะส่วนบุคคล
4. คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต หมายถึง ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกระทำต่าง ๆ ในชีวิต
5. การพัฒนาความสมดุลของสภาวะทั้งทางด้านกาย จิต อารมณ์และจิตวิญญาณ
6. การเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลทราบว่าสิ่งที่ต้องเรียนรู้ในชีวิตมีอะไรบ้างและจะเรียนรู้ให้ดีที่สุดได้อย่างไร ซึ่งมีไม่เพียงแต่การศึกษาในห้องเรียนเท่านั้น
7. บทบาทในชีวิตและงาน หมายถึง การทำหน้าที่ในครอบครัว ชุมชนและหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ
8. การรับรู้ความต้องการของตลาดแรงงาน หมายถึง การที่ทราบความต้องการของตลาดแรงงานในโลก และทราบว่าควรปรึกษาใครบ้างเพื่อช่วยให้พัฒนาการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้น

เป้าหมายดังกล่าวสามารถเสนอในรูปแบบวงกลม (Centric approach) เพื่อใช้เป็นแนวทางให้คำปรึกษาในการวางแผนชีวิตอาชีพดังภาพที่ 4

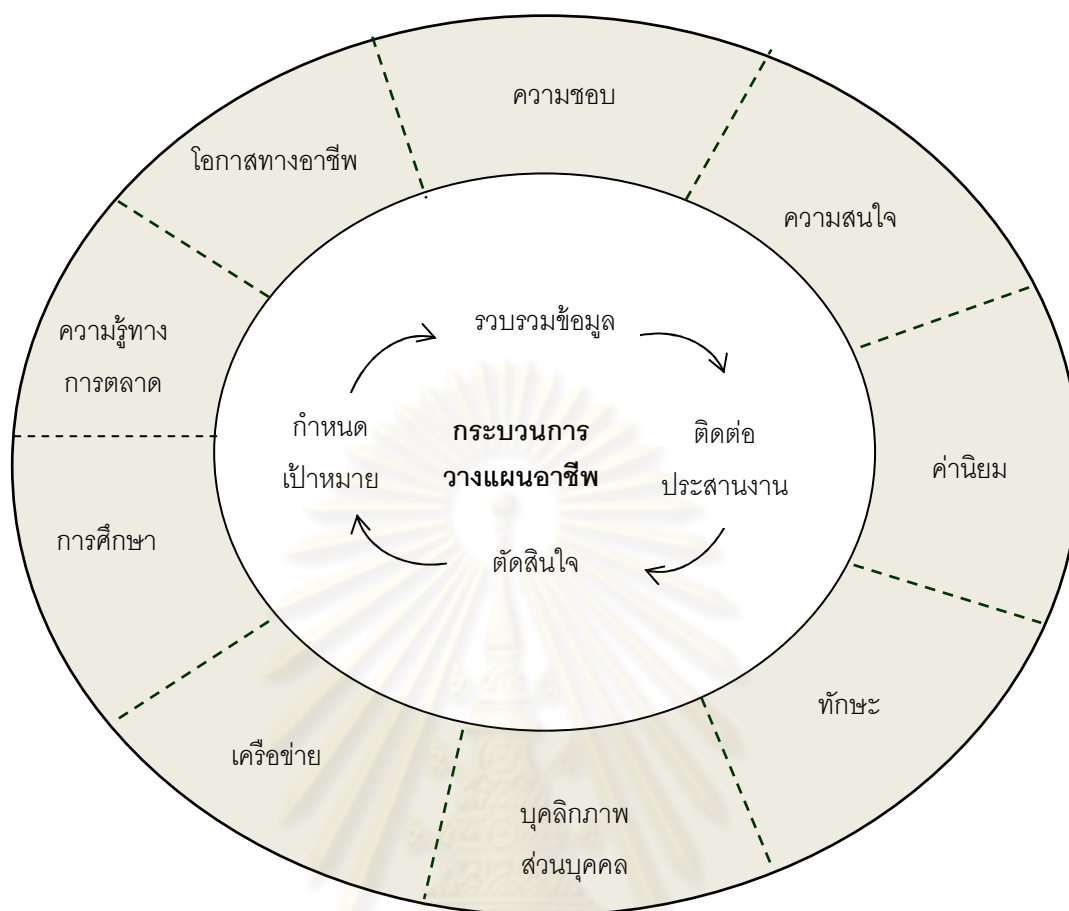
แนวทางวางแผนชีวิตอาชีพ



ภาพที่ 4 แนวทางการวางแผนชีวิตอาชีพ (AHRDCC, 2003)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวพบว่า รูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพ (AHRDCC, 2003; McCormick and Amundson, 1997) กล่าวถึงเฉพาะองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึง 8 ประการ ในการกำหนดเป้าหมายอาชีพซึ่งนำเสนอไว้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับให้คำปรึกษาด้านการวางแผนชีวิตอาชีพ แต่ไม่ได้ระบุขั้นตอนการวางแผนชีวิตอาชีพที่ชัดเจนไว้

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์ (University of Western Sydney, 2009: 1-11) ได้พัฒนารูปแบบการวางแผนอาชีพ (The career planning model) โดยปรับปรุงรูปแบบจากรูปแบบการวางแผนอาชีพของอัมสันด์สันและโพห์เนลล์ ในปี ค.ศ. 2004 และปรับปรุงกระบวนการวางแผนอาชีพจากแนวคิดของแฮมเมอร์ (Hammer) ในปี ค.ศ. 1993 นำเสนอได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 รูปแบบการวางแผนอาชีพของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์

(University of Western Sydney, 2009: 1)

กระบวนการวางแผนอาชีพของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์ ประกอบด้วย

1. การประเมินความชอบและทราบความสนใจของตนเอง (Igniting your passion and knowing your interests) ความชอบ คือ ความรู้สึกเล็กๆ ของตนเองที่มีความหลงใหลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การประเมินความชอบอาจตั้งคำถามต่อไปนี้ คือ

- 1) ท่านรู้สึกสนุกเกี่ยวกับการทำงานอะไร
- 2) สิ่งที่ทำให้ท่านชื่นชอบในอาชีพคืออะไร หรือบุคคลที่ท่านยกย่องสรรเสริญในอาชีพคือใคร

ส่วนความสนใจเป็นความรู้สึกพอใจหรือความรู้สึกสนุกในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การประเมินความสนใจควรเขียนเป็นแผนผังความคิด (Mind map) ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่สนใจใน

การปฏิบัติงาน การออกกำลังกาย งานอดิเรก การร่วมกิจกรรมสังคม กิจกรรมในชุมชนหรือกิจกรรมในครอบครัว คำถามที่ควรประเมินมีดังนี้

- 1) สิ่งที่ทำท่านสนใจในช่วงเวลา 6 เดือนที่ผ่านมาคืออะไรบ้าง
- 2) สิ่งใดไม่เสียค่าใช้จ่ายหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อย
- 3) มีความสมดุลระหว่างกิจกรรมที่กระทำคนเดียวและกิจกรรมที่กระทำร่วมกับผู้อื่นหรือไม่
- 4) ความสนใจเรื่องใดของท่านที่บรรลุเป้าหมาย
- 5) มีความสนใจเรื่องอื่น ๆ งานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ท่านต้องการกระทำต่อไปภายใน 6 เดือนข้างหน้า
- 6) ท่านชอบปฏิบัติกิจกรรมในลักษณะใด
- 7) ความสนใจใดเป็นสิ่งที่สอดคล้องกับประวัติ (Resume) ของท่านมากที่สุด
- 8) ความสนใจของท่านเหมาะสมกับการประกอบอาชีพหรือไม่

เมื่อประเมินได้แล้วควรบันทึกรายการความสนใจที่เหมาะสมในประวัติส่วนตัว

2. การประเมินค่านิยมของตนเอง (Identifying your values) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่กำหนดว่าอะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับตนเองและเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ค่านิยมมักมีความสัมพันธ์กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนบุคคล การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความเชื่อเกี่ยวกับเศรษฐกิจ (Economic belief) ความเชื่อทางศาสนา การเลือกประกอบอาชีพ ขึ้นอยู่กับค่านิยมอย่างมาก ดังนั้นการประเมินค่านิยมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนประกอบอาชีพ

3. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลิกภาพของตนเอง (Understanding your personal style) เพื่อให้ตัดสินใจเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับจุดเด่นตามลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของตนเอง ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลมีหลายประเภท เช่น กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ รักอิสระ พึ่งพาผู้อื่น มีเหตุผล มีความยืดหยุ่น ชอบเข้าสังคม มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

4. การสร้างเครือข่ายของตนเอง (Developing your networks) เขียนรายชื่อบุคคลที่รู้จักและสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพได้ เช่น เพื่อน ศิษย์เก่า นักวิชาการ เพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้มีประสบการณ์สูง เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ครอบครัว นายจ้าง เป็นต้น

5. การจัดทำรายการวางแผนอาชีพ (The career planning inventory) โดยบันทึกความสนใจ ความชอบ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ เครือข่าย ประสบการณ์ การศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ทางการตลาด โอกาสทางอาชีพ และวางแผนประกอบอาชีพ

จากองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ต้องคำนึงในการวางแผนชีวิตอาชีพในรูปแบบการวางแผนอาชีพของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นจากรูปแบบของอัมมันต์สันและโพห์เนลล์ ได้แก่ เครือข่าย โอกาสทางอาชีพและประสบการณ์ ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ต้องการบุคคลที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับไนลส์และแฮริสบาวสเบย์ (Niles and Harris-Bowlsbey, 2005: 353-354) กล่าวว่า การวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากยุคศตวรรษที่ 20 เนื่องจากบุคคลต้องมีความรู้และทักษะที่กว้าง มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีระดับสูงและมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้ซังเกอร์ (Zunker, 1998: 92-93) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ ได้แก่ ค่านิยม ความสนใจ ความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ และประสบการณ์การทำงานและการดำเนินชีวิต (work-life experience) ในการวางแผนชีวิตอาชีพควรประเมินปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม และกล่าวว่าการประกอบอาชีพนั้นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงานด้วย (Polifko, 2010: 517-518)

สำหรับขั้นตอนการวางแผนชีวิตอาชีพของมอนตানা (Montana, 1989: 122-139) อธิการบดีของศูนย์การวางแผนชีวิตอาชีพแห่งชาติ (National Center for career life planning) และศาสตราจารย์ด้านการจัดการของมหาวิทยาลัยฮอฟสตรา (Hofstra university) สหรัฐอเมริกา กล่าวว่า การวางแผนชีวิตอาชีพเป็นการกำหนดเส้นทางอาชีพในแต่ละช่วงวัย ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ประการ เพื่อมุ่งไปสู่ศักยภาพสูงสุดของบุคคล (Your three-step plan to your full potential) ดังนี้

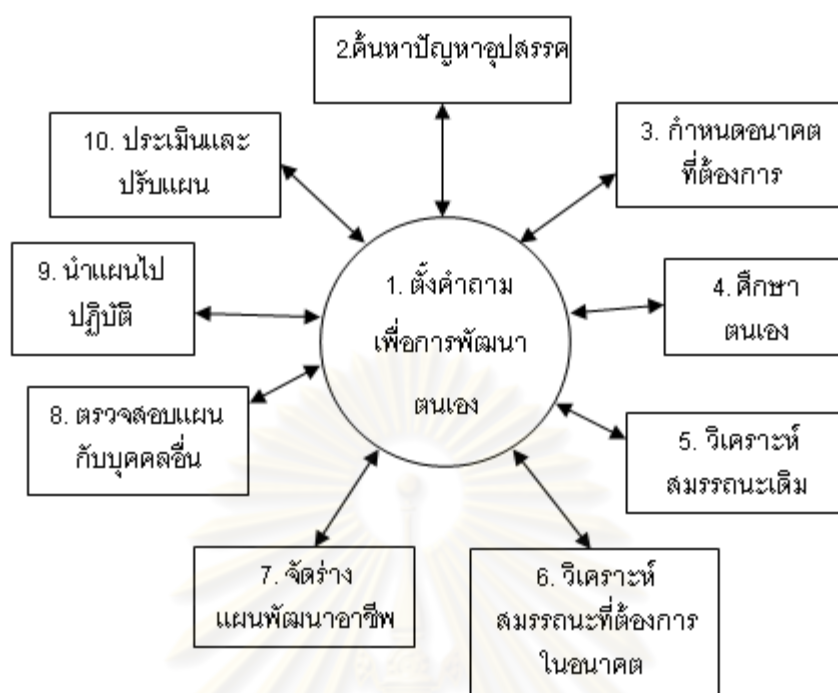
1. การกำหนดภาพอนาคตของชีวิต (Determine your outlook on life) ได้แก่
  - 1.1 กำหนดสิ่งที่เป็นแรงจูงใจ (Determine what motivates you) บันทึกสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ดีที่สุด
  - 1.2 จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายชีวิต (Determine your priorities broad life goals)
  - 1.3 พิจารณาจุดแข็งและผลสัมฤทธิ์ของตนเอง (Determine your outlook on life) โดยแบ่งชีวิตเป็น 3 ช่วง ได้แก่ วัยเด็ก ช่วงเรียนปริญญาตรี และการประกอบอาชีพในอนาคต



2. จัดทำรายการชีวิต (Self inventory) ได้แก่
  - 2.1 ประสบการณ์สูงสุดหรือสำคัญของชีวิตในอดีต
  - 2.2 สิ่งทีกระทำดี
  - 2.3 สิ่งทีกระทำไม่ดี
  - 2.4 สิ่งทีต้องการเลิกกระทำ
  - 2.5 สิ่งทีต้องการเรียนรู้เพื่อทำใหดีขึ้น
  - 2.6 ประสบการณ์สูงสุดทีต้องการให้เกิดขึ้น
  - 2.7 คุณค่าของตน
  - 2.8 สิ่งทีต้องการเริ่มต้นกระทำทันที
3. วางแผนสำหรับอนาคต (Plan your future) ได้แก่
  - 3.1 การกำหนดเป้าหมายในระยะยาว
  - 3.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น

นอกจากนี้ออตต์และคาห์นเวลเลอร์ (Otte and Kahnweiler, 1995: 2-7) ได้นำเสนอรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> century career planning model) ไว้ โดยกล่าวว่ารูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นแบบเดิมมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การประเมินตนเอง (2) การประเมินอาชีพที่เป็นทางเลือก (3) การจับคู่ระหว่างความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพกับทางเลือก (4) การกำหนดอาชีพและเป้าหมาย (5) การจัดทำแผนและนำไปปฏิบัติ อาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันซึ่งทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และได้เสนอรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 ไว้ เพื่อให้สามารถวางแผนอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังภาพที่ 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 6 รูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler, 1995: 3)

ขั้นตอนการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 มี 10 ประการ ดังนี้

1. ตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเอง เป็นการตั้งคำถามเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในแต่ละวัน
2. ค้นหาปัญหาอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ เช่น ความเกียจคร้าน การขาดพลังอำนาจในตนเอง และอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง
3. กำหนดอนาคตที่ต้องการ โดยกำหนดภาพฝันที่ต้องการภายใน 5 ถึง 15 ปี
4. ศึกษาตนเอง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง อาจวิเคราะห์ตนเองจากประสบการณ์ในอดีต คิดย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิต ระบุสิ่งที่ทำแล้วมีความสุข ศึกษาหาข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนสนิท เป็นต้น
5. วิเคราะห์สมรรถนะของตนเองที่เคยใช้ในอดีต
6. วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต บันทึกรายการสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต
7. จัดทำร่างแผนพัฒนาตนเองในด้านการประกอบอาชีพ กำหนดเป้าหมายและขั้นตอน ระยะเวลาที่ต้องการพัฒนา วิธีการและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ

8. ให้บุคคลที่เชื่อถือตรวจสอบแผน เป็นการตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักเราดี วิเคราะห์แผน และให้ข้อมูลในการวางแผน นำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์และปรับแผน

9. นำแผนไปสู่การปฏิบัติ สะท้อนผลไปสู่การเรียนรู้ ปฏิบัติงานโดยพัฒนาสมรรถนะตามที่กำหนด

10. ประเมินผลและปรับแผนอย่างน้อยปีละครั้ง หากมีปัญหาในการดำเนินตามแผน ต้องปรึกษาผู้อื่น มีการบันทึกผลเป็นระยะ สะท้อนผลไปสู่การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและรูปแบบการวางแผนชีวิต อาชีพที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตอาชีพ 3 ขั้นตอน และรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 4



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตอาชีพ 3 ขั้นตอนและรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21

กระบวนการ	กระบวนการการพัฒนาตนเอง (Meggison and Pedler, 1992)	การวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอน (Matonna,1989)	รูปแบบการวางแผนอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler ,1995)
1. การสำรวจ วิเคราะห์ ตนเอง	1. สำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง 2. การวินิจฉัยตนเอง วิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบ จุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง	1. การกำหนดภาพอนาคตของชีวิต 1.1 กำหนดสิ่งที่เป็นแรงจูงใจ 1.2 จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายชีวิต 1.3 พิจารณาจุดแข็งและผลสัมฤทธิ์ของตนเอง 2. จัดทำรายการชีวิต 2.1 ประสบการณ์สูงสุดหรือสำคัญของชีวิตในอดีต 2.2 สิ่งที่ทำได้ดี 2.3 สิ่งที่ทำไม่ดี 2.4 สิ่งที่ต้องการเลิกกระทำ 2.5 สิ่งที่ต้องการเรียนรู้เพื่อทำให้ดีขึ้น 2.6 ประสบการณ์สูงสุดที่ต้องการให้เกิดขึ้น 2.7 คุณค่าของตน 2.8 สิ่งที่ต้องการเริ่มต้นกระทำทันที	1. ตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเอง 2. ค้นหาปัญหาอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จ 3. กำหนดทิศทางหรืออนาคตที่ต้องการ 4. ศึกษาตนเอง 5. วิเคราะห์สมรรถนะของตนเองที่เคยใช้ในอดีต 6. วิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต
2. การวางแผน	3. การกำหนดเป้าหมาย	3. วางแผนสำหรับอนาคต 3.1 กำหนดเป้าหมายระยะยาว 3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้น	7. จัดทำวางแผนพัฒนาตนเอง 8. ตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตอาชีพ 3 ขั้นตอนและรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 (ต่อ)

กระบวนการ	กระบวนการการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992)	การวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอน (Matonna,1989)	รูปแบบการวางแผนอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler ,1995)
3. การนำแผนไปปฏิบัติ	4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาเพื่อน 5. แสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น 6. ความอดทนและพยายามมุ่งมั่น ในระหว่าง การเรียนรู้		9. นำแผนไปสู่การปฏิบัติ
4. การประเมินผล	7. การประเมินผลด้วยตนเอง		10. ประเมินผลและปรับแผนอย่างน้อยปีละครั้ง

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992) สอดคล้องกับกระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอน (Matonna,1989) ทุกข้อ และสอดคล้องกับรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler ,1995) เกือบทุกข้อ ยกเว้นขั้นตอนที่ 8 ของรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 คือ การตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ ในกระบวนการพัฒนาตนเองและกระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอน ไม่ได้ระบุไว้ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการตรวจสอบแผนถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้แผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพมีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องการ นอกจากนี้กระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพ 3 ขั้นตอนยังไม่ได้ระบุขั้นตอนการนำไปปฏิบัติและประเมินผล กล่าวได้ว่า รูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler ,1995) มีความครอบคลุมและสมบูรณ์มากกว่า และผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีความเฉพาะเจาะจงในการประกอบวิชาชีพพยาบาลเพิ่มขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## บันไดวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาล

### ความหมายของวิชาชีพและการพยาบาล

**วิชาชีพ (Profession)** หมายถึง อาชีพที่ต้องได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเป็นเวลานาน และเป็นการเรียนในระดับอุดมศึกษา โดยมีค่านิยมและจรรยาบรรณโดยเฉพาะ มีอิสระในการทำงานและยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (Catalano, 1996; Chitty and Black, 2007: 71-72) ซึ่งมิลเลอร์ (Miller, 1988) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญที่แสดงความเป็นวิชาชีพ (Professionalism) ไว้ดังนี้

1. มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้มีองค์ความรู้ที่เข้มแข็งและได้มาตรฐาน
2. มีการสร้างและใช้องค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์เฉพาะสาขา
3. มีการให้บริการแก่สังคม
4. มีการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ
5. ศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้และให้ความร่วมมือในการทำวิจัย
6. มีเอกสิทธิ์ในการปกครองตนเอง และสามารถตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมที่มี

ลักษณะของวิชาชีพได้ด้วยตนเองในขอบเขตของกฎหมายและจรรยาบรรณ

7. มีส่วนร่วมในองค์การวิชาชีพ
8. มีการสื่อสารและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
9. ยึดมั่นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

เลดี้และเพพเพอร์ (Leddy and Pepper, 1998: 4-11) กล่าวถึงลักษณะที่แสดงความเป็นวิชาชีพไว้ดังนี้

1. มีลักษณะทางสติปัญญา (Intellectual characteristics) ประกอบด้วย องค์ความรู้ที่เป็นฐานของการปฏิบัติ การศึกษาเฉพาะที่ทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ การใช้ความรู้โดยการคิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดสร้างสรรค์
2. การปฏิบัติ (Practice) การปฏิบัติกรพยาบาล คือ การนำความรู้ไปใช้ในการบริการด้านการพยาบาล
3. การบริการต่อสังคม (Service to society) เป็นบริการที่มุ่งช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาหรือความต้องการบริการสุขภาพทุกระดับ
4. ความเป็นเอกสิทธิ์ (Autonomy) หมายถึง ความเป็นอิสระในการประกอบวิชาชีพตามกฎหมายที่วิชาชีพกำหนด

จากความหมายและลักษณะความเป็นวิชาชีพดังกล่าว สรุปได้ว่าวิชาชีพหมายถึง อาชีพที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีองค์ความรู้ของตนเอง มีองค์วิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติงานและปกครองตนเอง มีการบริการสังคมและทุกคนยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพรวมทั้งมี จรรยาบรรณวิชาชีพ อาชีพพยาบาลถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งซึ่งมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีองค์ความรู้ที่เป็นศาสตร์ทางการพยาบาล มีองค์วิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาลตามขอบเขต และจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นอาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน

**การพยาบาล** หมายถึง การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2542)

**การประกอบวิชาชีพการพยาบาล** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้ (สภาการพยาบาล, 2542)

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหาการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

ในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลจำเป็นต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ให้บริการมั่นใจในบริการที่ได้รับโดยแสดงถึงความเป็นผู้รู้ในวิชาชีพ (Scholarship) ซึ่งโบเยอร์ (Boyer, 1996: 3-6) ได้เสนอองค์ประกอบของความเป็นผู้รู้ทางวิชาชีพไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นผู้รู้ทางการค้นคว้า (The scholarship of discovery) หมายถึง การวิจัย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการแสดงความเป็นวิชาการหรือความเป็นผู้รู้ทางวิชาชีพ
2. ความเป็นผู้รู้ทางการบูรณาการ (The scholarship of integration) หมายถึง การเชื่อมโยงความรู้ด้วยหลักการและวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

3. ความเป็นผู้รู้ทางการสอน (The scholarship of teaching) หมายถึง การถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้

4. ความเป็นผู้รู้ทางการประยุกต์ใช้ (The scholarship of application) หมายถึง การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลโดยสามารถประยุกต์ความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม

การแสดงถึงความเป็นผู้รู้ทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลความก้าวหน้าในวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพต่อไป

### บันไดวิชาชีพการพยาบาล

บันไดวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง ระดับความก้าวหน้าในงานของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550)

เบนเนอร์ (Benner, 2001: 13-34) ได้กำหนดการเลื่อนระดับความก้าวหน้าของพยาบาลตามระดับสมรรถนะของพยาบาล (Level of proficiency) ไว้ 5 ระดับ โดยการพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในแต่ละระดับนั้น พยาบาลต้องพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมทางการพยาบาลเป็นระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 นักศึกษาหรือพยาบาลผู้เริ่มฝึกปฏิบัติ (Novice) เป็นระยะที่พัฒนาจากนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ คือ ยังมีความสามารถน้อย ไม่ยืดหยุ่น ตัดสินใจและปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมเนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์ ยึดถือกฎเกณฑ์และความรู้ที่เรียนเป็นหลักในการปฏิบัติ

ระยะที่ 2 พยาบาลผู้เริ่มมีความก้าวหน้า (Advanced beginner) เริ่มได้รับการยอมรับระดับหนึ่ง มีประสบการณ์ในการตัดสินใจและตระหนักถึงความหมายของสถานการณ์นั้น ๆ เพิ่มขึ้น

ระยะที่ 3 พยาบาลผู้มีความสามารถ (Competent) มักใช้เวลาประมาณ 2-3 ปี เป็นพยาบาลที่มีความสามารถในการวางแผนการพยาบาลและประสานการดูแลที่ซับซ้อนได้ มีความสามารถในการจัดระบบและจัดลำดับความสำคัญของการดูแลผู้ป่วยแต่ละรายหรือกลุ่ม แต่ยังขาดความชำนาญ ความรวดเร็วและยืดหยุ่นในการปฏิบัติ



ระยะที่ 4 พยาบาลผู้ชำนาญ (Proficient) ใช้เวลาประมาณ 3-5 ปี มีความสามารถในการรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี กำหนดเป้าหมายระยะยาวเพื่อวางแผนการพยาบาลได้ เข้าใจในความเป็นองค์รวมได้มากกว่า

ระยะที่ 5 พยาบาลผู้มีความเชี่ยวชาญ (Expert) ใช้เวลาประมาณ 5 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องยึดกฎหรือหลักเกณฑ์เพื่อเชื่อมโยงความเข้าใจในสถานการณ์กับการกระทำที่เหมาะสม แต่สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ประสบได้ทันทีและตัดสินใจได้ถูกต้องโดยไม่ต้องเสียเวลากับทางเลือกอื่น ๆ การกระทำมักยืดหยุ่นและมีความชำนาญสูง มีทักษะในการวิเคราะห์สูงมาก และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนได้

ดอนเนอร์ (Donner, 1992: 345-363) ได้แบ่งระยะพัฒนาการของการประกอบวิชาชีพพยาบาล เป็น 5 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การเรียนรู้ (Learning) เป็นระยะเริ่มต้นที่เป็นนักศึกษาพยาบาล ได้รับการศึกษาด้านการพยาบาลขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 เริ่มประกอบอาชีพ (Entry) เริ่มต้นเมื่อสำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานด้านการพยาบาล

ระยะที่ 3 ค้นหาความเป็นตัวเอง (Commitment) เป็นระยะที่พยาบาลเริ่มค้นหาสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบและตัดสินใจเลือกสาขาวิชาที่ตนเองมีความถนัด

ระยะที่ 4 ระยะพัฒนาการสมบูรณ์ (Consolidation) เป็นระยะที่มีความสามารถในการปรับตัวกับเส้นทางอาชีพ (Career path) และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ระยะที่ 5 ระยะเกษียณ (Withdrawal) เป็นระยะเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ

ระยะต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการประกอบอาชีพของพยาบาลซึ่งไม่ได้หมายความเพียงแค่งาน (Jobs) ในแต่ละระยะจะมีงานมากกว่าหนึ่งอย่างหรือตำแหน่ง การวางแผนในแต่ละระยะมีความสำคัญมาก การพัฒนาทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกำหนดไว้ในการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ (Career development) ซึ่งการวางแผนอาชีพของพยาบาลไม่ใช่กระทำเพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้นแต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเหมือนรายการแสดงทักษะและประสบการณ์ที่พยาบาลต้องพัฒนาเพื่อไปสู่ความเป็นวิชาชีพและบรรลุเป้าหมายของตนเอง

โซวี (Sovie, 1983) ได้เสนอระยะของการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของพยาบาลไว้ 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ค้นหาความเป็นวิชาชีพ (Professional identification) เมื่อสำเร็จการศึกษา และเริ่มปฏิบัติงาน จะเริ่มค้นหาความจริงในการปฏิบัติงาน ปรับบทบาทตามความคาดหวังของหน่วยงานและวิชาชีพ ประกอบด้วย การปฏิบัติตามสิ่งที่เรียนรู้มา เรียนรู้จากสถานการณ์จริงและพัฒนาทักษะจนสามารถปฏิบัติงานได้

ระยะที่ 2 พัฒนาวุฒิภาวะของวิชาชีพ (Professional maturation) ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกมั่นคงในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือเป็นผู้นำกลุ่มได้ สามารถวางแผนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ร่วมปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและวิชาชีพ ผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัยได้

ระยะที่ 3 แสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ (Professional mastery) มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติ การบริหารและการวิจัย รวมทั้งระบบและรูปแบบการศึกษาของวิชาชีพ แสดงบทบาทต่อองค์กรและวิชาชีพในระดับสูง มีส่วนร่วมในกิจกรรมระดับชาติและนานาชาติ

ในการสร้างบัณฑิตวิชาชีพของพยาบาลควรกำหนดการศึกษา ระยะเวลา และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้ชัดเจน ซึ่งสามารถกำหนดบัณฑิตวิชาชีพได้หลายช่องทาง (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ, 2545: 42-43) ได้แก่

1. ทางคลินิก เพื่อพัฒนาพยาบาลผู้ปฏิบัติทางคลินิก
2. ทางการบริหาร เพื่อพัฒนาพยาบาลผู้มีความสามารถในการบริหาร
3. ทางการวิจัย เพื่อพัฒนาพยาบาลนักวิจัย

สำหรับเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาและประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในแต่ละสายงาน คือ สายงานทางคลินิก สายงานการบริหาร สายงานวิชาการและวิจัย ใช้เกณฑ์สำคัญ 2 ประการ คือ การศึกษาและด้านประสบการณ์ ในด้านการศึกษาพยาบาลวิชาชีพทุกคนมีโอกาสศึกษาถึงระดับปริญญาเอกได้ และทุกคนควรแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองในช่วงชีวิตที่เหมาะสม ส่วนในด้านประสบการณ์การทำงานนั้นจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนขึ้นตามลำดับ ดังนั้นการประเมินประสบการณ์จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญที่แสดงว่าเป็นผู้รู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทาง (Practical wisdom) สามารถแสดงออกได้ทั้งด้านการคิด การใช้ความรู้และแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลผู้เชี่ยวชาญสามารถพัฒนาต่อไปเป็นพยาบาล

ผู้ชำนาญการซึ่งจะกำหนดในวิชาชีพต่อไปเป็นลำดับ ทั้งโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนต่างมีการกำหนดบันไดวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของตนไว้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง และเกิดความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ ส่งผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ยกเลิกระบบซีและกำหนดระดับตำแหน่งตามประเภทงาน ซึ่งในมาตรา 45 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ 4 ประเภท ดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 46 ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มีดังนี้ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส และระดับทักษะพิเศษ

มาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะสายงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มอาชีพที่ 6 คือ กลุ่มอาชีพแพทย์พยาบาลและสาธารณสุข จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ มี 2 สายงาน ได้แก่ สายงานพยาบาลวิชาชีพและสายงานอำนวยการ สำหรับสายงานพยาบาลวิชาชีพแบ่งระดับตำแหน่งเป็น 4 ระดับ คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ส่วนสายงานอำนวยการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต้นและระดับสูง (สำนักงาน ก.พ., 2552)

จากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานก.พ. เมื่อพิจารณาระหว่างตำแหน่งเดิมกับตำแหน่งใหม่ตามประเภทวิชาการ พบว่าสามารถเปรียบเทียบกันในแต่ละระดับได้ ดังนี้

ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่
พยาบาลวิชาชีพระดับ 9	ระดับเชี่ยวชาญ
พยาบาลวิชาชีพระดับ 8	ระดับชำนาญการพิเศษ
พยาบาลวิชาชีพระดับ 6-7	ระดับชำนาญการ
พยาบาลวิชาชีพระดับ 3-5	ระดับปฏิบัติการ

ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพในสายงานวิชาการสามารถเปลี่ยนเป็นสายงานอำนวยการได้ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดได้เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้อำนวยการของหน่วยงาน

#### คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ

**พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ** มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
2. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
3. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง
4. ได้รับปริญญาหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

### พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
  - 2.2 ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ข้อ 2 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ข้อ 3 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก
  - 2.3 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด
3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

### พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ประเภทอำนวยการระดับต้น
  - 2.2 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
  - 2.3 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี
  - 2.4 ตำแหน่งอย่างอื่นเทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด
3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

### พยาบาลวิชาชีพระดับเชี่ยวชาญ

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และ
2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้
  - 2.1 ประเภทอำนวยการ ระดับสูง
  - 2.2 ประเภทอำนวยการ ระดับต้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี
  - 2.3 ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
  - 2.4 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.5 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 หรือ 2.3 หรือ 2.4 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

### ผู้อำนวยการระดับต้น

1. ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

2. มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ที่ออกตามความในมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

### ผู้อำนวยการระดับสูง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและ

2. ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งมาแล้ว ดังต่อไปนี้

2.1 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

2.2 ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ข้อ 2 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ข้อ 3 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก

2.3 ตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบเท่า 2.1 หรือ 2.2 แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.พ. กำหนด

3. ปฏิบัติงานด้านพยาบาลวิชาชีพ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเอกชนแต่ละแห่งจะมีการกำหนดประเภทตำแหน่งเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐ จากการศึกษาข้อมูลของโรงพยาบาลเอกชนพบว่าแบ่งประเภทของตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเป็นระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร ได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการ หัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ไม่ได้แบ่งระดับตำแหน่ง

ของพยาบาลปฏิบัติการไว้ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจะมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพทั้งในภาครัฐและเอกชนไว้ โดยพยาบาลวิชาชีพทั่วไปสามารถพัฒนาตนเองเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงได้ 4 ประเภท คือ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2546)

1. พยาบาลวิสัญญี (Nurse-anesthetist)
2. พยาบาลผดุงครรภ์ (Nurse-midwife)
3. พยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง (Clinical nurse specialist)
4. พยาบาลเวชปฏิบัติ (Nurse practitioner)

สำหรับประเทศไทย สภาการพยาบาลได้กำหนดให้มีการปฏิบัติการพยาบาล 2 ระดับ คือ การปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป (General nursing practice) และการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Advanced nursing practice) เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพและเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพได้ครอบคลุม เท่าเทียม ทัวถึง มีคุณภาพและคุ้มค่าใช้จ่าย โดยพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีสามารถพัฒนาตนเองโดยศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางการพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงได้ พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ซึ่งทั้งพยาบาลในหน่วยงานของรัฐและเอกชนต้องปฏิบัติตามขอบเขตและสมรรถนะที่พยาบาลกำหนด โดยสภาการพยาบาลได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22(1) แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสภาการพยาบาลในการประชุมครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2551 กำหนดว่าการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง หมายถึง การกระทำการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยความชำนาญและทักษะการพยาบาลขั้นสูง ในการจัดการรายกรณีหรือใช้วิธีการอื่น ๆ การจัดระบบการดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรคที่มีประสิทธิภาพ ให้เหตุผลและตัดสินใจเชิงจริยธรรม โดยบูรณาการหลักฐานเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย ความรู้ทฤษฎีการพยาบาลและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เป็นปัจจุบัน มุ่งเน้นผลลัพธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว พัฒนานวัตกรรมและกระบวนการดูแลในกลุ่มผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มเฉพาะโรคอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาความรู้และทักษะงานเชิงวิชาชีพ ตลอดจนติดตามประเมินคุณภาพและจัดการผลลัพธ์โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงประเมินผลในการดูแลผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาซับซ้อน แบ่งเป็น 9 สาขา ดังนี้ (สภาการพยาบาล, 2552ข)

1. สาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์
2. สาขาการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต
3. สาขาการพยาบาลมารดาและทารก
4. สาขาการพยาบาลเด็ก
5. สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ
6. สาขาการผดุงครรภ์
7. สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน
8. สาขาการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื่อและการควบคุมการติดเชื่อ
9. สาขาการพยาบาลด้านการให้ยาระงับความรู้สึก

ในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องสำเร็จ การศึกษาปริญญาโทเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องและต้องสอบเพื่อรับวุฒิปัตร์ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด การวางแผนพัฒนาตนเองในการประกอบวิชาชีพจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว

### ความหมายของการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาล

นักวิชาการได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตอาชีพหรือชีวิตวิชาชีพ ของพยาบาลไว้ ดังนี้

การวางแผนอาชีพ (Career planning) หมายถึง กระบวนการประเมินตนเองและ กำหนดเป้าหมายอาชีพซึ่งต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Kleinknesht and Hefferin, 1982: 31) เป็นกฎเกณฑ์ สำคัญของพยาบาลในเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กระบวนการวางแผน และพัฒนาอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ (Donner and Wheeler, 2001a: 80)

การวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดซ้ำ ๆ (Repetitive) และต่อเนื่อง ไม่ใช่ กระบวนการที่แน่นอนตายตัว (Linear process) แต่ขึ้นอยู่กับแต่ละปัจเจกบุคคลซึ่งต้องทำความเข้าใจ งานและสิ่งแวดล้อมในชีวิต ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตน กำหนดวิสัยทัศน์ในการประกอบอาชีพ และวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต (Donner and Wheeler, 2001b: 9)

การวางแผนอาชีพของพยาบาล หมายถึง การสร้างแผนหลักของอาชีพ เป็น แผนกลยุทธ์ที่ต้องวางแผนระยะยาว สิ่งที่ต้องพิจารณาเพื่อการวางแผน คือ สภาพของวิชาชีพ



การพยาบาลในปัจจุบันและอนาคต แนวทางการศึกษาต่อเนื่อง เครือข่ายการประกอบอาชีพ ความมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพและองค์กรทางการเมือง โดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนเพื่อให้นำไปปฏิบัติได้ง่าย (พวงรัตน์ บุญญานุกฤษ, 2540: 38)

การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career planning and development) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่นักศึกษากระทำเพื่อพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ ประสบการณ์และสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Identity) เป็นการค้นพบตนเอง โดยประเมินตนเองตามค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ (Waddell and Buer, 2005: 4) สอดคล้องกับดอนเนอร์และวีลเลอร์ (Donner and Wheeler, 2001b: 17) กล่าวว่า การวางแผนอาชีพเป็นพลวัต แผนต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การวางแผนชีวิตวิชาชีพ (Professional life planning) หมายถึง การเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ (Systematic approach) ของผู้เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพใหม่ โดยการชี้นำตนเอง (Self-directed) ในการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตนเองตามเป้าหมายที่ต้องการ (Rivera, 1982: 3) ซึ่งริเวอร์ากล่าวว่า คำศัพท์ที่นิยมใช้ คือ การพัฒนาอาชีพ (Career development) การพัฒนาบุคลากร (Staff development หรือ Faculty development) การศึกษาก่อนและระหว่างให้บริการ (Pre service and in service education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) และได้แสดงความคิดเห็นว่า “Career development” มีความหมายใกล้เคียงกับ “Professional life planning” มากที่สุด โดยหมายถึงการพัฒนาการประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการชี้นำตนเอง (Rivera, 1982: 4) ในรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จึงเลือกใช้คำว่า การวางแผนชีวิตวิชาชีพ เนื่องจากมุ่งเน้นการวางแผนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพโดยการชี้นำตนเองและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การวางแผนชีวิตวิชาชีพ คือ การเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยการประเมินตนเอง ทำความเข้าใจงานและสิ่งแวดล้อมในชีวิต กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ และวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต ถือเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับเปลี่ยนแผนได้ตามผลการประเมินตนเองและบริบทที่เกี่ยวข้อง

## ค่านิยม ความชอบและเป้าหมายอาชีพ

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คุณคิดว่ามีความสำคัญต่อชีวิต การประเมินค่านิยมหรือคุณค่า (Value) ของตนเองจะช่วยให้เข้าใจความต้องการของตนเองได้เพิ่มขึ้น ค่านิยมทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำคัญในชีวิตและช่วยชี้แนะแนวทางมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ใช้ค่านิยมส่วนบุคคลในการกำหนดเป้าหมายของการประกอบอาชีพ (Hood and Leddy, 2006: 607-608)

ฮูดและเลดดี (Hood and Leddy, 2006: 608) ได้เสนอแนวทางการตรวจสอบค่านิยมของตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. อยู่ในสถานที่ที่สงบ ไม่มีผู้รบกวน
2. หลับตาและตอบคำถามว่า อะไรคือสิ่งสำคัญในชีวิตของท่านในฐานะที่เป็นบุคคล และบันทึกรายการไว้
3. หลับตาและตอบคำถามว่า อะไรคือสิ่งสำคัญในชีวิตของท่านในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ และบันทึกรายการไว้
4. ตรวจสอบรายการที่บันทึกที่ใกล้เคียงกันระหว่างค่านิยมส่วนบุคคล (Personal value) และค่านิยมด้านวิชาชีพ (Professional value) และสรุปเป็นบันทึกรายการ
5. ระบุรายการกิจกรรมที่ปฏิบัติและจำนวนชั่วโมงโดยประมาณในสัปดาห์ที่ผ่านมาและเรียงลำดับรายการที่ใช้เวลามากที่สุดตามลำดับ
6. เปรียบเทียบรายการในข้อ 5 กับรายการในข้อ 2-4 และพิจารณาความสอดคล้องของการใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกับค่านิยมที่กำหนดไว้
7. ตอบคำถามต่อไปนี้
  - 7.1 ฉันดำเนินชีวิตสอดคล้องกับการให้ค่านิยมส่วนบุคคลหรือไม่
  - 7.2 ฉันดำเนินชีวิตสอดคล้องกับการให้ค่านิยมด้านวิชาชีพหรือไม่
  - 7.3 มีสิ่งใดที่ฉันปฏิบัติต่างจากค่านิยมส่วนบุคคลและค่านิยมด้านวิชาชีพหรือไม่

นอกจากการประเมินค่านิยมแล้วความชอบนับว่ามีผลการเลือกและวางแผนประกอบวิชาชีพ การค้นพบความชอบในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาอาชีพที่สมบูรณ์ เมื่อบุคคลมีความชอบในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โลกจะเต็มไปด้วยโอกาสมากกว่าอุปสรรค และจะมุ่งเน้นที่ความสามารถส่วนบุคคลมากกว่าข้อจำกัด (Hood and Leddy, 2006: 608)

ความชอบช่วยกำหนดเป้าหมายและทิศทางชีวิตของบุคคลที่เหมาะสม ทำให้บุคคลมีพลังในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานด้วยใจรักและสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จที่ดี (Chang, 2001: 12-17) พยาบาลวิชาชีพที่มีความชอบในวิชาชีพ (Passionate nurses) จะให้บริการผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการด้วยหัวใจรักและจิตใจที่ปรารถนาดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ และไม่กลัวสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญในการดูแลผู้ป่วย ผู้ใช้บริการที่ได้รับบริการจากพยาบาลที่ชอบในวิชาชีพจะรู้สึกปลอดภัย มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งสร้างความประทับใจให้เพื่อนร่วมงานและผู้ใช้บริการ ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขในการประกอบวิชาชีพ (Hood and Leddy, 2006: 609) ดังนั้นในรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยจึงมุ่งพัฒนาค่านิยมที่ดีเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล สร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความรักและมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อชีวิตและวิชาชีพที่ดีต่อไป

ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอาชีพที่กำหนด จำเป็นต้องมีการพัฒนาและวางแผนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงกระบวนการและรูปแบบการวางแผนชีวิตและวิชาชีพซึ่งมีแนวคิดที่สอดคล้องและแตกต่างกันในบางประเด็น ดังนี้

### กระบวนการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาล

การวางแผนชีวิตวิชาชีพของผู้ที่เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพใหม่ ไม่ใช่เรื่องง่ายที่เกิดขึ้นเองได้อัตโนมัติ ต้องอาศัยขั้นตอนและกระบวนการที่ค่อนข้างยุ่งยาก ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (Rivera, 1982: 3-12)

1. การประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในการประกอบวิชาชีพ (Self assessment of professional strengths and weakness) หมายถึง การพิจารณาและตัดสินใจว่าตนเองมีจุดแข็งและจุดอ่อนในด้านใดบ้าง ซึ่งการประเมินตนเองเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก บุคคลต้องตั้งคำถามว่าสิ่งที่ต้องการทำให้ดีขึ้นมีอะไรบ้างและจะทำได้อย่างไร โดยควรประเมินตนเองตามบทบาทต่าง ๆ เช่น บทบาทในการพัฒนาวิชาชีพ ผู้สื่อสาร ผู้ให้คำปรึกษาทางวิชาการ ผู้ให้คำปรึกษาผู้ป่วย ผู้สอน ผู้วางแผน ผู้บริหาร การตั้งคำถามจะบ่งชี้ระดับของการพัฒนาที่ต้องการ
2. การวางแผนเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามเป้าหมายที่ต้องการ (Planning professional growth through goal setting) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและเส้นทางการประกอบวิชาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การวางแผนเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างยุ่งยากไม่ใช่เพียงแต่การจดบันทึกการว่าต้องปฏิบัติสิ่งใดบ้าง แต่บุคคลต้องทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเอง ปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมเพื่อทำความเข้าใจตนเองและกำหนดความ

ต้องการของตนเอง ซึ่งต้องผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการวางแผนอนาคตและเป้าหมายในการประกอบอาชีพที่เฉพาะเจาะจงของตนเอง ขั้นตอนการวางแผนควรปฏิบัติดังนี้

- 2.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจง
- 2.2 วิเคราะห์โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ทรัพยากรสนับสนุนและกลยุทธ์
- 2.3 กำหนดช่วงเวลาที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์
- 2.4 กำหนดหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ
- 2.5 กำหนดวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของหลักฐาน
- 2.6 ปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับการวางแผนของตนเอง
- 2.7 นำแผนไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการอยู่เสมอ
- 2.8 ประเมินผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นระยะ อย่างน้อยทุก 6 เดือน
- 2.9 ทบทวนและกำหนดเป้าหมายใหม่ที่สอดคล้องกับการประเมินผลและ

การประเมินตนเอง

3. การจัดระบบการปฏิบัติกิจกรรมและบันทึกผล (Organizing activities and records in line with goals) หมายถึง การจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติและปฏิบัติกิจกรรมพร้อมทำบันทึกผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด หัวใจสำคัญของการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง (Personal organization) ประกอบด้วย การวางแผน การบันทึกและการสร้างเครือข่าย โดยบุคคลต้องจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการ กิจกรรมและบันทึกผลการปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำ ซึ่งในแต่ละวิชาชีพจะมีการจัดระบบและเป้าหมายที่ต้องการแตกต่างกัน เช่น วิชาชีพครูมักต้องการพัฒนาวิชาชีพโดยการเรียนรู้เกี่ยวกับการสอน การประเมินทางการศึกษาและความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้และการพัฒนา นักศึกษา ผู้บริหารมักต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหาร การประเมินและการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น การจัดระบบนั้นรวมถึงการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพเพื่อปรึกษาทางวิชาการหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร การสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้และทราบความก้าวหน้าทางวิชาการในประเด็นที่สนใจเฉพาะด้าน (Area of interest) รวมทั้งสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

4. การประเมินผล (Evaluating periodically one's professional situation and goals) หมายถึง การตรวจสอบว่าตนเองสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายและแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อทบทวนผลลัพธ์ในแต่ละช่วงเวลา ทบทวนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง การวางแผนและเป้าหมายรวมทั้งการจัดระบบตนเอง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการใหม่ที่ต้องการในอนาคต

## รูปแบบการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

ในการวางแผนชีวิตวิชาชีพ พยาบาลต้องประเมินความชอบและค่านิยมตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่ต้องการและวางแผนเพื่อไปสู่เป้าหมาย ในการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) เป็นการกำหนดภาพอนาคตของตนเอง เมื่อจะกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพต้องเปิดใจและมุมมองให้กว้าง ตัวอย่างการเขียนวิสัยทัศน์ เช่น ฉันกำหนดวิสัยทัศน์ว่าจะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยใจรักการบริการ (Hood and Leddy, 2006: 607-610) นอกจากนี้ในยุคปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ทางวิชาการร่วมกันและเพิ่มโอกาสทางอาชีพของตนเองเพิ่มขึ้น (Bongard, 1997: 61-62; Case, 1997: 20-21; Donner and Wheeler, 2001b: 18; Hood and Leddy, 2006: 610-611; Rivera, 1982: 10) รูปแบบการพัฒนาและวางแผนอาชีพ (The career planning and development model) ของดอนเนอร์และวีลเลอร์ (Donner and Wheeler, 2001b, 2009) มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

### 1. การศึกษาสภาพแวดล้อม (Scanning your environment)

การศึกษาสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินสิ่งแวดล้อมในโลกของการดำเนินชีวิต รวมถึงการทำความเข้าใจสภาพปัจจุบันของระบบสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผลกระทบต่อวิชาชีพการพยาบาล รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่น สังคม ประเทศและระดับโลก เป็นการเรียนรู้ว่าโลกในความเป็นจริงในมุมมองต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการศึกษาสภาพแวดล้อม พยาบาลวิชาชีพต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุม โดยสังเกตเรียนรู้และประเมินสถานการณ์ในโลกโดยการอ่าน สนทนากับผู้อื่นและการศึกษาต่อเนื่อง คำถามที่ควรใช้ในการประเมินสภาพแวดล้อม มีดังนี้

1.1 ประเด็นทางสุขภาพและสังคมที่ดูเหมือนจะเป็นปรากฏการณ์หรือประเด็นสำคัญในโลกคืออะไร

1.2 ประเด็นทางการพยาบาลที่สำคัญในโลกมีอะไรบ้าง

1.3 ประเด็นทางสุขภาพและสังคมที่สำคัญในประเทศมีอะไรบ้าง

1.4 สิ่งที่มีผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพในประเทศมีอะไรบ้าง

1.5 ประเด็นทางสุขภาพและสังคมที่สำคัญในท้องถิ่นคืออะไร

1.6 ประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพในท้องถิ่นคืออะไร

1.7 ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างความต้องการของผู้ใช้บริการหรือผู้ป่วยและการให้บริการสุขภาพมีอะไรบ้าง

## 2. การประเมินตนเองและตรวจสอบความเป็นจริง (Completing your self-assessment and reality)

การประเมินตนเองและการตรวจสอบความเป็นจริง หมายถึง การประเมินค่านิยม ประสบการณ์ ความรู้ จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์และประเมินทิศทางของอนาคตของตนเอง ในการประเมินตนเอง ต้องตอบคำถาม 2 ข้อ คือ “ฉันคือใคร” และ “ผู้อื่นมองฉันอย่างไร” ซึ่งต้องใช้เวลาและสมาธิในการ ประเมิน การตอบคำถามว่าฉันคือใคร หมายถึงการอธิบายเกี่ยวกับตนเองที่กำลังทำอะไรและงาน ของตนเองคืออะไร โดยต้องประเมินความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ ทักษะและความสนใจของตนเอง

ในการประเมินค่านิยมของตนเองควรตั้งคำถามต่อไปนี้

- 1) สิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานของฉันคืออะไร
- 2) ฉันคำนึงถึงใครหรือสิ่งใดมากในชีวิตช่วงนี้
- 3) ฉันจัดลำดับความสำคัญให้สิ่งใด เช่น ตนเอง ครอบครัว ชุมชนหรืออื่น ๆ
- 4) ความรู้และทักษะใดบ้างที่ฉันได้พัฒนาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและ

การประกอบอาชีพ

- 5) จุดแข็งและจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของฉันคืออะไร
- 6) ความรู้และทักษะใดบ้างที่ต้องการพัฒนาต่อไปในอนาคต

ส่วนการประเมินความสนใจ ควรตั้งคำถามต่อไปนี้

- 1) ฉันชอบงานอะไรในอดีตและปัจจุบัน
- 2) ฉันไม่ชอบอะไร
- 3) สิ่งแวดล้อมประเภทใดที่ทำให้ฉันรู้สึกสนใจมากที่สุด
- 4) สิ่งที่ไม่ชอบปฏิบัติเมื่ออยู่นอกสถานที่ทำงานคืออะไร
- 5) สิ่งใดทำให้ฉันรู้สึกมีชีวิตชีวาหรือมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น

เมื่อประเมินตนเองแล้ว ควรพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนและผลสัมฤทธิ์ของตนเองที่สำคัญ ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์นับเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้การกระทำตามบทบาทของตนเองและ สะท้อนถึงการใช้เวลาในชีวิตหรือวิชาชีพได้เป็นอย่างดี คำถามที่ควรถามคือ

- 1) ในช่วงเวลา 3 ถึง 5 ปีที่ผ่านมา ผลลัพธ์อะไรสำคัญที่สุดในชีวิตการทำงานและนอกเหนือจากการทำงาน
- 2) ฉันสามารถอธิบายได้หรือว่าในช่วงเวลานั้น ฉันปฏิบัติอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จเช่นนั้น

หลังจากนั้นควรตรวจสอบความเป็นจริงว่าประเมินตนเองถูกต้องหรือไม่ โดยการสอบถามหรือค้นหาข้อมูลป้อนกลับจากบุคคลรอบข้างทั้งในชีวิตประจำวันและที่ทำงาน การตรวจสอบความเป็นจริงเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้เข้าใจตนเองและทำให้พัฒนาตนเองได้ดีขึ้น คำถามที่ควรใช้ในการประเมิน คือ

- 1) ฉันได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ต่าง ๆ จากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนและครอบครัวอย่างไรบ้าง
- 2) ลักษณะ 3 ประการที่พวกเขาเหล่านั้นกล่าวถึงเกี่ยวกับตัวฉันทั้งในและนอกเวลาการทำงานมีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด
- 3) การประเมินตนเองของฉันสอดคล้องกับการประเมินของผู้อื่นอย่างไร

### 3. การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ (Creating your career vision)

เมื่อประเมินตนเองตามสภาพจริงและศึกษาสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมแล้ว ควรคิดเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และสภาพจริงของตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องตอบคำถามว่า “ฉันต้องการอะไร” เริ่มต้นจากการคิดว่าต้องการเป็นอย่างไร งานที่ต้องการในอุดมคติคืออะไร และต้องคิดว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายได้ พยายามวิพากษ์บางส่วนมักคิดว่า อายุมากเกินไป ไม่มีความสามารถเพียงพอและไม่ทราบว่าจะปฏิบัติได้อย่างไร ความเชื่อที่ผิดดังกล่าวจะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ควรกังวลว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดจะสูงเกินไปหรือเป็นไปได้ การกำหนดวิสัยทัศน์ควรเป็นภาพฝันที่กว้างและเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญของตนเอง คำถามที่ควรใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แก่

- 3.1 ฉันต้องการทำอะไร ฉันกำลังค้นหาอะไร
- 3.2 ชีวิตในภาพฝันของฉันคืออะไร ฉันกำลังทำอะไร เพื่ออะไรและเพื่อใคร
- 3.3 งานประเภทใดที่ฉันต้องการปฏิบัติ จงอธิบายลักษณะของงานนั้น
- 3.4 ความเชื่อเกี่ยวกับตัวฉันเรื่องใดบ้างที่เป็นข้อจำกัดของการกระทำเพื่อไปสู่ภาพฝันที่ต้องการ
- 3.5 ปัจจัยแวดล้อมใดที่เป็นข้อจำกัดในการตัดสินใจกระทำสิ่งที่ต้องการ

#### 4. การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านอาชีพ (Development your strategic career planning)

แผนกลยุทธ์ด้านอาชีพเป็นแผนสำหรับการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม ระยะเวลาและแหล่งทรัพยากรในการก้าวไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด การวางแผนกลยุทธ์ด้านอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมตนเองในการประกอบอาชีพ ไม่มีใครกระทำแทนได้ พยาบาลวิชาชีพต้องกระทำด้วยตนเอง แรงจูงใจในการพัฒนาแผนมาจากความสนใจในอาชีพอย่างแท้จริงมากกว่าความกังวลในการได้รับการจ้างงาน การเขียนแผนเป็นลายลักษณ์อักษรทำให้สามารถทบทวนองค์ประกอบสำคัญ ปรับแผนและประเมินความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านอาชีพ ประกอบด้วย

4.1 การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) เป้าหมายอาชีพควรกำหนดให้ชัดเจน และมีความเป็นไปได้

4.2 การวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม (Specify the action steps) ควรระบุกิจกรรมให้ชัดเจน เป็นรูปธรรมและสามารถนำไปปฏิบัติได้

4.3 การกำหนดแหล่งทรัพยากร (Identify resource) ได้แก่ บุคคล อุปกรณ์ และปัจจัยสนับสนุน

4.4 การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ (Establish timelines) ความสำเร็จของแผนขึ้นอยู่กับกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติที่เหมาะสม

4.5 การกำหนดตัวบ่งชี้ของความสำเร็จ (Identify the indicators of success) เมื่อวางแผนแล้วต้องระบุตัวบ่งชี้ของความสำเร็จไว้ด้วยเพื่อประเมินตนเองเป็นระยะ

#### 5. การตลาดของตนเอง (Marketing yourself)

ไม่ว่าจะเลือกการประกอบอาชีพพยาบาลโดยการเป็นข้าราชการ ลูกจ้างหรือประกอบธุรกิจส่วนตัว พยาบาลวิชาชีพควรมีทักษะการตลาดของตนเอง (Self-marketing skills) ซึ่งรวมถึงความสามารถในการสื่อสารเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญ คุณลักษณะและความสามารถของตนเองทั้งด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้จ้างงานหรือผู้ให้บริการ โดยต้องสามารถแสดงให้เห็นทราบว่าเป็นบุคคลที่ดีที่สุดในการให้บริการ การตลาดของตนเองสามารถทำได้โดยการสร้างเครือข่าย การมีอาจารย์พี่เลี้ยงและการพัฒนาทักษะในการเขียนและการสื่อสาร การทำการตลาดประกอบด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อมและการรู้จักธุรกิจของตนเอง (Knowing your business) การที่มีความสามารถในการประเมินตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนได้เป็นความสำเร็จเพียงครั้งทาง



เท่านั้น ความสำเร็จที่สำคัญอีกครั้งทาง คือ การที่สามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าท่านสามารถปฏิบัติ บรรลุเป้าหมายได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ท้าทายและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขั้นตอนการทำ ตลาดของตนเอง มีดังนี้

5.1 การสร้างเครือข่าย (Networking) เป็นพื้นฐานสำคัญในการทำตลาด กระบวนการสร้างเครือข่ายเริ่มจากการปรึกษาผู้อื่นเพื่อค้นหาข้อมูลหรือโอกาสในการประกอบวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาการ บุคคลที่ควรสร้างเครือข่ายร่วมกัน ได้แก่ เพื่อน เพื่อนร่วมงาน อาจารย์ผู้สอน อาจารย์พี่เลี้ยง เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติในคลินิก เป็นต้น และ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การประชุมอบรมสัมมนา การศึกษาต่อเนื่องทั้งอย่างเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการจะช่วยพัฒนาเครือข่ายในวิชาชีพได้ พยายามแสวงหาโอกาสในการได้พบกัน สนทนาและเรียนรู้ร่วมกัน

5.2 การค้นหาอาจารย์พี่เลี้ยง (Finding a mentor) การมีอาจารย์พี่เลี้ยงจะ ช่วยให้คำแนะนำในการวางแผนและชี้แนะแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติได้ อาจารย์พี่เลี้ยง ควรเป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์และเข้าใจสิ่งแวดล้อมในระบบบริการสุขภาพซึ่งจะมีความพร้อม ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และมีภาวะผู้นำ

5.3 การพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Developing your communication skills) ประกอบด้วย (1) การจัดทำเอกสารด้านการตลาด เช่น ประวัติส่วนตัว นามบัตร การเขียนประวัติ ส่วนตัวที่ดีควรแสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถพิเศษที่ผู้อ่านเข้าใจได้ทันทีว่าท่านคือใครและ มีความสามารถในการทำอะไรเพื่อเขาบ้าง (2) การสื่อสารด้านการตลาดกับผู้อื่น โดยพัฒนา ทักษะการนำเสนอทั้งในด้านการพูด การรายงานและการให้สัมภาษณ์ เมื่อมีโอกาสในการสนทนา กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใหม่ ๆ ควรพิจารณาถึงโอกาสทางการตลาดโดยการนำเสนอข้อมูลที่ดี เกี่ยวกับตนเอง ผลสัมฤทธิ์ของงานและแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการปฏิบัติงาน

5.4 การพัฒนาภาพลักษณ์ทางธุรกิจ (Developing a business image) การตลาดเป็นองค์ประกอบสำคัญของกรอบยุทธศาสตร์ทางธุรกิจสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ประกอบธุรกิจ ส่วนตัว (Self-employed) และผู้ที่เป็นลูกจ้าง (Employee) สำหรับผู้ที่เป็นลูกจ้าง ภาพลักษณ์ทาง ธุรกิจเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้นายจ้างและเพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความสามารถและเป้าหมายหรือแผนของตนเอง ส่วนผู้ที่ประกอบธุรกิจส่วนตัว ภาพลักษณ์ทาง ธุรกิจหมายถึงการสร้างและคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางตลาด พยาบาลวิชาชีพควรตระหนักเสมอว่า การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีนั้นสามารถเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและ ภาพลักษณ์ที่ดีมักกลับคืนมาได้ยากมาก คำถามที่ควรพิจารณา คือ (1) ท่านมีความพร้อมทาง

การตลาดเพียงใด (2) ท่านมีความสนใจในเรื่องใด และ (3) ท่านได้วางแผนเพื่อไปสู่ความสนใจหรือความต้องการนั้นหรือยัง

สมรรถนะในการวางแผนอาชีพ (Career planning competency) ประกอบด้วย (1) ทักษะในการตัดสินใจ (The skill to make decisions) (2) ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของงานต่อตนเองและชีวิตครอบครัว (3) ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทในเพศหญิงหรือเพศชาย (4) ทักษะที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับอาชีพ เช่น ความเข้าใจตนเองเพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับการอบรม การศึกษาต่อและการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลของตนเอง ได้แก่ ทักษะ ค่านิยม ความสนใจ บุคลิกภาพ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการตามบทบาทในชีวิต โอกาสในการเข้าถึงการอบรม แหล่งเงินทุน การสนับสนุนของครอบครัว ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตเพื่อลดความเครียดในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้นในการวางแผนอาชีพจึงไม่ใช่การวางแผนเฉพาะการประกอบอาชีพแต่รวมถึงการวางแผนการดำเนินชีวิตด้วย (Niles and Harris-Bowlsbey, 2005: 353-354)

จากแนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาตนเองตามบันไดวิชาชีพการพยาบาลอย่างมีระบบและขั้นตอน ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดบันไดวิชาชีพและรูปแบบการพัฒนาอาชีพมาใช้เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ความเข้าใจบันไดวิชาชีพและการพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตนเองแต่ละระยะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเพิ่มขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ตัวอย่างแผนอาชีพ 10 ปี

งานอาชีพ	จำนวนปีของประสบการณ์การทำงาน				
	2 ปี	4 ปี	6 ปี	8 ปี	10 ปี
พยาบาลสำเร็จใหม่	พยาบาลวิชาชีพ	ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย	หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ชำนาญ	หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ชำนาญการ	ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย
สาขาเฉพาะทางการพยาบาล	แผนกการพยาบาลสูติศาสตร์	ห้องคลอด	ห้องคลอด	ห้องคลอด	แผนกการพยาบาลสูติศาสตร์
ความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะ	ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	รักษาความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาไว้	เผยแพร่ความเชี่ยวชาญ	เผยแพร่ความเชี่ยวชาญ
การศึกษาต่อในระดับสูง	-	ศึกษาระดับปริญญาโท	-	ศึกษาระดับปริญญาเอก	-
งานอาชีพ	กิจกรรมเฉพาะในอาชีพ	เป็นอนุกรรมการ	เป็นอนุกรรมการ	เป็นกรรมการ	เป็นกรรมการ
อบรม/ดูงาน/เสนอผลงาน	ประชุมวิชาการ	อบรมด้านการพยาบาลเฉพาะทาง	เสนอผลงานวิชาการในการประชุมวิชาการ	เป็นวิทยากรในการประชุมวิชาการภายใน	เป็นวิทยากรในการประชุมวิชาการภายนอก
การบริหารจัดการ	ทำหน้าที่หัวหน้าเวร/หัวหน้าทีม	ช่วยบริหารหอผู้ป่วยเป็นกรรมการ	รับผิดชอบในการบริหารหอผู้ป่วยเป็นกรรมการ	ร่วมงานบริหารของแผนก/ฝ่ายเป็นกรรมการ	ร่วมงานบริหารของแผนกเป็นกรรมการ
ผลงานวิชาการ	ร่วมทีมวิจัย	สร้างงานวิจัยเขียนกรณีศึกษา	เขียนบทความ	หัวหน้าโครงการวิจัยระดับหอผู้ป่วย	หัวหน้าโครงการวิจัยระดับแผนกเขียนตำรา

(ที่มา: พวงรัตน์ บุญญานุกฤษ, 2540)

จากตารางที่ 5 จะเห็นได้ว่าตัวอย่างแผนอาชีพ 10 ปี สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลของโซวี (Sovie, 1983) คือ เริ่มค้นหาความเป็นวิชาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษา และเริ่มปฏิบัติงานภายใน 2 ปีแรก และพัฒนาไปสู่ระยะที่ 2 มีการพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพ สามารถปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานหรือเป็นผู้นำกลุ่มได้ภายใน 4-6 ปี และระยะที่ 3 จะแสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติ การบริหารและการวิจัย แสดงบทบาทต่อองค์กรและวิชาชีพได้ สอดคล้องกับแนวคิดบันไดวิชาชีพของเบนเนอร์ (Benner, 2001: 13-34) ซึ่งพยาบาลจะมีการพัฒนาตนเอง การแสวงหาความรู้ ทักษะและเจตคติ และค่านิยมทางการพยาบาลเป็นระยะ ตั้งแต่ระยะที่ 1 พยาบาลผู้อ่อนหัด ไปสู่ระยะที่ 2 เป็นพยาบาลผู้เริ่มมีความก้าวหน้า เริ่มได้รับการยอมรับระดับหนึ่ง มีประสบการณ์ในการตัดสินใจ ระยะที่ 3 เริ่มพัฒนาเป็นพยาบาลผู้มีความสามารถ และระยะที่ 4 พยาบาลผู้ชำนาญ จนกระทั่งไปสู่ระยะที่ 5 เป็นพยาบาลผู้มีความเชี่ยวชาญ ใช้เวลาประมาณ 5 ปีขึ้นไป

กล่าวได้ว่าแผนชีวิตอาชีพสำหรับวิชาชีพพยาบาล หมายถึง แผนชีวิตวิชาชีพ เนื่องจากการประกอบอาชีพพยาบาลเป็นการประกอบวิชาชีพ สำหรับการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ถือเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอาชีพของพยาบาลเริ่มจากระยะที่ 1 คือ ค้นหาความเป็นวิชาชีพตามแนวคิดของโซวี (Sovie, 1983) หรือระยะที่พัฒนาจากนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ (Benner, 2001: 13-34) และเมื่อเปรียบเทียบกับระยะพัฒนาการของการประกอบวิชาชีพพยาบาลของดอนเนอร์ (Donner, 1992: 345-363) พบว่าตรงกับระยะที่ 2 คือ ระยะเริ่มประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพในระยะดังกล่าวถือเป็นจุดเริ่มต้นในการเข้าสู่วิชาชีพซึ่งเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากการเป็นนักศึกษาพยาบาลไปสู่สังคมประภคิตของความเป็นวิชาชีพพยาบาลอย่างแท้จริง รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีเป้าหมายเพื่อให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประเมินตนเอง เข้าใจตนเอง กำหนดเป้าหมายชีวิต วิธีการไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงคุณค่าในชีวิตการทำงานและมีความพร้อมในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น

### งานวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพของพยาบาล

งานวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนและพัฒนาอาชีพของพยาบาล มีดังนี้

จากการศึกษาพบว่าวิจิตรา ปัญญาชัย (2543) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลระดับ 3-8 จำนวน 619 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์และแบบวิเคราะห์เอกสาร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาอาชีพของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย ความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข วิชาชีพพยาบาลและสังคมเกี่ยวกับทักษะงานที่ต้องการ เส้นทางอาชีพและทักษะงานที่ต้องพัฒนาและความต้องการการพัฒนาอาชีพ และองค์ประกอบของสมรรถนะที่ต้องพัฒนามี 9 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและพัฒนาความรู้ การเขียนเอกสารวิชาการและตำรา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม กิจกรรมนักศึกษาและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การประกันคุณภาพการศึกษา พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน การบริหารงานของกลุ่มสมาชิกที่มีระยะสมบูรณ์และกลุ่มที่ปรึกษา (อาจารย์ระดับ 5-8 ทำหน้าที่หัวหน้าภาคหรือกลุ่มวิชา) และการบริหารวิทยาลัยของกลุ่มผู้อุปถัมภ์ (อาจารย์ระดับ 7-8 ผู้ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ) สำหรับการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วยเป้าหมาย แนวทางและวิธีการพัฒนาอาชีพ

เฮย์ มิทเชลล์และแอลเลน (Hay, Mitchell, and Allen, 1989) ศึกษาวิจัยเชิงทดลอง เรื่องผลของการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการตัดสินใจเลือกอาชีพ (Career decision planning course) ต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลที่กำลังศึกษา ในภาคการศึกษาสุดท้ายของวิทยาลัยชุมชนแห่งหนึ่ง ในแคลิฟอร์เนียได้ จำนวน 42 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 21 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินการวางแผนอาชีพ โดยให้กลุ่มทดลองเรียนรายวิชาดังกล่าวซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินตนเองในด้านคุณค่า ความสนใจ ทักษะ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพด้านการพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาทักษะการตัดสินใจ ใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองด้วยสถิติ ANOVA พบว่า กลุ่มทดลองมีระดับคะแนนการวางแผนอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วัตเดลล์และบอเออร์ (Waddell and Bauer, 2005) ศึกษาสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพ (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และ (3) ศึกษาการรับรู้บทบาทในการวางแผนและพัฒนาอาชีพในระหว่างศึกษาและในอนาคต กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 และ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่ม แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 14 คน ประกอบด้วยนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 6 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุมจำนวน 11 คน ประกอบด้วยนักศึกษาชั้นปีที่ 2 จำนวน 5 คน และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 จำนวน 6 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบวัดการปฏิบัติการวางแผนอาชีพ (The Career Planning Activities Measure) และแบบประเมินสมรรถนะในการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพฉบับสั้น (The Career Decision-Making Self-efficacy Scale-short term: CDMSES) ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพของดอนเนอร์และวิลเลอร์ซึ่งได้ปรับปรุงเพื่อใช้กับนักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ให้นักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบประเมินก่อนการทดลอง และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่กลุ่มทดลองตามโปรแกรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพของดอนเนอร์และวิลเลอร์ จำนวน 3 ชั่วโมง พร้อมทั้งแจกคู่มือและแบบฝึกหัดในการวางแผนและพัฒนาอาชีพ โดยกำหนดให้ตอบแบบฝึกหัดส่งภายใน 2 สัปดาห์

ระยะที่ 2 จัดกิจกรรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 2 ครั้ง โดยมีการให้คำปรึกษารายบุคคลด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) ในระหว่างปฏิบัติ และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มทั้งในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนอาชีพและการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพสูงกว่าและเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมหลังการทดลอง ข้อค้นพบของการศึกษานำร่องนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้วางแผนอาชีพของตนเองช่วยให้นักศึกษาเกิดความกระตือรือร้นในการวางแผนอาชีพและตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ดีขึ้น โดยควรสอดแทรกไว้ในโปรแกรมการเรียนการสอนในหลักสูตร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีความพร้อมในการประกอบวิชาชีพต่อไป การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและการวางแผนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ และเมื่อสำเร็จเป็นพยาบาลวิชาชีพจะรู้จักวางแผนชีวิตวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพ มีภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่ชัดเจน มีแผนการปฏิบัติงานของตนเองและทราบความก้าวหน้าในชีวิตวิชาชีพ ซึ่งคาดว่าจะส่งผลให้อัตราการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลสูงขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) และกึ่งทดลอง (Quasi-experimental design) ใช้แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดี่ยว วัดก่อนและหลังการทดลอง (The one group pretest posttest design) กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชนและประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ สถาบันการศึกษาของรัฐ โรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานเอกชน
2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 19 เขต จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 66,465 คน
3. นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5,467 คน

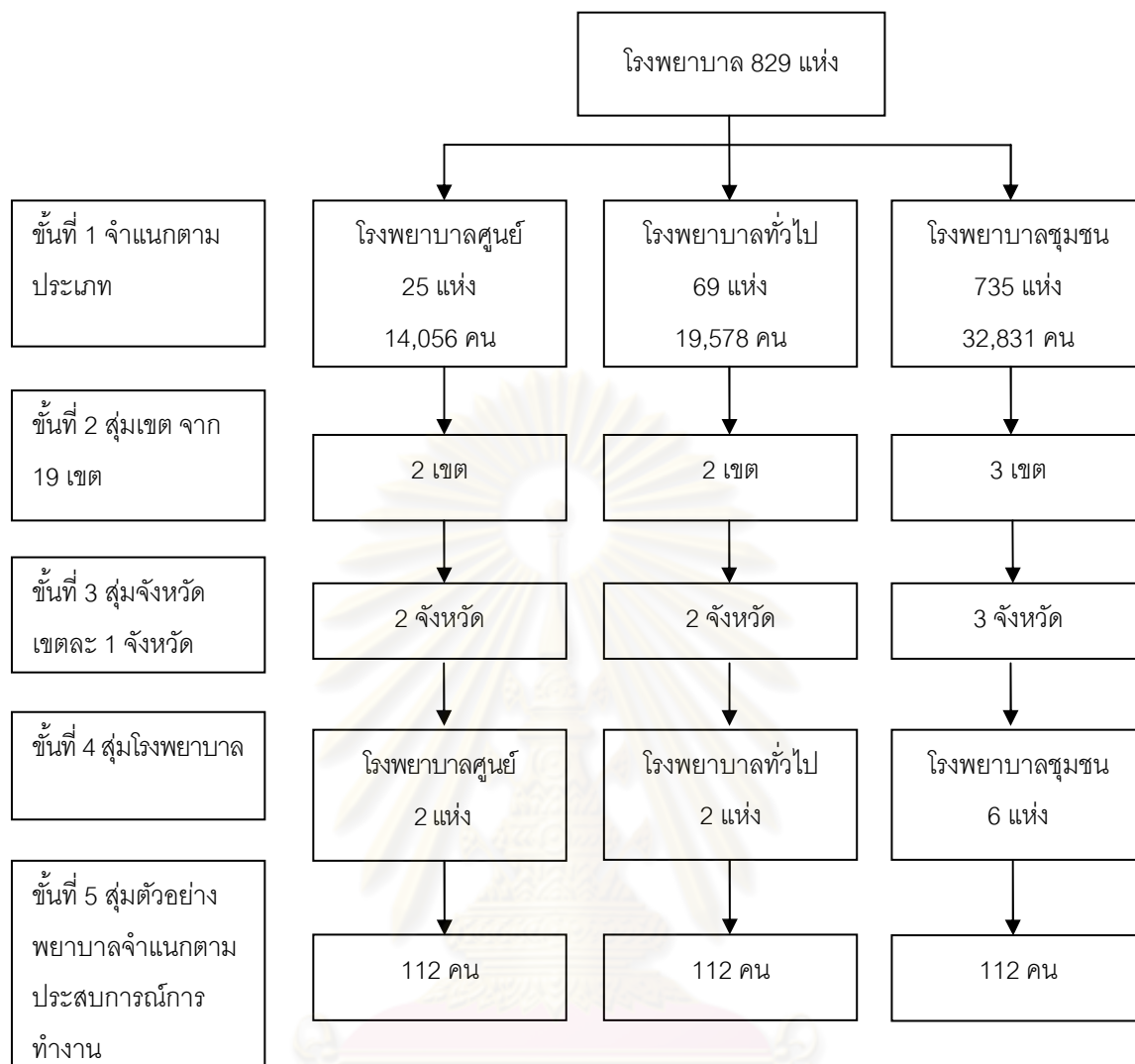
##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน ได้แก่ สถาบันการศึกษาของรัฐ โรงพยาบาลหรือหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานเอกชน รวมทั้งสิ้น 15 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ ดังนี้







ภาพที่ 7 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนในการวิจัย

สำหรับขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 จำแนกประชากรเป็น 3 กลุ่ม ตามประเภทของโรงพยาบาล ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ 29 แห่ง จำนวน 14,056 คน โรงพยาบาลทั่วไป 69 แห่ง จำนวน 19,578 คน และโรงพยาบาลชุมชน 735 แห่ง จำนวน 32,831 คน (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2552) สำหรับการระบุประเภทโรงพยาบาล ใช้เกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัด มีจำนวนเตียง ตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป และมีแพทย์เฉพาะทางต่าง ๆ ครบถ้วน

โรงพยาบาลทั่วไป หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับจังหวัดหรืออำเภอขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 200-500 เตียง

โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในระดับอำเภอ มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 10-150 เตียง

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างเขตตามการแบ่งเขตของโรงพยาบาล 19 เขต โดยวิธีการจับฉลากคำนวณจำนวนเขตที่ต้องการสุ่มตามสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน คือ 14,056 คน: 19,578 คน: 32,831 คน คิดเป็นสัดส่วนจำนวนเต็มได้เท่ากับ 2: 2: 3 คือ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป อย่างละ 2 เขต และโรงพยาบาลชุมชน 3 เขต รวมทั้งสิ้น 7 เขต

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างจังหวัดจากแต่ละเขต เขตละ 1 จังหวัด โดยวิธีการจับฉลากได้จังหวัด 7 จังหวัด

ขั้นที่ 4 สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลจากในแต่ละจังหวัด โดยวิธีการจับฉลากจังหวัดละ 1 แห่ง ยกเว้นของโรงพยาบาลชุมชนจับฉลากจังหวัดละ 2 แห่ง เนื่องจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่งมีน้อย ได้โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ประเภทละ 2 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน 6 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 10 แห่ง

ขั้นที่ 5 สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาล 10 แห่ง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้

1) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ (จากโรงพยาบาล 10 แห่ง) จำนวน 2,083 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 336 คน โดยใช้สูตรขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973: 727) ณ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ .05 คือ

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

2) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลแบบไม่เป็นสัดส่วน (Non proportional sampling) โดยเน้นให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเท่ากันทั้งสามกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบกันมากกว่าการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (เนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552) ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มละ 112 คน

3) สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 10 แห่ง โดยแบ่งกลุ่มตามจำนวนปีของประสบการณ์การทำงานเป็น 3 กลุ่ม ตามระยะการพัฒนาระดับวิชาชีพของโซวี (Sovie, 1983) ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ระยะค้นหาความเป็นวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 ระยะพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพ มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

กลุ่มที่ 3 ระยะแสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแสดงได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=336)

ประเภท โรงพยาบาล	เขต	จังหวัด	โรงพยาบาล	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)			จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง ของแต่ละ ร.พ. (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างตาม ประเภท ร.พ. (คน)
					กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3		
โรงพยาบาล ศูนย์	6	ราชบุรี	ราชบุรี	595	18	19	19	56	112
โรงพยาบาล ทั่วไป	9	จันทบุรี	พระปกเกล้า	565	19	19	18	56	
โรงพยาบาล ศูนย์	2	สุโขทัย	สุโขทัย	256	19	18	19	56	112
โรงพยาบาล ทั่วไป	15	ชุมพร	ชุมพรเขตอุดมศักดิ์	319	19	19	18	56	
โรงพยาบาล ชุมชน	5	ชัยนาท	หันคา	59	6	6	7	19	112
			วัดสิงห์	51	6	6	6	18	
	7	เพชรบุรี	เขาย้อย	50	6	6	6	18	
			ชะอำ	60	7	6	6	19	
	10	หนองคาย	บึงกาฬ	69	6	6	7	19	
			โพนพิสัย	59	6	7	6	19	
		รวม		2,083	112	112	112	336	336

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2553 ภาคเรียนที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามชั้นตอน ดังนี้

ชั้นที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเท่ากับ 45 คน การที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 45 คน เนื่องจากในการวิจัยเชิงทดลองนี้ใช้สถิติทดสอบ t-test จึงควรใช้

กลุ่มตัวอย่างมากกว่าหรือเท่ากับ 23 คน เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อให้คำตอบที่ได้มีความน่าเชื่อถือ (Kirk, 1995; Cohen, 1997 อ้างในศิริชัย กาญจนวาสี, 2550: 148-149) และเพื่อป้องกันผลกระทบจากการออกกลางคันของกลุ่มตัวอย่าง จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน และได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบที่มาและวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดของการจัดกิจกรรมตลอดระยะเวลา 8 สัปดาห์ ผลกระทบและประโยชน์ที่จะได้รับก่อนขอความร่วมมือในการเซ็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ขั้นที่ 2 กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ยินดีและสมัครใจในการเข้าร่วมกิจกรรมในการวิจัย มีคะแนนเฉลี่ยสะสมมากกว่าหรือเท่ากับ 2.00

เกณฑ์ในการคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง คือ ไม่ยินดีในการเข้าร่วมวิจัย คะแนนเฉลี่ยสะสมต่ำกว่า 2.00 หรือเคยเรียนซ้ำชั้นในชั้นปีที่ 1-3

ขั้นที่ 3 แบ่งกลุ่มนักศึกษา จำนวน 118 คน ตามคะแนนเฉลี่ยสะสม 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง ต่ำ เหตุผลที่ใช้คะแนนเฉลี่ยสะสมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเป็นเอกพันธ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าคะแนนเฉลี่ยสะสมบ่งชี้ถึงสมรรถนะในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลได้เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งจะประเมินผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล สำหรับการแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยสะสม กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

กลุ่มสูง	ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 3.01-4.00
กลุ่มปานกลาง	ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 2.75-3.00
กลุ่มต่ำ	ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 2.00-2.74

ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับฉลาก กลุ่มละ 15 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 45 คน

เหตุผลที่เลือกวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้เป็นสถานที่ดำเนินการทดลอง เนื่องจากเป็นสถาบันที่ผ่านการรับรองมาตรฐานและวิทยฐานะโดยสภาการพยาบาล และมีแหล่งค้นคว้าที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมทั้งผู้วิจัยสามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องได้ ซึ่งจะทำให้สามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ และการศึกษาที่เลือกทดลองในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 เนื่องจากนักศึกษาอยู่ในช่วงใกล้สำเร็จการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นระยะที่ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพต่อไป

## ตัวแปรที่ศึกษา

ในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น กำหนดตัวแปรที่ศึกษา คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่

1. ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
2. ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
3. ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. เครื่องมือที่ใช้ศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2. เครื่องมือที่ใช้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองและประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ได้แก่

- 3.1 แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล สำหรับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง

- 3.2 แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล สำหรับนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้บันทึกการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น และบันทึกผลการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ความประทับใจ การวางแผนนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

- 3.3 แบบประเมินการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล สำหรับผู้วิจัยประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาในกลุ่มตัวอย่างหลังการทดลองโดยการตรวจสอบบันทึกการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ

3.4 แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบที่ พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงก่อนการทดลอง

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของ พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเมกกินสันและเพดเดิลล์ (Megginson and Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (AHRDCC, 2003; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; McCormick and Amundson, 1997; Montana, 1989; Otte and Kahnweiler, 1995; Rivera, 1982) และแนวคิดเกี่ยวกับบัณฑิตวิชาชีพของพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2552ก; Benner, 2001; Sovie, 1983) ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์เจาะลึก 12 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาตนเองและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเมกกินสันและเพดเดิลล์ (Megginson and Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (AHRDCC, 2003; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; McCormick and Amundson, 1997; Montana, 1989; Otte and Kahnweiler, 1995) ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ จำนวน 26 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ 20 ข้อ เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบ 9 ข้อ ข้อคำถามที่ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ 11 ข้อ ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบ 1 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคในการ

พัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบ 4 ข้อ ได้แก่ ปัญหาด้านปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาจากหน่วยงาน โดยในแต่ละข้อมีช่องว่างให้ระบุคำตอบอื่น ๆ เพิ่มเติม และคำถามปลายเปิดให้ระบุคำแนะนำในการพัฒนาตนเอง 1 ข้อ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- 3 หมายถึง ระดับดี/ปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำหรือสม่ำเสมอ
- 2 หมายถึง ระดับปานกลาง/ปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง
- 1 หมายถึง ระดับควรปรับปรุงหรือไม่เคยปฏิบัติกิจกรรมนั้น

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 2.55-3.00 หมายถึง ระดับดี (เท่ากับน้ำหนักคะแนนร้อยละ 85-100)
- 1.81-2.54 หมายถึง ระดับปานกลาง (มากกว่าร้อยละ 60-84.9)
- 1.00-1.80 หมายถึง ระดับควรปรับปรุง (เท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 60)

โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเทียบจากคะแนนร้อยละ 85 คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.55 และคะแนนร้อยละ 60 คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.80 การที่ใช้คะแนนร้อยละ 85 เนื่องจากเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการปฏิบัติกิจกรรม คือ การปฏิบัติกิจกรรมระดับดี ควรปฏิบัติพฤติกรรมที่สม่ำเสมออย่างน้อย 6 ข้อใน 11 ข้อ และปฏิบัติพฤติกรรมเป็นบางครั้ง ไม่เกิน 5 ข้อ

3. แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (ฐิติพัฒน์ พิษุภธาดาพงศ์, 2549; สภาการพยาบาล, 2552ก; สำนักงาน ก.พ., 2548; O'Shea, 2002 cited in Axley, 2008; Benner, 2001; Deci and Ryan, 1990; Lenburg, 1999; McClelland, 1973; Spencer and Spencer, 1993; Ryan and Deci, 2000) แนวคิดการพัฒนาตนเองของเมกกินสันและเพดเดิลส์ (Megginson and Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (AHRDCC, 2003; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; McCormick and Amundson, 1997; Montana, 1989; Otte and Kahnweller, 1995; University of Western Sydney, 2009; Waddell et al, 2009) ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามการรับรู้ของตนเองเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ ได้แก่

ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ  
 ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติ  
 ตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ จำนวน 28 ข้อ  
 ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่  
 การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความใฝ่รู้ ความรับผิดชอบ จำนวน 21 ข้อ

#### เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับดีมาก
- 4 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับดี
- 3 หมายถึง มีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับน้อยมาก

#### กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

- |           |                      |
|-----------|----------------------|
| 4.50-5.00 | หมายถึง ระดับดีมาก   |
| 3.50-4.49 | หมายถึง ระดับดี      |
| 2.50-3.49 | หมายถึง ระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง ระดับน้อย    |
| 1.00-1.49 | หมายถึง ระดับน้อยมาก |

4. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล  
 ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเมกกินสันและเพดเดิลล์ (Megginson and  
 Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (AHRDCC, 2003; Donner and Wheeler,  
 2001b, 2009; McCormick and Amundson, 1997; Montana, 1989; Otte and Kahnweller, 1995;  
 University of Western Sydney, 2009; Waddell et al., 2009) ประกอบด้วย 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการ  
 การประเมินสภาพแวดล้อมและการวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 การประเมินตนเอง ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประเมิน  
 ตนเองในด้านค่านิยม สมรรถนะ ความสนใจ บุคลิกภาพ จุดอ่อนและจุดแข็ง ประสบการณ์ ความ  
 ต้องการการเรียนรู้ เครือข่าย และความสมดุลของชีวิตและงาน จำนวน 17 ข้อ



ตอนที่ 4 การกำหนดภาพอนาคต ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 5 การวางแผนสำหรับอนาคต ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับวิธีการที่จะประสบความสำเร็จตามภาพอนาคตและเป้าหมายที่กำหนด 1 ข้อ และตารางให้เขียนการวางแผนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในระยะ 2 เดือน 1 ปี และ 5 ปี

ตอนที่ 6 บันทึกผลการเรียนรู้ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม สิ่งที่ประทับใจ การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติ บันทึกผลการนำไปปฏิบัติ/ประเมินผล ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข

5. แบบประเมินการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองของเมกกินสันและเพดเดิลล์ (Megginson and Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่เกี่ยวข้องของ (AHRDCC, 2003; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; McCormick and Amundson, 1997; Montana, 1989; Otte and Kahnweiler, 1995; University of Western Sydney, 2009; Waddell et al., 2009) ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 การพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามให้เลือกตอบว่า “มี” และ “ไม่มี” เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประเมินจากการตรวจสอบบันทึกการวางแผนการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เกณฑ์การให้คะแนน ถ้าตอบว่า “มี” ให้คะแนนเท่ากับ 1 และ “ไม่มี” ให้คะแนนเท่ากับ 0

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

0.80-1.00	หมายถึง ระดับดีมาก
0.70-0.79	หมายถึง ระดับดี
0.60-0.69	หมายถึง ระดับปานกลาง
0- 0.59	หมายถึง ระดับต่ำ/ควรปรับปรุง

6. แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ (ทีศนา เขมมณี, 2550; Keeves, 1997) เป็นข้อคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ และข้อที่ 14 มี

ข้อย่อยอีก 3 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบในด้านหลักการ แนวคิด การจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการ การจัดระบบเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของรูปแบบ และประโยชน์ที่ได้รับ กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 เท่ากับ มากที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด
- 4 เท่ากับ มาก หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก
- 3 เท่ากับ ปานกลาง หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นปานกลาง
- 2 เท่ากับ น้อย หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อย
- 1 เท่ากับ น้อยที่สุด หมายถึง เห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแต่ละชุด มีดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ และแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability) ปรับแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง กำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1.1 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 10 ปี หรือ
- 1.2 เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างน้อย 10 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล และแบบประเมินการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลสำหรับผู้วิจัย ตรวจสอบคุณภาพโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา สำหรับแบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล นำแบบประเมินไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง ปรับแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง กำหนดเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิคือ มีประสบการณ์ด้านการสอนทางการพยาบาลหรือการปฏิบัติการพยาบาลอย่างน้อย 10 ปี และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป ประกอบด้วย

2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนหรือการปฏิบัติการพยาบาลจากหน่วยงานของรัฐ จำนวน 4 คน

2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 1 คน

3. แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิใช้ประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นก่อนการทดลอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา ใช้แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ กำหนดความหมายและค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

เหมาะสม	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
ไม่เหมาะสม	ให้คะแนน	-1

ใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ที่ยอมรับได้ คือ ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป การคำนวณค่าดัชนีใช้สูตรดังนี้

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

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

R = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการคำนวณหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และแบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา (Coefficient alpha's cronbach) ส่วนแบบประเมินการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ตรวจสอบความเที่ยงของผู้วิจัย (Intra-rater reliability) ในการตรวจการบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการตรวจซ้ำ โดยการตรวจครั้งที่ 1 และ 2 ห่างกันอย่างน้อย 2 สัปดาห์ และหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบความคงที่โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่เชื่อถือได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคแอลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป และค่าความสัมพันธ์ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า มีความเที่ยงสูง (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547: 232; Jacobson, Anderson and Tatham, 1988: 6-7) ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแต่ละชุดสรุปได้ดังนี้

เครื่องมือ	IOC	ค่าความเที่ยง	
		ก่อนปรับเครื่องมือ	เมื่อใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง
1. แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ	0.90	-	-
2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	0.87	0.79	0.81
3. แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล	0.94	0.91	0.95
4. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล	0.85	-	-
5. แบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล	0.95	-	0.90

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการ มี 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ดังนี้

### 1. ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ

1.1 ข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง สมรรถนะทางพยาบาลและบันไดวิชาชีพ การวางแผนชีวิตอาชีพ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

2. ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์หน่วยงานในการจัดส่งแบบสอบถามคืนโดยการเก็บเงินปลายทางหรือเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ได้แก่

3.1 ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความอนุเคราะห์หน่วยงานในการจัดส่งแบบประเมินคืนโดยการเก็บเงินปลายทางหรือเดินทางไปรับแบบประเมินด้วยตนเอง

3.2 ข้อมูลจากแบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลอง

3.3 ข้อมูลจากแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยแจกแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพให้กลุ่มตัวอย่าง

ก่อนทดลอง เพื่อใช้บันทึกในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ บันทึกผลการเรียนรู้และประเมินผลภายในสัปดาห์ที่ 8 ผู้วิจัยรวบรวมคืนเมื่อสิ้นสุดการทดลอง

3.4 ข้อมูลจากแบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ของนักศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยตรวจสอบการบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ของกลุ่มตัวอย่างในระหว่างที่ตรวจสอบแผนเป็นระยะและให้คะแนนเมื่อสิ้นสุดการทดลอง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ และข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสม สอดคล้องและประสิทธิผลของรูปแบบดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ ได้แก่

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยจำแนกประเด็น จัดทำตารางความถี่และสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยจำแนกประเด็น จัดทำตารางความถี่และสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับกระบวนการและแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

2.1 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพจำแนกตามประเภทการทำงานและประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด

2.2 ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาโดยจำแนกประเด็น จัดทำตารางความถี่และสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลเพื่อนำไปสู่การกำหนดแบบแผนกิจกรรมของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล

3. การประเมินความเหมาะสมสอดคล้องและประสิทธิผลของรูปแบบ กระทำโดย

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ค่าเฉลี่ย เพื่อหาข้อสรุปและนำมาปรับปรุงร่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลองของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ Paired t-test

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกผลการจัดกิจกรรมและบันทึกการวางแผนพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ การนำไปใช้ สิ่งที่ได้เรียนรู้และปัญหาอุปสรรคในการนำไปใช้ของกลุ่มตัวอย่าง และแนวทางการปรับปรุงรูปแบบ

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

## ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ระยะที่ 2 การทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สมรรถนะทางการพยาบาล และรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพทั้งของไทยและต่างประเทศ และวิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาประเด็น จัดทำตารางเปรียบเทียบ วิเคราะห์และสังเคราะห์หาความสอดคล้องเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลจากผู้ใช้บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นที่ควรพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ (ดังตัวอย่างที่แสดงไว้ในภาคผนวก ข) และได้สรุปประเด็น สร้างเป็นรายการคำถามหรือหัวข้อการประเมิน จำนวน 6 ชุด ได้แก่

3.1 แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

3.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.3 แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.4 แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.5 แบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.6 แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และปรับปรุงแก้ไข



**ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพและสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ**

1. สัมภาษณ์เจาะลึกจากพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการวิจัย
2. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และจัดส่งทางไปรษณีย์ โดยจัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการวิจัย
3. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล

**ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลสามารถพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม
2. ร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ (รายละเอียดของรูปแบบ ๔ ดูในบทที่ 4) และร่างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข คู่มือการใช้รูปแบบ แบบประเมินและแบบบันทึกที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียวกับที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง การตรวจสอบคุณภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตามแบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4. ปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขและคู่มือการใช้รูปแบบ

#### **ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

1. ประสานงานกับผู้อำนวยการและอาจารย์ประจำชั้นของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี และขอความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นและขออนุญาตใช้สถานที่พร้อมทั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเสตทศณูปกรณ์

2. เตรียมความพร้อมของกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ขอความร่วมมือในการวิจัยและให้กลุ่มตัวอย่างเซ็นยินยอมในการเข้าร่วมวิจัยตามความสมัครใจ

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เป็นเวลา 8 สัปดาห์ เหตุผลที่ใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ เนื่องจากคาดว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบทุกขั้นตอนตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น โดยปฏิบัติตามกิจกรรมตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง

3.2 จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2554-28 กุมภาพันธ์ 2554 ที่ห้องประชุม 3305 อาคาร 3 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยจัดกิจกรรมอบรมเป็นเวลา 5 วัน ในวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 9.00-16.00 น. วันละ 6 ชั่วโมง คิดเป็น 30 ชั่วโมง และนัดติดตามผลการนำไปปฏิบัติในวันพุธหรือวันที่กลุ่มตัวอย่างสะดวกใน

การเข้าร่วมกิจกรรม ในสัปดาห์ที่ 3, 5 และ 8 เวลา 15.00-17.00 น. รวม 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง คิดเป็น 6 ชั่วโมง รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 36 ชั่วโมง ดังตารางการจัดกิจกรรมต่อไปนี้

ครั้งที่	กิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
1	กิจกรรมก้าวสู่ชีวิตใหม่	3
2	กิจกรรมแผนผังสำคัญไฉน	3
3	กิจกรรมครึ่งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ	3
4	กิจกรรมทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข	3
5	กิจกรรมสร้างนิสัยใฝ่รู้	3
6	กิจกรรมค้นพบตัวเอง	3
7	กิจกรรมวาดฝัน	3
8	กิจกรรมเส้นทางสู่ความสำเร็จ	3
9	กิจกรรมพิศหรือยัง	3
10	กิจกรรมเตรียมพร้อมสานฝัน	3
11	กิจกรรมสานฝัน ครั้งที่ 1	2
12	กิจกรรมสานฝัน ครั้งที่ 2	2
13	กิจกรรมสานฝัน ครั้งที่ 3 และสรุปประเมินผลการเรียนรู้	2

### 3.3 ประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

หลังการทดลอง โดยประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล และประเมินผลการทำงานที่การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยผู้วิจัยตรวจให้คะแนนตามแบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลฉบับละ 2 ครั้ง โดยแต่ละครั้งห่างกันอย่างน้อย 2 สัปดาห์ เพื่อประเมินความคงที่ในการให้คะแนนของผู้วิจัย หากพบว่าการให้คะแนนในข้อใดไม่เท่ากันทั้งสองครั้ง ผู้วิจัยได้อ่านซ้ำอีก 1 ครั้ง เพื่อทบทวนผลการประเมินให้เกิดความเที่ยงมากที่สุด

4. ปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผลการจัดกิจกรรมของผู้วิจัย การเสนอความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การบันทึกผลการเรียนรู้ และผลการประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

ภาพที่ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย (ต่อ)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพและรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

ผลการสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ จากฐานข้อมูล Cochrane library, CINAHL, Science direct, PubMed, ERIC และ Web of science ISI โดยใช้คำสืบค้นในหัวข้อเรื่องในประเด็นต่อไปนี้

“Self development”

“Development” และ “Nurse”

“Development” และ “Nursing student”

“Career development”

“Career” และ “Nursing”

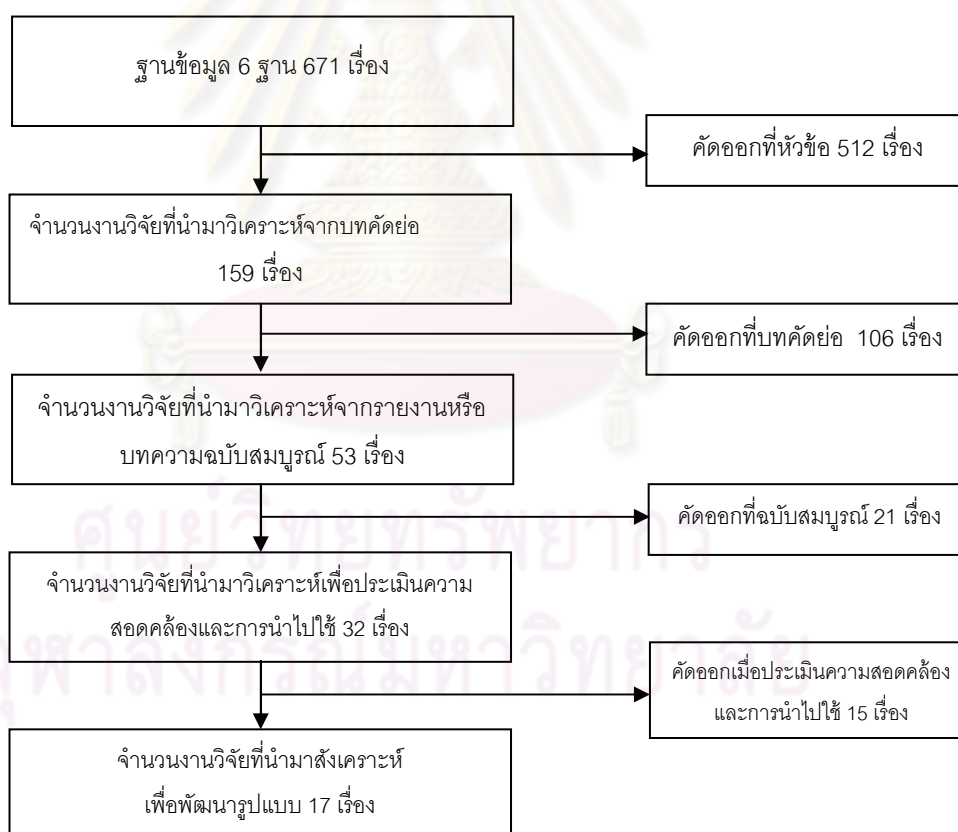
“Professional development”

“Life” และ “Nursing student”

“Life plan”

“Career plan” และ “Nurse”

ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกงานวิจัย คือ เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตและอาชีพที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่มี Peer review หรือได้รับการเผยแพร่ในฐานข้อมูลทางวิชาการในระดับนานาชาติ ตั้งแต่ปีค.ศ. 1989-2010 สืบค้นได้ทั้งหมด 671 เรื่อง แล้วพิจารณาคัดกรองตามลำดับหัวข้อ บทคัดย่อและเนื้อหา โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตัวแปร กลุ่มตัวอย่าง วิธีดำเนินการวิจัย และข้อค้นพบ แล้ววิเคราะห์งานวิจัยที่นำมาพัฒนารูปแบบได้จำนวน 17 เรื่อง (รายละเอียดดูในตารางที่ 7) สำหรับลำดับของการสืบค้นและพิจารณาคัดเลือกงานวิจัยเสนอดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 จำนวนงานวิจัยที่สืบค้นได้จากฐานข้อมูลและนำมาสังเคราะห์เพื่อพัฒนารูปแบบ

ตารางที่ 7 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในต่างประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย	Hay et al.	Croft	Marsland	Marsland	Robinson and Murrels	Rognstad	Marsland and hickey	Marsland	Rognstad, Aasland, and Granum	Hall et al.	Waddell and Bauer	Park et al.	Price	Mrayyan and Afaouri	Khomeiran et al.	Wangenstein Johansson, and Nordstrom	Lim et al.	รวม (เรื่อง)
ปี ค.ศ. ที่เผยแพร่	1989	1992	1994	1996	1998	2002	2003	2004	2004	2004	2005	2007	2008	2008	2008	2008	2010	
เรื่องที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
<b>ประเภทของการวิจัย</b>																		
• การวิจัยเชิงบรรยาย/สำรวจ		✓				✓			✓			✓		✓				5
• การวิจัยเชิงคุณภาพ			✓												✓	✓		3
• การวิจัยกึ่งทดลอง/เชิงทดลอง	✓									✓	✓						✓	4
• การศึกษาวิจัยระยะยาว				✓	✓		✓	✓										4
• การวิเคราะห์ห่อภิมาณ													✓					1
<b>วัตถุประสงค์การวิจัย</b>																		
• ศึกษาผลของการสอน/ประสิทธิผลของโปรแกรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพ	✓									✓	✓							3
• ศึกษาความต้องการคำแนะนำด้านการประกอบอาชีพ		✓		✓				✓										3
• ศึกษาการได้รับคำแนะนำด้านอาชีพ				✓	✓													2
• ศึกษาการให้คำแนะนำด้านอาชีพ		✓																1
• ศึกษาความเข้าใจและแนวทางการแนะแนวด้านอาชีพ			✓															1



ตารางที่ 7 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในต่างประเทศ (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย	Hayet al.	Croft	Marsland	Marsland	Robinson and Murrels	Rognstad	Marsland and hickey	Marsland	Rognstad, Aasland, and Granum	Hall, et al.	Waddell and Bauer	Park et al.	Price	Mrayyan and Afaouri	Khomeiran et al.	Wangenstein Johansson, and Nordstrom	Lim et al.	รวม (เรื่อง)
ปี ค.ศ. ที่เผยแพร่	1989	1992	1994	1996	1998	2002	2003	2004	2004	2004	2005	2007	2008	2008	2008	2008	2010	
เรื่องที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
<b>วัตถุประสงค์การวิจัย (ต่อ)</b>																		
• ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาล/ บัณฑิตที่เกี่ยวข้อง															✓	✓		2
• ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการวางแผนประกอบอาชีพ						✓												1
• ศึกษาการวางแผนประกอบอาชีพ ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง							✓		✓									2
• ศึกษาความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ												✓						1
• วิเคราะห์หรือปริมาณการเข้าสู่สังคมประกิตของวิชาชีพและการเลือกอาชีพ													✓					1
• ศึกษาการมีพันธะสัญญาต่ออาชีพพยาบาล														✓				1
• ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาพฤติกรรมและการรู้คิด																	✓	1

ตารางที่ 7 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในต่างประเทศ (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย	Hay et al.	Croft	Marsland	Marsland	Robinson and Murrels	Rognstad	Marsland and hickey	Marsland	Rognstad, Aasland, and Granum	Hall, et al.	Waddell and Bauer	Park et al.	Price	Mrayyan and Afaouri	Khomeiran et al.	Wangenstein Johansson, and Nordstrom	Lim et al.	รวม (เรื่อง)
ปี ค.ศ. ที่เผยแพร่	1989	1992	1994	1996	1998	2002	2003	2004	2004	2004	2005	2007	2008	2008	2008	2008	2010	
เรื่องที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>																		
• นักศึกษาพยาบาล	✓					✓					✓						✓	4
• พยาบาล			✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		11
• อาจารย์พยาบาล		✓																1
• รายงานการวิจัย													✓					1
<b>ประเทศ</b>																		
• สหรัฐอเมริกา	✓												✓					2
• อังกฤษ		✓	✓	✓			✓	✓				✓	✓					7
• นอร์เวย์						✓			✓							✓		3
• แคนาดา										✓	✓		✓					3
• จอร์แดน														✓				1
• สวีเดน													✓					1
• ออสเตรเลีย													✓					1
• ญี่ปุ่น													✓					1
• อิหร่าน															✓			1
• เกาหลี																	✓	1

จากตารางที่ 7 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยที่สืบค้นจากฐานข้อมูลในระดับนานาชาติ และคัดเลือกมาพัฒนาในรูปแบบจำนวน 17 เรื่อง พบว่าเป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือสำรวจ 5 เรื่อง การวิจัยเชิงคุณภาพ 3 เรื่อง การวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง 4 เรื่อง การศึกษาวิจัยระยะยาว 4 เรื่อง และการวิเคราะห์อภิธาน 1 เรื่อง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า (รายละเอียดการสังเคราะห์ข้อมูลดูในภาคผนวก ง) การวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ งานวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่า นักศึกษาพยาบาลยังได้รับคำแนะนำในการวางแผนประกอบอาชีพน้อย (Crofts, 1992; Hay et al., 1989; Marsland, 1994, 1996, 2004; Robinson and Murrells, 1998) พยาบาลขาดทักษะในการวางแผนและข้อมูลที่สำคัญสำหรับการตัดสินใจประกอบอาชีพ (Hay et al., 1989; Marsland, 1994, 1996) พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน 1 ปีแรก จะรู้สึกสับสน ต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน ต้องการการยอมรับ ต้องการได้รับประสบการณ์ที่ดี ต้องการมีประสบการณ์สูง และจัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย หน่วยงานหรือสถาบันควรจัดโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาพยาบาลวิชาชีพใหม่ (Wangenstein, Johansson, and Nordstrom, 2008)

การสรรหาพยาบาลวิชาชีพและอำรรักษาไว้ในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในอนาคต เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีเพิ่มขึ้น (Price, 2009) มาร์สแลนด์ (Marsland, 1994) กล่าวว่า สถาบันการศึกษาถือเป็นหน่วยงานแรกๆ ที่ควรให้คำแนะนำในการวางแผนประกอบวิชาชีพ สอดคล้องกับโรบินสันและเมอร์เรลส์ (Robinson and Murrells, 1998) ให้ข้อเสนอแนะว่า การเตรียมการก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมากในการวางแผนประกอบอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ลิมและคณะ (Lim et al., 2010) พบว่าการจัดโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมและการรู้คิดโดยเฉพาะ การจัดโปรแกรมแนะแนวการประกอบวิชาชีพช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพ มีการรับรู้ความมีคุณค่าในตนเองสูงขึ้นและมีความสมบูรณ์ของการพัฒนาเจตคติต่อการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น และจากการศึกษางานวิจัยบางเรื่องพบว่า การจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการวางแผนประกอบอาชีพจะช่วยให้นักศึกษา/พยาบาลวิชาชีพมีทักษะในการวางแผนประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น (Hay et al., 1989; Hall et al., 2004)

ประสบการณ์และการเข้าถึงงานได้ง่ายมีผลต่อการเลือกสาขาเฉพาะในระยะยาว และการวางแผนประกอบอาชีพ (Marsland and Hickey, 2003) นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับแบบอย่างที่ดีในการกำหนดความคาดหวังด้านการประกอบอาชีพและการตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นมาก (Price, 2009) ดังนั้นในการวางแผนประกอบวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ การกำหนดความคาดหวังหรือเป้าหมายในการประกอบวิชาชีพ และการได้เรียนรู้จากแบบอย่างที่ดี จะช่วยให้วางแผนประกอบวิชาชีพได้ดีขึ้น

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการประกอบอาชีพพยาบาล คือ การได้สัมผัสเพื่อนมนุษย์ การได้ช่วยเหลือบุคคลอื่น และความมั่นคงของงาน (Rognstad, 2002) และปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลสนใจประกอบอาชีพพยาบาลในอนาคต 4 อันดับแรก คือ เป็นงานที่ได้ดูแลผู้อื่น มีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน เป็นงานที่ชอบ และมีความมั่นคงตามลำดับ (Rognstad, Aasland, and Granum, 2004) และปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาล ประกอบด้วย ประสบการณ์ โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ และอาจารย์ (Khomeiran et al., 2008) การมีพันธะสัญญาต่ออาชีพมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี พยาบาลวิชาชีพควรปรับเปลี่ยนเจตคติให้ตระหนักถึงอาชีพพยาบาลในฐานะวิชาชีพ การส่งเสริมการประกอบวิชาชีพพยาบาล พยาบาลควรตระหนักว่าอาชีพพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิต (Mrayyan and Al-faouri, 2008) การสนับสนุนให้พยาบาลพัฒนาตนเองและคงอยู่ในวิชาชีพนั้น ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพ ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เพื่อให้ศึกษารักในวิชาชีพและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการประกอบวิชาชีพ

จากการสืบค้นและวิเคราะห์งานวิจัยพบว่างานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองมีน้อย ไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาตนเองโดยตรง และพบว่ามีงานวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลองเพียง 2 เรื่องที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษาพยาบาล (Hay et al., 1989; Waddell and Bauer, 2005) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจประกอบอาชีพเป็นสิ่งจำเป็น และการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้วางแผนอาชีพของตนเองช่วยให้นักศึกษากระตือรือร้นในการวางแผนอาชีพ และตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ดีขึ้น โดยควรสอดแทรกไว้ในโปรแกรมการเรียนการสอนในหลักสูตร

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในประเทศไทย ไม่พบในฐานข้อมูลระดับนานาชาติและไม่พบว่ามีกรณีพิมพ์ในวารสารระดับชาติหรือนานาชาติ ผู้วิจัยได้สืบค้นจากฐานข้อมูล Thailis และฐานข้อมูลห้องสมุดต่าง ๆ พบงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2552 จำนวน 13 เรื่อง รายละเอียดของผลการวิจัยระบุไว้ในกรทบทวนวรรณกรรมบทที่ 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยสรุปได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย	จินตนา ยูนิพันธ์ (2530)	ชุติมา เลิศกวี พร (2535)	เจริญพร ตรีเนตร (2543)	วิจิตรา ปัญญา ชัย (2543)	แฉ่งนิต วรวิทยา คม (2545)	รัชนก วันทอง (2545)	กฤษณา พุกอิม (2546)	ชูชีพ มีศิริ (2546)	มณฑุทัย แก้ว กิริยา (2546)	พิมพ์ภา ไชยยา เลิศ (2548)	บุพพรณี มาตรา (2548)	วรางคณา สิริบุษกะและ ยุพิน อังสุ โรจน์ (2551)	สุวรรณ สุรีย์ จามร (2551)	รวม (เรื่อง)
<b>ประเภทของการวิจัย</b>														
• การวิจัยเชิงบรรยาย	✓	✓			✓		✓		✓	✓		✓	✓	8
• การวิจัยเชิงคุณภาพ			✓					✓			✓			3
• การวิจัยเพื่อพัฒนา				✓										1
• การวิจัยเชิงอนาคต						✓								1
<b>วัตถุประสงค์การวิจัย</b>														
• ศึกษาวิธีการ/กิจกรรมพัฒนาตนเอง	✓	✓			✓									3
• ศึกษาประสบการณ์การพัฒนาตนเอง			✓					✓			✓			3
• ศึกษาความหมายของการพัฒนาตนเอง								✓			✓			2
• พัฒนารูปแบบการพัฒนาอาชีพ				✓										1
• ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองและการ ได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเอง					✓									1
• ศึกษากระบวนการ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ของการพัฒนาตนเอง					✓									1
• ศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเอง/ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง							✓						✓	2

ตารางที่ 8 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย	จินตนา ยูนิพันธ์ (2530)	ชุติมา เลิศกวี พร (2535)	เจริญพร ตรีเนตร (2543)	วิจิตรา ปัญญา ชัย (2543)	เน่งนิต วรวิทยา คม (2545)	รัชนก วันทอง (2545)	กฤษณา พุกอ้อม (2546)	ชูชีพ มีศิริ (2546)	มณฑุทัย แก้ว กิริยา (2546)	พิมพ์ภา ไชยยา เลิศ (2548)	บุพพรณี มาตรา (2548)	วรางคณา สิริบุษกะและ ยุพิน อังสุ โรจน์ (2551)	สุวรรณ สุรีย์ จามร (2551)	รวม (เรื่อง)
<b>วัตถุประสงค์ (ต่อ)</b>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้</li> </ul>									✓					1
<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง</li> </ul>										✓				1
<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง</li> </ul>												✓		1
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>พยาบาล</li> </ul>	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11
<ul style="list-style-type: none"> <li>อาจารย์พยาบาล</li> </ul>				✓										1
<b>สถานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง</b>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงพยาบาลของรัฐ</li> </ul>	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		10
<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงพยาบาลเอกชน</li> </ul>	✓								✓					2
<ul style="list-style-type: none"> <li>สถาบันการศึกษา</li> </ul>	✓			✓										2

จากตารางที่ 8 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย จากฐานข้อมูล Thailis และห้องสมุดต่าง ๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530-2551 พบว่า งานวิจัยทั้งหมด 13 เรื่อง ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย (8 เรื่อง) งานวิจัยเชิงคุณภาพ 3 เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนา 1 เรื่อง และการวิจัยเชิงอนาคต 1 เรื่อง วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงบรรยาย มุ่งศึกษาวิธีการหรือการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง และบางส่วนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับงานวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการศึกษาความหมายและประสบการณ์ของการพัฒนาตนเอง มีงานวิจัยเพียง 1 เรื่อง ที่เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (วิจิตรวาทะ ปัญญาชัย, 2543) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองน้อยถึงปานกลาง ส่วนใหญ่พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การอภิปราย ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง คือ ไม่มีเวลา ไม่มีงบประมาณสนับสนุน และไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน (จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ, 2530; ชุตติมา เลิศกวีพร, 2535) สอดคล้องกับผลการวิจัยของชูชีพ มีศิริ (2546) พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาตนเองน้อยเนื่องจากขาดแคลนบุคลากร ไม่มีงบประมาณ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัดด้านภาระครอบครัว และแรงจูงใจ วรรวิทยาคม (2545) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก แต่ได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ผลการวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548-2550 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในระดับมาก (มลฤทัย แก้วกิริยา, 2548; พิมผกา ไชยยาเลิศ, 2548; วรางคณา สิริบุษกะ และยุพิน อังสุโรจน์, 2550) และบางส่วนพบว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก (สุวรรณ สุรีย์จามร, 2551) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนความรู้ การอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการ รวมทั้งการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ยังอยู่ในระดับปานกลาง (มลฤทัย แก้วกิริยา, 2548) การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสบการณ์การปฏิบัติงาน (สุวรรณ สุรีย์จามร, 2551) แตกต่างจากงานวิจัยของวรางคณา สิริบุษกะและยุพิน อังสุโรจน์ (2550) พบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง แต่ระดับการศึกษา ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง และพิมผกา ไชยยาเลิศ (2548) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

สำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของเจริญพร ตรีเนตร (2543) บุพพรณี มาตรา (2548) และชูชีพ มีศิริ (2548) พบว่าการพัฒนาตนเองมีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคม การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองจะสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือบริบทที่เกี่ยวข้อง คือ กำหนดความต้องการเรียนรู้ ประเมินตนเอง เตรียมความพร้อม แสวงหาแหล่งสนับสนุน พยายามพัฒนาตนเอง และประเมินผลการพัฒนาตนเอง ความต้องการเรียนรู้ นับว่าเป็นแรงจูงใจภายในที่สำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

จากการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ กล่าวได้ว่า การจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้วางแผนอาชีพของตนเองช่วยให้นักศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ดีขึ้น การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้นักศึกษาสำเร็จเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ผลการสังเคราะห์งานวิจัยในต่างประเทศแสดงให้เห็นว่า นักวิชาการตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนชีวิตวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพต้องการคำแนะนำหรือการแนะแนวเกี่ยวกับการวางแผนประกอบวิชาชีพในขณะที่เป็นนักศึกษา สำหรับในประเทศไทย กล่าวได้ว่า การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลวิชาชีพยังได้รับความสนใจน้อยมาก ทั้งที่การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพนับเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในวิชาชีพ ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

นอกจากการสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพจากตำราและบทความทางวิชาการ พบว่านักวิชาการต่างให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตและประกอบวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อนำไปสู่การประสบความสำเร็จชีวิตเพิ่มขึ้น ดังนี้

วิธีการพัฒนาตนเองนอกจากจะศึกษาต่อเนื่องแล้ว ยังสามารถพัฒนาตนเองได้อีกหลายวิธี เช่น การที่เป็นสมาชิกของสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ การร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น การประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งจากการอ่านวารสาร ตำรา จดหมายข่าวและอื่น ๆ เป็นต้น (Rivera, 1982: 4) และพยาบาลยังสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการศึกษาในสถานที่ปฏิบัติงาน (In-service education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) สำหรับการศึกษามหาวิทยาลัยหรือความรู้อย่างเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Henderson and Nite, 1997: 104) ส่วนการศึกษาต่อเนื่องเป็นการศึกษาที่เกิดขึ้นหลังจากผ่านการศึกษาระดับพื้นฐานในการประกอบอาชีพ



มีความจำเป็นในมากในการประกอบวิชาชีพ เพราะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพในการพัฒนาองค์ความรู้ในยุคที่มีความเจริญของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว (Henderson, and Nite, 1997: 105-106) การศึกษาต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่จะประกันคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกคนในหน่วยงาน (Pellegrino cited in Henderson and Nite, 1997:106)

วาลลาโน (Vallano, 2008: 13) กล่าวว่า สิ่งที่ยังขาดความสำเร็จของพยาบาลในศตวรรษที่ 21 คือ การที่สามารถรับผิดชอบต่อและควบคุมตนเองในการปฏิบัติการพยาบาลโดยมีทักษะ 3 ประการที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ทักษะเชิงวิชาชีพและคลินิก (Professional and clinical skills) ทักษะการบริหารจัดการด้านอาชีพ (Career management skills) และทักษะการดูแลตนเองและการปฏิบัติ (Self care skills and practice) การดูแลตนเองโดยเรียนรู้ที่จะจัดการกับความเครียด การเข้าร่วมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มความตระหนักรู้ (Self awareness) รวมทั้งการแสวงหาโอกาสในการดูแลตนเอง ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายสำหรับการประกอบวิชาชีพและช่วยให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การดำเนินชีวิตอาจพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายหรือสับสนขึ้นได้ การลดปัญหาหรือความรู้สึกดังกล่าว พยาบาลวิชาชีพควรสำรวจความต้องการและกำหนดเป้าหมายของชีวิตที่ชัดเจน กำหนดวิสัยทัศน์หรือภาพฝันของตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (Case, 1997: 3-4) การประเมินค่านิยมหรือคุณค่า (Value) ของตนเองจะช่วยให้เข้าใจความต้องการของตนเองได้เพิ่มขึ้น ค่านิยมทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสำคัญในชีวิตและช่วยชี้นำแนวทางมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เมื่อบุคคลมีความตระหนักในค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกัน (Share values) จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ตัวอย่างของการกำหนดค่านิยมหรือการให้คุณค่า ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความอดทน สุขภาพ การศึกษา การเงิน ความปลอดภัย อาชีพ ครอบครัว เป็นต้น ในช่วงแรกของชีวิต ค่านิยมถูกปลูกฝังจากครอบครัว แต่เมื่อเวลาผ่านไป ค่านิยมของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป พยาบาลวิชาชีพจะเรียนรู้ค่านิยมของวิชาชีพจากการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) พัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพ ค่านิยมที่แตกต่างกันทำให้พยาบาลมีความสนใจในสาขาที่ต่างกัน เช่น พยาบาลที่ให้คุณค่ากับเทคโนโลยีและทักษะที่ซับซ้อน จะมีแนวโน้มที่จะชอบการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉินหรือการผ่าตัด (Hood and Leddy, 2006: 607)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง แนวคิดและรูปแบบการวางแผนชีวิตและอาชีพ สรุปได้ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเอง แนวคิดและรูปแบบการวางแผนชีวิตและอาชีพ

กระบวนการ	การวางแผนชีวิตและอาชีพ									
	กระบวนการ การพัฒนา ตนเอง (Megginson and Pedler, 1992)	การ วางแผน ชีวิต วิชาชีพ (Rivera, 1982)	การวางแผน ชีวิตและ อาชีพ 3 ขั้นตอน (Matonna, 1989)	การวางแผน อาชีพ (Winstead- Fry, 1990)	รูปแบบการ วางแผนอาชีพ ในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler ,1995)	การวางแผน อาชีพใน ศตวรรษ ที่ 21 (Ryan and Ryan, 1995)	การพัฒนา อาชีพ (Bongard, 1997)	การวางแผนชีวิต และอาชีพในยุค สหัสวรรษใหม่ (Waterman, 2000)	รูปแบบการ พัฒนาและ วางแผนอาชีพ (Donner and Wheeler, 2001b, 2009)	รูปแบบการ วางแผนอาชีพ (University of Western Sydney, 2009)
1. ประเมินสภาพแวดล้อม/ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ						✓	✓	✓	✓	
2. สำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	✓				✓		✓	✓		✓
3. ตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเอง/ค้นหาปัญหาอุปสรรค					✓					
4. การประเมิน/วินิจฉัยตนเอง/สังเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับ ความสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือภาพอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓
6. การวางแผนสำหรับอนาคต		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. ตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือ/ปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับการ วางแผน		✓			✓					
8. การนำแผนไปปฏิบัติ				✓		✓		✓		
9. การจัดระบบการปฏิบัติกิจกรรมและบันทึกผล		✓								
10. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม/แสวงหาความช่วยเหลือ	✓				✓	✓	✓			
11. การสร้างเครือข่าย/การวางแผนการตลาดของตนเอง							✓		✓	✓
12. ความอดทนและมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาตนเอง	✓									
13. การประเมินผลตนเอง/ปรับปรุงแผน	✓	✓			✓					

จากตารางที่ 9 จะเห็นได้ว่ากระบวนการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992) สอดคล้องกับการวางแผนชีวิตและอาชีพหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากการสำรวจวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง ประเมินตนเอง กำหนดเป้าหมาย แสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมและแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น อดทนและมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาตนเอง และประเมินผล ซึ่งในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายจะมีรายละเอียดของการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ด้วย สำหรับกระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพ จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่า ส่วนใหญ่มีการประเมินตนเอง กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตที่ต้องการและการวางแผนสำหรับอนาคต เมื่อพิจารณาการวางแผนชีวิตและอาชีพในยุคศตวรรษที่ 21 (ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995) พบว่ากระบวนการวางแผนชีวิตและอาชีพจะเพิ่มขึ้นขั้นตอนการประเมินสภาพแวดล้อม ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพด้วย (Bongard, 1997; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; Ryan and Ryan, 1995; Waterman, 2000) เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศและสังคมโลก ทำให้สามารถวางแผนชีวิตอาชีพได้เหมาะสมกับบริบทเพิ่มขึ้น และรูปแบบการพัฒนาและวางแผนอาชีพ (Donner and Wheeler, 2001b, 2009) มีจุดเด่น คือ มีการวางแผนการตลาดของตนเอง โดยการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ค้นหาอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อให้คำแนะนำการวางแผนอาชีพและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพัฒนาทักษะการสื่อสารของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญได้ในอนาคต สอดคล้องกับรูปแบบการวางแผนอาชีพของมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์ (University of Western Sydney, 2009) และแนวคิดของบอนการ์ด (Bongard, 1997: 61-62) ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายเช่นกัน นอกจากนี้กระบวนการวางแผนชีวิตวิชาชีพของริเวรา (Rivera, 1982) ได้กล่าวถึงการจัดระบบการปฏิบัติกิจกรรมและบันทึกผล ซึ่งเป็นการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติและปฏิบัติกิจกรรมพร้อมทำบันทึกผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด หัวใจสำคัญของ การวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง ประกอบด้วย การวางแผนการบันทึกและการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพเพื่อปรึกษาทางวิชาการหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูลข่าวสาร การสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้และทราบความก้าวหน้าทางวิชาการรวมทั้งสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

นักวิชาการบางท่านให้ความสำคัญกับการตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือหรือปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับการวางแผน (Otte and Kahnweiler, 1995; Rivera, 1982) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการตรวจสอบแผนหรือปรึกษาผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้แผนพัฒนาตนเองและชีวิตอาชีพมีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องการเพิ่มขึ้น และบางท่านได้ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการประเมินผลตนเองหลังจากนำไปปฏิบัติเป็นระยะด้วย (Megginson and Pedler, 1992; Otte and Kahnweiler, 1995; Rivera, 1982)

จากการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องและซับซ้อนก็นำมารวมกันและสรุปเป็นกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพได้ 6 ขั้นตอน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

กระบวนการ	กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
1. ประเมินสภาพแวดล้อม/ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพ	1. การศึกษาสภาพแวดล้อม
2. สำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง	2. การประเมินตนเอง
3. ตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเอง/ค้นหาปัญหาอุปสรรค	
4. การประเมิน/วินิจฉัยตนเอง/สังเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญ	
5. การกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์หรือภาพอนาคต	3. การกำหนดภาพอนาคต
6. การวางแผนสำหรับอนาคต	4. การวางแผนสำหรับอนาคต
7. ตรวจสอบแผน/ปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับการวางแผน	
8. การนำแผนไปปฏิบัติ	5. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ
9. การจัดระบบการปฏิบัติกิจกรรมและบันทึกผล	
10. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม/แสวงหาความช่วยเหลือ	
11. การสร้างเครือข่าย/การวางแผนการตลาดของตนเอง	
12. ความอดทนและมุ่งมั่นเพื่อพัฒนาตนเอง	
13. การประเมินผล/ปรับปรุงแผน	6. การประเมินผล

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ แบ่งเป็น 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคต การวางแผนสำหรับอนาคต การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล สำหรับประเด็นที่ต้องคำนึงถึงในการศึกษาข้อมูลและประเมินตนเองก่อนวางแผนชีวิตและวิชาชีพสรุปได้ดังตารางที่ 11

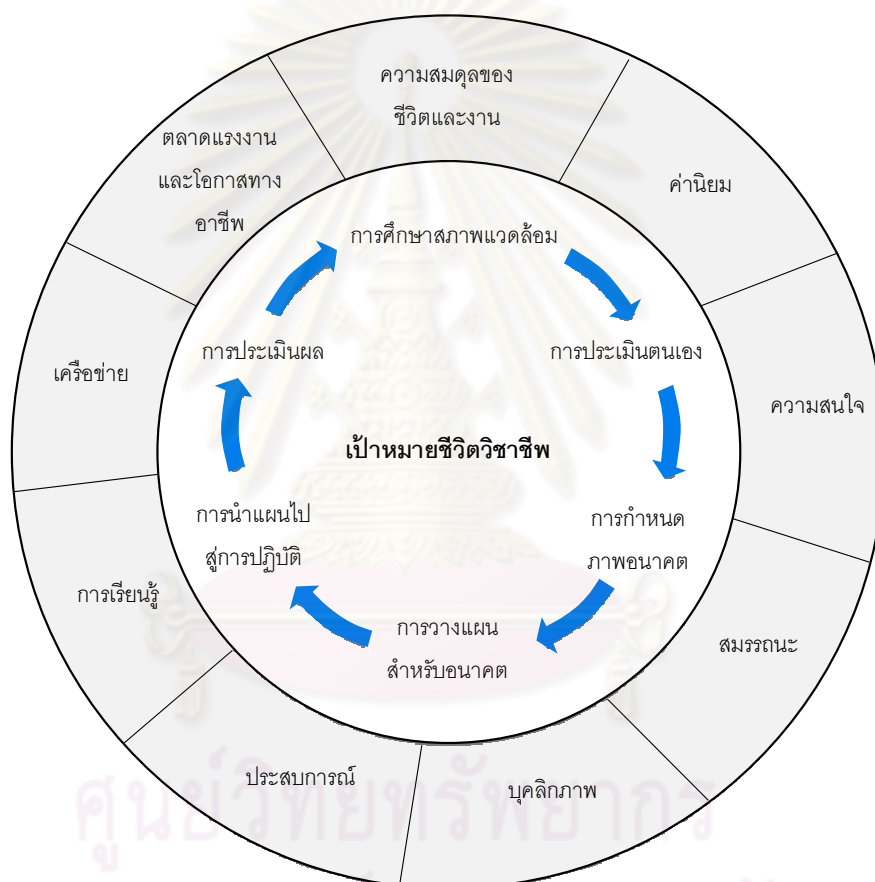
ตารางที่ 11 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

องค์ประกอบ	Rivera, (1982)	Matoma(1989)	(Winstead-Fry (1990)	Otte and Kahnweiler (1995)	Ryan and Ryan (1995)	Bongard, (1997)	Waterman, 2000)	Donner and Wheeler (2001)	AHRDCC, 2003	University of Western Sydney (2009)	องค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้
1. ความถนัดความสามารถทักษะ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	สมรรถนะ
2. ความสนใจ ความชอบไม่ชอบ			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ความสนใจ
3. ค่านิยม/ความหมายในชีวิต		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	ค่านิยม
4. ประสบการณ์		✓		✓	✓		✓	✓		✓	ประสบการณ์
5. บุคลิกภาพส่วนบุคคล			✓	✓	✓		✓		✓	✓	บุคลิกภาพ
6. การเรียนรู้/การศึกษา		✓			✓			✓	✓	✓	การเรียนรู้
7. เครือข่าย						✓		✓		✓	เครือข่าย
8. ความต้องการของตลาดแรงงาน						✓		✓	✓	✓	ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ
9. โอกาสทางอาชีพ	✓					✓		✓		✓	โอกาสทางอาชีพ
10. บทบาทในชีวิตและงาน	✓		✓					✓	✓		ความสมดุลของชีวิตและงาน
11. ความสมดุลของสุขภาวะ									✓		ความสมดุลของชีวิตและงาน

จากตารางที่ 11 พบว่าองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนชีวิตวิชาชีพมีหลายประการ นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบต่อไปนี้ตามลำดับ คือ (1) ความถนัดความสามารถ ทักษะ (2) ความสนใจ (3) ค่านิยม/ความหมายในชีวิต และประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพส่วนบุคคล (5) การเรียนรู้/การศึกษา (6) บทบาทในชีวิตและงาน (7) ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ (8) เครือข่าย และ (9) ความสมดุลของสุขภาวะ เมื่อพิจารณาความเกี่ยวข้องกันแต่ละประเด็น ผู้วิจัยสรุปประเด็นที่ต้องคำนึงได้ 9 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง ความถนัด ความสามารถและทักษะ
2. ความสนใจ
3. ค่านิยม/ความหมายในชีวิต
4. ประสบการณ์
5. บุคลิกภาพ
6. การเรียนรู้
7. เครือข่าย
8. ความสมดุลของชีวิตและงาน ซึ่งในประเด็นนี้รวมบทบาทในชีวิตและงานไว้ด้วย
9. ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ การวางแผนสำหรับอนาคต การนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล โดยการศึกษาสภาพแวดล้อมต้องคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ และการประเมินตนเองต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 8 ประการ ได้แก่ ค่านิยม ความสนใจ สมรรถนะ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ การเรียนรู้ เครือข่าย และความสมดุลในชีวิตและงาน สรุปได้ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทั้งจากงานวิจัย ตำราและบทความวิชาการ กล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่อง ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการประเมินตนเองและบริบทที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ในการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ต้องเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพให้สอดคล้องกันและจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และความรักในวิชาชีพก่อนเป็นอันดับแรก แล้วจัดกิจกรรมให้ค้นพบตนเอง โดยประเมินและวิเคราะห์ตนเองตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในและภายนอกตนเอง วางแผนอย่างเป็นระบบ มีการติดตามการนำไปปฏิบัติ ให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมและประเมินผลเป็นระยะ

## 2. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการสืบค้นงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากฐานข้อมูล Thailis และห้องสมุดต่าง ๆ ภายในระยะเวลา 10 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2552 พบงานวิจัยทั้งหมด 30 เรื่อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัด

กระทรวงสาธารณสุข (n=30)

นงลักษณ์ เชษฐภักดีจิตและ เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2543)	นงลักษณ์ เชษฐภักดี จิตและ เพ็ญ พรรณ ขจรศิลป์ (2543)	นิรนาท วิทย์โชค กิตติคุณ และ คณะ (2544)	ตรีชฎา ปุ่น สำเร็จ และ คณะ (2545)	นิภา วรรณ รัตน นันท และ บุญเอิบ เขตต์ สาคร (2545)	เผ่า อนันต์ และ คณะ (2545)	รพี พรรณ วิบูลย์ วัฒนกิจ และ คณะ (2545)	อารยา วชิร พันธ์ (2546)	จีระภา นง และ คณะ (2547)	พอเพ็ญ ไกรนรา และฐิติ มา ฐิติ รุ่งเรือง (2547)	สุนทร ภิญโญ มิตร (2547)	อร พรรณ เรื่องสุข สุด และคณะ (2547)	จีระภา นง และ คณะ (2548)	เอื้อจิต สุขพูล (2548)	เกียรติ บังอร จินดากุล และ บุญเอิบ เขตต์สาคร (2549)	จารุณี วาระหัส และคณะ (2549)	ณัฐพร อุทัย ธรรม และ จตุพร ชิตดี (2549)
เรื่องที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>วัตถุประสงค์การวิจัย</b>																
• ศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน/ติดตาม ผลการปฏิบัติงาน/ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	✓	✓		✓		✓			✓						✓	
• ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/ คุณลักษณะที่พึงประสงค์/สมรรถนะของ บัณฑิต			✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>																
• ผู้สำเร็จการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓
• อาจารย์																
• เพื่อนร่วมชั้นเรียน																
• ผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
• ผู้ร่วมงาน	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓				
• ผู้ให้บริการ																



ตารางที่ 12 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตและการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัด

กระทรวงสาธารณสุข (n= 30) (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย	แมจันทรสุขและคณะ (2549)	อุไรรักษ์ คัมภีรา นนท์ และคณะ (2549)	อรพรรณ พงษ์ประสิทธิ์ และคณะ (2549)	มาลินี จำเนียร (2550)	วิภา วรรณ อริยานนท์และคณะ (2550)	มณีรัตน์ จิรปภา (2550)	งามนิตย์ รัตนานุกุล และนิรามย์ อุดสาหะ (2550)	จิราพร อุดมกิจพิพัฒน์ และปราชญาวดี ยมนันทกุล (2550)	นุจรศ จันทร์บูรณ์ และคณะ (2551)	พิชฌายีวีร์ สิ้นสวัสดิ์ (2552)	ชุติมา เทียนชัยทัศน์ (2551)	ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง และคณะ (2552)	อุทุมพร ดุลยเกษม (2552)	อรทัย แก้วมหากาฬ และพนัสยา วรรณวิไล (2552)	รวม (เรื่อง)
เรื่องที่	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
<b>วัตถุประสงค์การวิจัย</b>															
<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา</li> </ul>															6
<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต/คุณลักษณะที่พึงประสงค์/สมรรถนะของบัณฑิต</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	23
<ul style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความคาดหวังของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล</li> </ul>												✓			1
<b>กลุ่มตัวอย่าง</b>															
<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้สำเร็จการศึกษา</li> </ul>	✓			✓	✓		✓	✓	✓						18
<ul style="list-style-type: none"> <li>อาจารย์</li> </ul>	✓							✓	✓						2
<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อนร่วมชั้นเรียน</li> </ul>								✓	✓						2
<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บังคับบัญชา</li> </ul>		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	23
<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ร่วมงาน</li> </ul>		✓	✓		✓	✓							✓		13
<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้ใช้บริการ/ประชาชน</li> </ul>		✓	✓									✓			3

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตพยาบาลในด้านความสามารถเชิงวิชาชีพ ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานและคุณธรรมจริยธรรม พบว่า เป็นงานวิจัยเชิงบรรยายทั้งหมด 30 เรื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามประเมินสมรรถนะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ใช้บัณฑิตและของตนเอง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา อาจารย์ เพื่อนร่วมงานและผู้ใช้บริการ ส่วนใหญ่ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในระดับมาก ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตด้านความสามารถเชิงวิชาชีพมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น (เกียรติบังอร จินดากุล และบุญเอิบ เขตต์สาคร, 2549; จารุณี วาระหัส, อรทัย แก้วมหากาฬ และศักรินทร์ สุวรรณเวหา, 2549; จีระภา นະแส และพิมพ์ภา ภายประสิทธิ์, 2547; ชุตติมา เทียนชัยทัศน, 2551; นิภาวรรณ รัตนานนท์ และบุญเอิบ เขตต์สาคร, 2545; รพีพรรณ วิบูลย์วัฒนาภิก, สุวลักษณ์ ตั้งประดิษฐ์ และชุตติมา ชลประทีน, 2545; มณีรัตน์ จิรัปปภา, 2550; วิภาวรรณ อริยานนท์, ภิรมย์ ลีสุวรรณและรัชนี ครอบระวะ, 2550; อรทัย แก้วมหากาฬ และพนัสยา วรรณวิไล, 2551; อรพรรณ พงษ์ประสิทธิ์, ลออวรรณ พงษ์ประสิทธิ์, จงกลณี ดุ้ยเจริญ และอิสราวรรณ สนิฏุมมา, 2549; เอื้อจิต สุขพูล, 2548) และผลงานวิจัยบางเรื่องพบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจด้านความสามารถเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (เอื้อจิต สุขพูล, 2548) เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตแต่ละกลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน มีงานวิจัยเพียงบางเรื่องที่ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา (อรพรรณ พงษ์ประสิทธิ์ และคณะ, 2549; อุไรรักษ์ คัมภีรานนท์ และคณะ, 2549)

เฝ้า อนันจิวและคณะ (2545) ได้ศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2543 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี โดยศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในด้านการบริหาร บริการพยาบาล วิชาการและบุคลิกภาพ ซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้นและผู้สำเร็จการศึกษาเอง พบว่าสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในรายด้านและโดยรวมซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาและผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับดีและไม่แตกต่างกัน ส่วนงานนิเทศย์ รัตนานุกูลและนิรามัย อุสาหะ (2550) ได้ติดตามสมรรถนะทางการพยาบาลของผู้สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพมหานคร พบว่าสมรรถนะทางการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับดี ข้อที่ควรปรับปรุง คือ การเขียนบันทึกทางการพยาบาล ภาวะผู้นำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน การแสวงหาความรู้และกระตือรือร้นในการพัฒนางาน และจากการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามประเมินความพึงพอใจต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลหลายแห่ง พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่

สอดคล้องกัน คือ สมรรถนะของบัณฑิตอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดี (นิรนาท วิทโยชคิตติคุณ และคณะ, 2544; นางลักษณีย์ เศษฐรักษ์ดีจิต และเพ็ญพรรณ ขจรศิลป์, 2543; พิษณายวีร์ สิ้นสวัสดิ์, 2552) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยในระดับสถาบันที่ติดตามบัณฑิตหลังจากสำเร็จการศึกษาภายใน 1 ปี นอกจากนี้มีงานวิจัย 1 เรื่องที่สำรวจความคาดหวังของประชาชนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ประชาชนคาดหวังให้นักศึกษาพยาบาลมีจิตอาสาและมีพฤติกรรมบริการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (ดวงใจ เปลี้นบำรุง และคณะ, 2552)

ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และสมรรถนะของบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ว่า สมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางถึงดี ผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่พึงพอใจสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลในระดับมาก แต่งานวิจัยบางเรื่องพบว่า ผู้ใช้บัณฑิตพึงพอใจสมรรถนะด้านความสามารถเชิงวิชาการในระดับปานกลาง และผลการวิจัยส่วนหนึ่งมีข้อเสนอแนะให้พัฒนาบัณฑิตในด้านการแสวงหาความรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ความสามารถในการวิจัยและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตดังกล่าว โดยบัณฑิตพยาบาลควรได้รับพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น และมีความใฝ่รู้ รู้จักแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล คือ การส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยให้ปลูกฝังให้นักศึกษามีความใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เหตุผลที่เลือกพัฒนาความใฝ่รู้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองตามที่สภาการพยาบาลกำหนด และเมื่อมีความใฝ่รู้และรู้จักแสวงหาความรู้ย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นได้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปเชื่อมโยงกับผลการวิจัยในส่วนที่ 2 คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนารูปแบบต่อไป

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ จำนวน 15 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาประเด็น คำ สังเคราะห์หาความสอดคล้อง และสรุปประเด็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ดังนี้

ตารางที่ 13 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ (n=15)

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ช่วงอายุ</b>			<b>สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด</b>		
31-40 ปี	3	20.00	สาขาการพยาบาล	10	66.67
41-50 ปี	4	26.67	สาขาอื่น	5	33.33
50-60 ปี	8	53.33	<b>สถาบันที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด</b>		
อายุเฉลี่ย 49.6 ปี			วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	2	13.33
ต่ำสุด 31 ปี			มหาวิทยาลัยของรัฐ	10	66.67
สูงสุด 60 ปี			มหาวิทยาลัยเอกชน	1	6.67
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>			มหาวิทยาลัยต่างประเทศ	2	13.33
10-20 ปี	3	20.00	<b>สถานที่ปฏิบัติงาน</b>		
21-30 ปี	6	40.00	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	2	13.33
30-40 ปี	5	33.33	มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล	2	13.33
เฉลี่ย 27.33 ปี			สถาบันพระบรมราชชนก	2	13.33
ต่ำสุด 10 ปี			โรงพยาบาลของรัฐ	3	20.00
สูงสุด 39 ปี			สถานีนอนมัย	1	6.67
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>			โรงพยาบาลเอกชน	5	33.33
ปริญญาตรี	4	26.67	<b>ประวัติการได้รับรางวัลดีเด่นในวิชาชีพ</b>		
ปริญญาโท	9	60.00	เคยได้รับรางวัลระดับประเทศ	9	60.00
ปริญญาเอก	2	13.33	เคยได้รับรางวัลระดับเครือข่าย	1	6.67
			ไม่เคยได้รับ	5	33.33

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ จำนวน 15 คน อายุระหว่าง 31-60 ปี อายุเฉลี่ย 49.6 ปี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-39 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 27.33 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท (ร้อยละ 60.00) รองลงมา คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 26.67) สำเร็จการศึกษาสูงสุดสาขาการพยาบาล (ร้อยละ 66.67) และสาขาอื่น เช่น การศึกษา การบริหาร ร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดจากมหาวิทยาลัยของรัฐ (ร้อยละ 66.67) ส่วนใหญ่เคยได้รับรางวัลดีเด่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพระดับประเทศ (ร้อยละ 60.00) ซึ่งมีทั้งรางวัลในด้านการปฏิบัติงาน การบริหารและการวิจัย เช่น รางวัลพยาบาลดีเด่นของสภาการพยาบาล รางวัลนักบริหารโรงพยาบาลดีเด่นประเภทผู้บริหารด้านการพยาบาลภาครัฐดีเด่น รางวัลคนดีศรีสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข รางวัลผลงานวิจัยดีเด่นของสภาการพยาบาล เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างบางคนได้รับรางวัลมากกว่า 1 ประเภท สำหรับผู้ที่ไม่เคยได้รับรางวัลดีเด่นในวิชาชีพจำนวน 5 คน (ร้อยละ 33.33) เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 4 คน และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ 1 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทุกคนมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นตามแนวคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

### 1. การกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างกำหนดภาพอนาคตทั้งการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นภาพอนาคตในเรื่องการมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในชีวิต และกำหนดภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในอาชีพ โดยกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ต้องการ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของการกำหนดภาพอนาคต เป้าหมายชีวิตวิชาชีพและองค์ประกอบ  
ที่ค้ำประกันของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ (n=15)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ภาพอนาคตด้านการดำเนินชีวิต</b>			<b>เป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ</b>		
• มีสุขภาพดี	5	33.33	• สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ	6	40.00
• ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง	3	20.00	• มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	6	40.00
• มีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น	3	20.00	• ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร	5	33.33
• พึ่งพาตนเองได้	2	13.33	• เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล	5	33.33
• สามารถดูแลบุตรให้ประสบความสำเร็จ	1	6.67	• ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ	3	20.00
• ท่องเที่ยวเมื่อเกษียณอายุราชการ	1	6.67	• เป็นอาจารย์พยาบาลที่ดี	1	6.67
• ครอบตนเป็นโสด	1	6.67	• ผลิตผลงานวิชาการเป็นที่ยอมรับ	1	6.67
<b>ภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ</b>			• ประสบความสำเร็จในการประกอบ ธุรกิจส่วนตัว	1	6.67
• เป็นผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล	10	66.67	<b>องค์ประกอบที่ค้ำประกันในการกำหนด เป้าหมายชีวิตวิชาชีพ</b>		
• ปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาวิชาชีพ สังคม และชุมชน	6	40.00	• สมรรถนะ	14	93.33
• เป็นผู้บริหารที่ดี	5	33.33	• บทบาทในชีวิตและงาน	13	86.67
• ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุราชการ	3	20.00	• ความต้องการเรียนรู้	12	80.00
• เป็นอาจารย์พยาบาลที่ดี	1	6.67	• ความสมดุลของสุขภาพ	11	73.33
• ประกอบธุรกิจส่วนตัว	1	6.67	• ความต้องการของตลาดแรงงาน และโอกาสทางอาชีพ	10	66.67
<b>เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต</b>			• ความสนใจ	8	53.33
• ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด	9	60.00	• คุณค่าและความหมายในชีวิต	8	53.33
• ความสมดุลของชีวิต สุขภาพ และการทำงาน	5	33.33	• บุคลิกภาพ	7	46.67
• มีรายได้เพียงพอและฐานะมั่นคง	3	20.00			
• มีครอบครัวอบอุ่น	3	20.00			
• ใช้ชีวิตอย่างพอเพียง	2	13.33			
• ย้ายกลับภูมิลำเนาเมื่อเกษียณอายุราชการ	1	6.67			
• ครอบตนเป็นโสด	1	6.67			

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ตอบได้มากกว่า 1 เรื่องในแต่ละหัวข้อ

จากตารางที่ 14 กลุ่มตัวอย่างกำหนดภาพอนาคตด้านการดำเนินชีวิตในเรื่องการมีสุขภาพดีมากที่สุด (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ การใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและการมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น (ร้อยละ 20.00) สำหรับภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ ส่วนใหญ่ต้องการเป็นผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาวิชาชีพ สังคมและชุมชน (ร้อยละ 40.00) และเป็นผู้บริหารที่ดี (ร้อยละ 33.33) ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า ต้องการเป็นผู้นำทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้เข้มแข็งและมีสุขภาพะที่ยั่งยืน สำหรับผู้ที่

ต้องการเป็นผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และพัฒนาระบบบริหารที่ดีที่สุด

กลุ่มตัวอย่างกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพโดยกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด คือ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด (ร้อยละ 60.00) รองลงมา คือ มีความสมดุลของชีวิต สุขภาพและการงาน (ร้อยละ 33.33) และกำหนดเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ร้อยละ 40.00) รองลงมา คือ ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร และเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล (ร้อยละ 33.33) องค์กรประกอบที่กลุ่มตัวอย่างคำนึงถึงมากที่สุดในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ได้แก่ สมรรถนะ (ร้อยละ 93.33) รองลงมา คือ บทบาทในชีวิตและงาน (ร้อยละ 86.67) และองค์กรประกอบที่คำนึงถึงน้อยที่สุด คือ บุคลิกภาพ (ร้อยละ 46.67)

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามประเภทหน่วยงานต้นสังกัดที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน พบว่าการกำหนดภาพอนาคตใกล้เคียงกัน คือ การกำหนดภาพอนาคตที่ดีสำหรับชีวิตทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาวิชาชีพ สังคมและชุมชน ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ 5 คน และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 1 คน และมีผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 1 คน ต้องการประกอบอาชีพเสริมหรือธุรกิจส่วนตัวเมื่ออายุเพิ่มขึ้น โดยใช้ความรู้พื้นฐานทางการพยาบาลได้ เช่น การจัดตั้งโรงเรียนสอนผู้ช่วยพยาบาล การบริหารงานสถานบริการสุขภาพเอกชนและจากการสัมภาษณ์พบว่า การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพเริ่มตั้งแต่สำเร็จ การศึกษา โดยจะกำหนดเป้าหมายการดำเนินชีวิตเป็นระยะตามพัฒนาการของชีวิต ได้แก่ การแต่งงาน การมีบุตร การดูแลบิดามารดาและบุคคลในครอบครัวรวมทั้งการมีสมดุลของชีวิต สุขภาพและการทำงาน ส่วนเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพนั้น มุ่งพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและพัฒนาสังคมและวิชาชีพ โดยจะกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพสอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนดซึ่งเน้นการมีสุขภาพดี มีความสมดุลของชีวิตและงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะปรับเปลี่ยนเป้าหมายที่ต้องการเป็นระยะตามบริบทหรือสถานการณ์ที่ผ่านมาในชีวิต เช่น เมื่อสำเร็จการศึกษากำหนดเป้าหมาย คือ รับราชการ แต่เมื่อแต่งงานต้องย้ายที่อยู่ตามครอบครัวทำให้ต้องมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชน และบางคนเมื่อมีบุตรต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายในการดำเนินชีวิตโดยงดการศึกษาต่อไว้ก่อน หรือกลุ่มตัวอย่างบางคนต้องการไปปฏิบัติงานและศึกษาต่อต่างประเทศ เมื่อมารดาเสียชีวิตจึงต้องปรับเปลี่ยน

เป้าหมายเป็นปฏิบัติงานในประเทศไทย เป็นต้น และเป้าหมาย โดยกลุ่มตัวอย่าง 7 คน กำหนด ช่วงอายุที่ต้องการแต่งงาน การมีบุตร การปรับเปลี่ยนงาน และการเกษียณอายุการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 14 องค์ประกอบที่คำนึงถึงในการกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถและทักษะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่าสำคัญมากเนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และการประกอบวิชาชีพพยาบาล ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน

2. บทบาทในชีวิตและงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเนื่องจากในการดำเนินชีวิตต้องมีความสมดุลในการทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัวและงาน เพื่อให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตโดยตั้งเป้าหมาย คือ ทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

3. ความต้องการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่สำคัญที่จะช่วยให้เราประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากทำให้สามารถพัฒนาตนเองในส่วนต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการ และเนื่องจากอาชีพพยาบาลต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ทำให้พยาบาลทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เกิดขึ้นในขณะที่ดำเนินชีวิตประจำวันโดยอาจเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา ผู้ป่วย เป็นต้น และบางคนกล่าวว่าคำนึงถึงความต้องการเรียนรู้อยู่เสมอเพราะความรู้ในปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. ความสมดุลของสุขภาพ การดูแลสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญทำให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง และต้องคำนึงถึงความสมดุลของสุขภาพทั้งชีวิต กาย จิต สังคม ปัญญา เพื่อป้องกันการเกิดความเครียด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางคนกล่าวว่าการกำหนดเป้าหมายของชีวิตต้องคำนึงถึงความสมดุลของสุขภาพมีความสมดุลของชีวิตทั้งกาย จิต อารมณ์ สังคม โดยเฉพาะในด้านสังคม ไม่จำเป็นต้องได้เกียรตินิยมในขณะที่ศึกษา แต่การดำรงชีวิตในสังคมต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นโดยเฉพาะเพื่อน การที่มีเพื่อนหลากหลายสาขาวิชา จะช่วยให้สร้างเครือข่ายในการทำงานได้ง่าย

5. ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ กลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะในปัจจุบันมีความต้องการเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น มีความต้องการและคาดหวังของสังคม ผู้ใช้บริการต้องการความสะดวกรวดเร็วและเป็นเลิศในบริการสุขภาพ ตลาดแรงงานต้องการพยาบาลที่มีลักษณะเฉพาะ มีความรู้ความสามารถ และนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางคนกล่าวว่าการรับรู้ความต้องการของตลาดแรงงาน ใช้มากในการปฏิบัติงานบริหารระยะหลัง เพราะต้องจัดทำหลักสูตรพัฒนาอบรมพยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พยาบาลต้องทันต่อเทคโนโลยีและ



มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ แนวโน้มในการดูแลผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนไป โรคที่เกิดจากความทันสมัยของเทคโนโลยี และกลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า สำหรับในองค์กรภาคเอกชน ความต้องการของตลาดแรงงานหรือลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญมากในการพัฒนาคุณภาพการบริการ เนื่องจากจะช่วยเพิ่มโอกาสทางอาชีพได้ ทำให้สามารถจัดบริการได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้น

6. ความสนใจ เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเองและการประกอบวิชาชีพ การที่สำรวจว่าตนเองชอบหรือสนใจเรื่องใดจะได้กำหนดเป้าหมายชีวิตและการประกอบอาชีพได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ง่าย

7. คุณค่าและความหมายในชีวิต กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่าเนื่องจากชีวิตจะมีคุณค่าและความหมาย เมื่อเราได้ตอบแทนผู้มีพระคุณ ตอบแทนสังคมชุมชนโดยเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และตอบแทนคุณของแผ่นดินโดยเป็นข้าราชการที่ดี ดังนั้นในการกำหนดเป้าหมายชีวิตจึงมุ่งทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และบางคนกล่าวว่าชีวิตจะมีคุณค่าได้ขึ้นอยู่กับการกระทำความดีและการได้รับการยอมรับจากสังคม สำหรับคุณค่าในการประกอบวิชาชีพพยาบาลนั้น สังคมควรตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพว่าพยาบาลทุ่มเทในการให้บริการเพียงใด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางคนยังกล่าวว่า คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ ครอบครัวยึดว่ามีคุณค่ามาก ตนเองจึงต้องพยายามฝ่าฟันอุปสรรคขณะศึกษาในระดับปริญญาเอกให้สำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของบุตร

8. บุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างระบุเหตุผลว่าสำคัญมากเพราะทำให้บุคคลอื่นเห็นภาพลักษณ์ที่ดีของพยาบาล การมีบุคลิกภาพที่ดีทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และการมีกิริยามารยาทดีมีมนุษยสัมพันธ์ดีล้วนมีความสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางคนระบุว่าการพัฒนาบุคลิกภาพถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในฐานะที่เป็นผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพดี การแต่งกายต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ และต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์

## 2. เส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั้ง 10 คน มีเส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพเริ่มจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการแล้วลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือเอกตามระยะเวลาที่กำหนด มีเพียง 2 คน ที่ยังไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และทุกคนปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการก่อนแล้วจึงเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้บริหาร สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จำนวน 2 คน ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานในสถาบันพระบรมราชชนกและวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 4 คน เริ่มจากตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการ (พยาบาลวิชาชีพพระระดับ 3-5) และระดับชำนาญการ (พยาบาลวิชาชีพพระระดับ 6-7) หรือชำนาญการพิเศษ (พยาบาลวิชาชีพพระระดับ 8) และปัจจุบันเป็นผู้บริหารในตำแหน่งอำนวยการระดับต้น (ระดับ 8) และนักวิชาการการศึกษาพระระดับเชี่ยวชาญ (ระดับ 9) ส่วนพยาบาลวิชาชีพอีก 4 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือสถานเอนามัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 4 คน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ คือ เริ่มจากพยาบาลระดับปฏิบัติการและปัจจุบันเป็นพยาบาลวิชาชีพพระระดับชำนาญการ

สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 5 คน มีจำนวน 3 คน ที่เริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกที่โรงพยาบาลเอกชนในระดับปฏิบัติการและต่อมาได้เป็นผู้บริหารในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือแผนกจนถึงผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล ส่วนกลุ่มตัวอย่างอีก 2 คน เริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกที่โรงพยาบาลของรัฐเป็นเวลา 2-6 ปี และเมื่อแต่งงานจึงย้ายตามครอบครัวและตัดสินใจย้ายมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชน ส่วนใหญ่ตัดสินใจปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชนเนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้านและมีรายได้มากกว่าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐบาล และกลุ่มตัวอย่าง 3 คน ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล บัณฑิตวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน

### 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประสบความสำเร็จในชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในระดับหนึ่ง โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ที่ได้รับสำหรับปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จมีหลายประการ ซึ่งแต่ละคนอาจมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตารางที่ 15



ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งได้เป็นตัวแทนองค์กรวิชาชีพ เช่น ได้รับการมอบหมายงานระดับประเทศ ได้เป็นกรรมการของสภาการพยาบาลหรือกรรมการสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย เป็นต้น กลุ่มตัวอย่างบางคนกล่าวว่า การที่ได้เป็นตัวแทนองค์กรวิชาชีพและมีส่วนในการพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับเป็นการประสบความสำเร็จสูงสุดในวิชาชีพ รวมทั้งสามารถรับราชการจนเกษียณอายุราชการตามที่ตั้งใจไว้ และเกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมที่ดีในชุมชนที่รับผิดชอบจนงานประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 73.33) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน (ร้อยละ 60.00) และการมีบุคคลต้นแบบที่ดี เช่น ครอบครัว อาจารย์ ผู้บริหารและรุ่นพี่ (ร้อยละ 46.67) ส่วนแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ ความต้องการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด (ร้อยละ 40.00) รองลงมา คือ ความรักวิชาชีพ (ร้อยละ 33.33) และการมีต้นแบบที่ดีในวิชาชีพหรือครอบครัว ซึ่งความถี่เท่ากับความพึงพอใจของเพื่อนร่วมงานและการได้รับการยอมรับในวิชาชีพ (ร้อยละ 20.00)

#### 4. การวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ดังนี้

4.1 แผนด้านการดำเนินชีวิต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วางแผนการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่องตามบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยประเมินความต้องการและความพร้อมของตนเองเป็นระยะและวางแผนโดยไม่ได้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนี้

4.1.1 แผนการศึกษาต่อ กลุ่มตัวอย่างวางแผนลาศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาโทและเอกให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประมาณ 2-5 ปี แล้วจึงลาศึกษาต่อ

4.1.2 แผนการทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว เช่น แผนการเลือกคู่ครอง แผนการแต่งงาน แผนการมีบุตร แผนการเลี้ยงดูบุตร แผนการดูแลบิดามารดา

4.1.3 แผนการใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนจัดสรรค่าใช้จ่ายประจำวัน ค่าใช้จ่ายส่วนตัว ค่าใช้จ่ายสำหรับบุคคลในครอบครัวและออมเงินสำหรับใช้จ่ายเมื่อเกษียณ

4.1.4 แผนการดูแลสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนทั้งด้านการตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกายและการพักผ่อน การปฏิบัติธรรมะ กลุ่มตัวอย่าง 2 คนกล่าวว่าในการดำเนินชีวิตเน้นเรื่องสุขภาพเป็นหลัก วางแผนตรวจสุขภาพทุกปี

4.2 แผนด้านการประกอบวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยกลุ่มตัวอย่าง 6 คน (ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชน 5 คน) จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual development plan) เป็นลายลักษณ์อักษร มีการประเมินตนเองเกี่ยวกับจุดอ่อนและจุดแข็ง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา สิ่งที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตนเองและนำมาจัดทำแผนซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งตามนโยบายของหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเอกชน 2 คน กล่าวว่าในด้านการทำแผนพัฒนาตนเองนี้จะประเมินว่าต้องการพัฒนาเพิ่มเติมในด้านความรู้ ทักษะใดบ้างและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานประเมินด้วยแล้วจึงนำจัดทำแผนพัฒนาตนเองเป็นประจำ สำหรับแผนพัฒนาตนเองด้านการประกอบวิชาชีพ มีดังนี้

4.2.1 แผนการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ กลุ่มตัวอย่าง 9 คน บันทึกตารางการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์ และกลุ่มตัวอย่าง 2 คน จัดทำบันทึกช่วยจำและทบทวนผลการปฏิบัติงานประจำวัน กลุ่มตัวอย่าง 4 คน กล่าวว่าคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน

4.2.2 แผนด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ แผนการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ แผนการผลิตตำราหรือบทความวิชาการ แผนการวิจัย แผนการทำธุรกิจส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้เชิงวิชาชีพ

4.2.3 แผนด้านความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะ กลุ่มตัวอย่าง 3 คน วางแผนศึกษาต่อและอบรมระยะสั้นเพื่อเป็นพยาบาลผู้ชำนาญการเฉพาะสาขา

4.2.4 แผนการพัฒนาศิลปะการพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง 3 คน วางแผนในการประชุมและอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาศิลปะการพยาบาล ทักษะการสื่อสาร

4.2.5 แผนการพัฒนาศมรรถนะที่จำเป็น กลุ่มตัวอย่างวางแผนในการประชุมวิชาการและอบรมสัมมนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการบริหารงานมืออาชีพ การใช้ภาษาต่างประเทศ เป็นต้น กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่าจัดบันทึกเก็บรวบรวมความรู้จากการเข้าร่วมประชุมวิชาการและการสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ตไว้เป็นประจำ เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงมีการจัดบันทึกขณะที่ท่องเที่ยวด้วยเนื่องจาก การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานการณ์ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในการเข้าร่วมอบรมหรือประชุมวิชาการในระดับประเทศเนื่องจากจะทำให้ได้มุมมองที่ดีที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้บรรยายซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง ทำให้เห็นภาพมากกว่าตามทฤษฎี

สำหรับระยะเวลาในการวางแผนด้านการประกอบวิชาชีพ ส่วนใหญ่ใช้เวลา 1 ปี สอดคล้องกับปีงบประมาณที่หน่วยงานกำหนด และกลุ่มตัวอย่างบางคนวางแผนระยะยาวในช่วง 5-10 ปี ในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนแผนด้านการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่ยืดหยุ่นตามบริบทของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้กำหนดช่วงระยะเวลาที่ชัดเจน แต่จะกำหนดเป้าหมายระยะยาว คือ มีความสุขในชีวิตครอบครัวและการทำงาน มีสุขภาพที่แข็งแรงและมีความพร้อมทางการเงินเมื่อเกษียณอายุราชการหรืออายุครบ 60 ปี โดยทุกคนจะประเมินตนเองและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องและปรับแผนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความพร้อมของตนเอง ครอบครัว การงานและการเงิน กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ไม่ได้วางแผนชัดเจนในช่วงที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา จะปฏิบัติตามตัวอย่างรุ่นพี่ เมื่อลาศึกษาต่อต่างประเทศทำให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น เข้าใจว่าการพัฒนาตนเองไม่ใช่เฉพาะด้านการศึกษา แต่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบอื่น เช่น ความสมดุลของชีวิต สมรรถนะของตนเอง และความต้องการของระบบบริการสุขภาพโดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศเป็นหลัก

#### 5. ปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและแนวทางแก้ไข

จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ พบว่า ปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพการพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมีหลายประการ ทั้งจากปัจจัยส่วนบุคคลและข้อจำกัดในหน่วยงาน รายละเอียดดังตารางที่ 16

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพการพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพและแนวทางแก้ไข (n=15)

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข		
	พยาบาลวิชาชีพ	ผู้บริหาร	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1. พยาบาลวิชาชีพ ตระหนักถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และกระตือรือร้น ในการพัฒนา ตนเองน้อย (8)	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน และพัฒนาตนเอง โดยการพึ่งพาตนเองให้มากที่สุดเพื่อจะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ในวิชาชีพ (2)</li> <li>ตระหนักถึงความสำคัญและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีเวลามากกว่าผู้อื่น เพราะขอเวรได้ และหน่วยงานส่วนใหญ่มีอินเตอร์เน็ตให้สืบค้นได้ (1)</li> <li>สอบถามจากแพทย์ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่ใกล้ตัวที่สุด (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>หัวหน้าพยาบาลควรสร้างภาพฝันร่วมกันเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพต้องการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นที่จะก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน (1)</li> <li>สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ โดยใช้ทีมช่วยสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองเพื่อทำให้วิชาชีพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและสังคม (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>โรงพยาบาลควรส่งเสริมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น(1)</li> <li>สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังให้รักวิชาชีพและมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง โดยควรปลูกฝังทั้งด้านวิชาการ เจตคติต่อกรบริการ และความรักวิชาชีพ ตั้งแต่ขณะเป็นนักศึกษา เนื่องจากเป็นช่วงที่สำคัญมากที่สุด (2)</li> </ul>
2. การเหนื่อยล้า จากภาระงาน มากและการ ปฏิบัติงานเวร บ่อยดึก (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมและพักผ่อนให้เพียงพอ (3)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>สถาบันการศึกษาควรเพิ่มรายวิชาที่เน้นการบริหารจัดการตนเอง ทำให้บริหารเวลาได้ดีขึ้น (1)</li> <li>รัฐควรเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอ (3)</li> </ul>
3. ไม่ได้รับการ สนับสนุนจาก หน่วยงาน (7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>วางแผนศึกษาต่อภาคพิเศษ (3)</li> <li>ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้บริหารควรสนับสนุนทั้งด้านโอกาส เวลา และงบประมาณ (7)</li> </ul>	
4. ค่าตอบแทน น้อย (3)			<ul style="list-style-type: none"> <li>รัฐควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอ (3)</li> <li>องค์กรวิชาชีพผลักดันเรื่องค่าตอบแทนของวิชาชีพให้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น (2)</li> <li>สถาบันการศึกษาควรปลูกฝังให้พยาบาลรู้จักพัฒนาตนเองและหาช่องทางในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น เช่น การเปิด Nursing home (1)</li> </ul>

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพการพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพและแนวทางแก้ไข (n=15) (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข		
	พยาบาลวิชาชีพ	ผู้บริหาร	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ระบบการศึกษา ไม่เอื้อต่อการ พัฒนาตนเอง (3)			<ul style="list-style-type: none"> <li>• สถาบันควรจัดหลักสูตรภาคพิเศษ การศึกษาหลังปริญญาตรีควรเป็น การศึกษาที่ไม่แยกจากการงาน เพื่อให้พยาบาลสามารถศึกษาค้นคว้าเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน (3)</li> </ul>
6. มีภาระ ครอบครัว (1)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ฝ่ายการพยาบาลควรจัดกิจกรรมให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น จัดอบรมประชุมวิชาการในหน่วยงานเพื่อให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ง่าย (1)</li> </ul>	
7. ความก้าวหน้า ของการเป็น พยาบาลผู้ ปฏิบัติการ พยาบาลชั้นสูงยังไม่ชัดเจน ทำให้ ไม่มีแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รวมพลังทางวิชาชีพและให้ความร่วมมือกับสภาการพยาบาลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (1)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• สภาการพยาบาลควรผลักดันให้เกิดบัณฑิตวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน (1)</li> </ul>
8. ขาดทักษะการ นำเสนองานให้มี คุณค่า จึงไม่ได้รับ การส่งเสริมในการ พัฒนาตนเอง (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ฝึกฝนทักษะการนำเสนอและพัฒนาความรู้(1)</li> </ul>		

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวถึงปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพการพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองน้อย รองลงมา คือ ภาระงานมาก และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งด้านโอกาส เวลาและงบประมาณ



## 6. แนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ

6.1 ปลูกฝังความรักในวิชาชีพและความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง โดยควรเริ่มต้นที่ตนเองก่อน กลุ่มตัวอย่าง 10 คน กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพควรรักในวิชาชีพ ตระหนักว่าวิชาชีพมีคุณค่า กลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่า ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และมีความใฝ่รู้ กระตือรือร้นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรสร้างความรู้สึกรักตนเองและรักวิชาชีพ โดยรู้จักรักตนเองก่อนและปฏิบัติตนให้เป็นมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสอนรุ่นน้องร่วมวิชาชีพให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

6.2 สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 5 คน กล่าวว่าต้องสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก โดยสร้างความภูมิใจในความเป็นวิชาชีพ ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและงานที่ต้องปฏิบัติ ใช้แนวคิดที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยจึงต้องพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า อาจใช้ทีมการพยาบาลช่วยกันสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาตนเอง ทำให้พยาบาลตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพและเกิดพลังในการร่วมมือกันพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

6.3 กระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่าง 5 คน กล่าวว่า พยาบาลควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยฝึกให้มีนิสัยรักการอ่าน อาจเริ่มจากการศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ต และต้องเรียนรู้วิธีการค้นคว้าหาความรู้ รู้จักอภิปรายทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับ ไม่ใช่วิธีการโหวด

6.4 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่าหน่วยงานควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศทางวิชาการโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในชุมชนนักปฏิบัติ การบรรยายอภิปรายทางวิชาการ และส่งเสริมให้มีโอกาสได้เข้าสู่เวทีวิชาการระดับประเทศ เพื่อให้เห็นมิติทางวิชาการที่กว้าง

6.5 จัดสรรเวลาให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่าผู้บังคับบัญชาต้องจัดสรรเวลาให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง พยายามช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ เพื่อลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ไม่จำเป็นต้องศึกษาต่อปริญญาโทก็ได้ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ซึ่งเคยศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาการพยาบาลในต่างประเทศ กล่าวว่า อาจจัดให้มีพยาบาลที่ทำหน้าที่ผู้สอน (Nurse educator) ในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ในต่างประเทศมีพยาบาลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (Staff development nurse) และสอนบุคลากรทันทีเมื่อมีโอกาสขณะที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

6.6 จัดกิจกรรม Pre-post conference เพื่อให้กระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 1 คน กล่าวว่า ควรจัดกิจกรรม Pre-post conference ทุกวัน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การทำงานในปัจจุบันเสี่ยงต่อการฟ้องร้องง่าย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องเฝ้ารู้ พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและผู้ให้บริการ

## 7. แนวทางการวางแผนพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

7.1 ปลุกฝังความรักและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 12 คน กล่าวว่า ต้องปลุกฝังให้นักศึกษารักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า นักศึกษารุ่นพี่ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ปลุกฝังทัศนคติที่ดีให้รักวิชาชีพ ไม่เกรี้ยวกราดต่อนักศึกษารุ่นน้องในช่วงที่ปฐมนิเทศ ซึ่งจะทำให้ไม่ชอบวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างบางคนกล่าวว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เข้ามาเรียนพยาบาลโดยไม่รักในวิชาชีพ ควรปลุกฝังให้ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลและรักวิชาชีพตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 และสอดแทรกในทุกๆ ะยะของการเรียนรู้ โดยสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ การบรรยายของอาจารย์ผู้สอนจะช่วยทำให้นักศึกษาสนใจและเห็นคุณค่าของวิชาชีพ และอาจารย์ผู้สอนต้องเป็นแบบอย่างที่ดี

7.2 ปลุกฝังให้นักศึกษาตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดและรู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่าง 7 คน กล่าวว่า ควรสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรให้รู้จักวางแผนพัฒนาตนเองตั้งแต่นั้นักศึกษา โดยให้นักศึกษาทำแผนของตนเองว่าจะปฏิบัติงานอย่างไร กำหนดเป้าหมายของชิ้นงานที่มอบหมายเพื่อฝึกทักษะการบริหารเวลาที่ดี กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรปลุกฝังให้นักศึกษาตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรส่งเสริมการค้นคว้าอย่างหลากหลาย ทั้งห้องสมุดและอินเทอร์เน็ต

7.3 ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 6 คน กล่าวว่า อาจารย์หรือรุ่นพี่ต้องช่วยให้นักศึกษาเข้าใจเส้นทางอาชีพ ทราบความก้าวหน้าในวิชาชีพและแนวทางการวางแผนชีวิตวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่า อาจารย์ผู้สอนต้องชี้แนะแนวทางที่ชัดเจนก่อนสำเร็จการศึกษา ควรถามความต้องการของนักศึกษาและแนะแนวทางที่เหมาะสมตามเส้นทางอาชีพที่ต้องการ และกลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่า ควรส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและสร้างสมดุลของชีวิตตนเอง ปฏิบัติตนอย่างไรให้มีความสุข ค้นหาเส้นทางอาชีพ

ที่ตนเองชอบ และพยายามก้าวไปในเส้นทางที่ชอบ โดยให้ข้อมูลอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถวางแผนอนาคตและตัดสินใจด้วยตนเอง

7.4 ช่วยให้นักศึกษารู้จักประเมินและวิเคราะห์ตนเองรวมทั้งสามารถค้นพบตัวเองได้ กลุ่มตัวอย่าง 6 คน กล่าวว่า นักศึกษาควรประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง ทราบความต้องการของตนเอง ค้นพบตนเองเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า เป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ในการให้คำแนะนำและช่วยให้นักศึกษาประเมินตนเองและค้นพบตนเอง ทราบจุดอ่อน จุดแข็งและความต้องการของตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรช่วยให้นักศึกษาค้นพบตนเอง ให้ทราบว่าเขาต้องการอะไร ถ้าไม่ชอบจะได้เปลี่ยนเส้นทางอาชีพได้

7.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้

7.5.1 ระยะเวลาที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าควรจัดในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน ดังนี้

7.5.1.1 จัดขณะเรียนชั้นปีที่ 3-4 กลุ่มตัวอย่าง 7 คน กล่าวว่า ควรเตรียมความพร้อมในชั้นปีที่ 3 เทอมปลายหรือชั้นปีที่ 4 โดยกลุ่มตัวอย่าง 3 คน กล่าวว่า การวางแผนประกอบอาชีพควรเริ่มในชั้นปีที่ 3-4 ไม่ควรเริ่มในชั้นปีที่ 1-2 เนื่องจากการเริ่มเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลอย่างแท้จริง เกิดขึ้นเมื่อได้ฝึกภาคปฏิบัติและเรียนรู้ว่าพยาบาลทำหน้าที่อะไรในชั้นปีที่ 2 และกลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรกำหนดเป้าหมายว่าจะปฏิบัติงานที่แผนกไหน ควรเริ่มตั้งแต่ปี 4 เมื่อศึกษารายวิชาหมดแล้วเนื่องจากได้เรียนรู้ทุกรายวิชาและได้ฝึกประสบการณ์มาครบทุกแผนกแล้ว ทำให้สามารถประเมินความต้องการของตนเองได้ชัดเจน

7.5.1.2 จัดขณะเรียนชั้นปีที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง 6 คน กล่าวว่า ควรเริ่มต้นตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล เพื่อให้นักศึกษามุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและมีแผนในการดำเนินชีวิต กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า การพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพต้องคำนึงถึงในทุกด้านของชีวิต ประกอบด้วย ร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม ควรเริ่มตั้งแต่ก้าวแรกที่เข้าสู่วิชาชีพ ช่วงที่ปฐมนิเทศในชั้นปีที่ 1 โดยกำหนดเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น ทั้งนี้อาจารย์ต้องเป็นที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาที่ดี เพราะนักศึกษาเป็นผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ชีวิตโดยเฉพาะในด้านวิชาชีพ

7.5.1.3 จัดขณะเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่า การวางแผนประกอบอาชีพควรเริ่มตั้งแต่เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายจะเข้าเรียนพยาบาลเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ มีความอดทนน้อย เรียนพยาบาลแล้วไปประกอบอาชีพอื่น ไม่รัก

และผูกพันต่อวิชาชีพ ดังนั้น ควรให้นักศึกษาทราบข้อดีข้อเสียของวิชาชีพและเตรียมความพร้อมก่อนเข้ามาเรียนในวิชาชีพ

7.5.2 ควรจัดกิจกรรมให้รุ่นพี่ได้เล่าประสบการณ์ให้ฟัง กลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่า ควรจัดกิจกรรมให้รุ่นพี่ได้พบรุ่นน้อง เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลผู้ป่วยและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ถ้าเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จะดีมาก เพราะถือเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษา

7.5.3 จัดกิจกรรมให้ประเมินและวิเคราะห์ตนเอง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรให้พิจารณาความถนัดหรือความสามารถของตนเองและวางแผนพัฒนาตนเองเนื่องจากตอนสำเร็จการศึกษาใหม่มักไม่ทราบว่ามีความสามารถหรือถนัดด้านใด ส่วนใหญ่หัวหน้ามักจัดสรรให้ ทำให้ลาออกง่าย ดังนั้นควรเลือกเป็น Field ว่าชอบแผนกไหน กลุ่มตัวอย่าง 1 คน กล่าวว่า ควรจัดกิจกรรมให้ประเมินตนเองว่า ต้องการเรียนเพิ่มเติมอะไร และจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ให้ได้ฝึกประสบการณ์ว่าตรงกับความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ เช่น ศึกษาดูงานในสิ่งที่ตนเองชอบ ถ้าไม่ต้องการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องก็ให้อยู่ห้องผ่าตัด เพื่อช่วยให้มีความสุขในการทำงานต่อไป

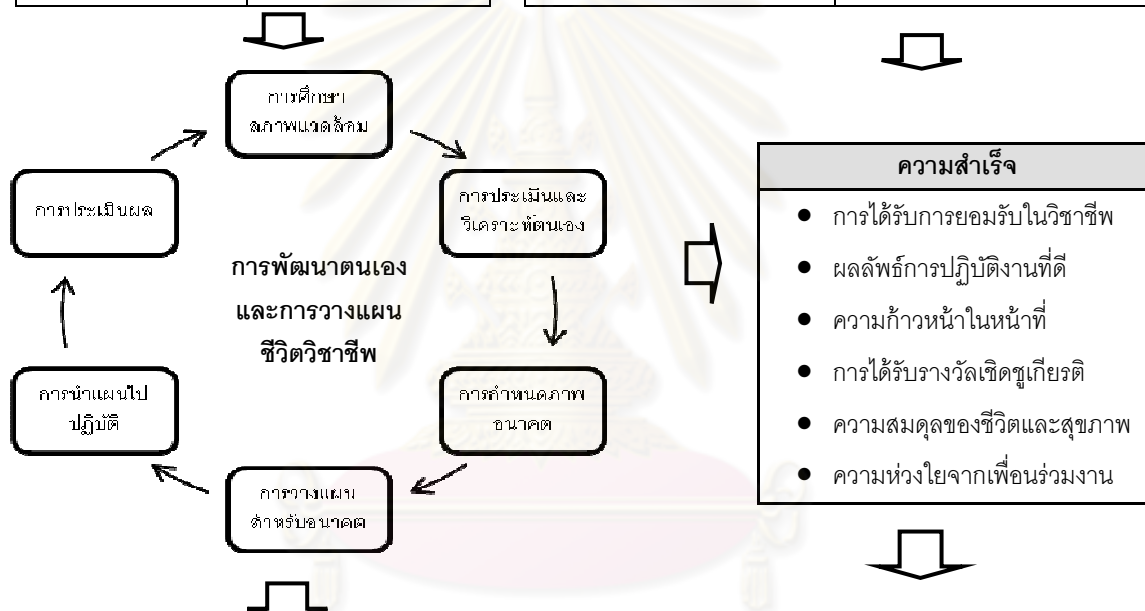
7.5.4 ให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่าควรให้ข้อมูลที่จำเป็นและแนวทางการดำเนินชีวิต เส้นทางอาชีพและช่องทางการประกอบวิชาชีพ

7.5.5 สนับสนุนให้วางแผนพัฒนาสมรรถนะของตนเองและพิจารณาทรัพยากรและแหล่งค้นคว้าว่าจะเรียนรู้เพิ่มเติมจากใครหรือแหล่งใด อาจให้คำแนะนำด้านการศึกษาต่อเกี่ยวกับสาขาวิชา และข้อดีข้อเสียของการศึกษาต่อเร็วและช้า นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างบางคนกล่าวว่า ควรสนับสนุนให้วางแผนการพัฒนาตนเองให้ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ สุขภาพ อารมณ์ สังคม และบริหารเวลาในการดูแลครอบครัวด้วย

7.5.6 ระยะเวลาในการวางแผน กลุ่มตัวอย่าง 6 คน กล่าวถึงระยะเวลาของการวางแผนว่า ควรวางแผนทุก 1 ปี เพราะระยะแรกอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เนื่องจากเริ่มต้นปฏิบัติงานใหม่ และกลุ่มตัวอย่าง 2 คน กล่าวว่า ต้องวางแผนในระยะยาวด้วย อาจใช้เวลาประมาณ 5 ปี เพื่อให้มีเป้าหมายหรือภาพอนาคตของตนเองที่ชัดเจน ทำให้สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังภาพที่ 11

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง		ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความต้องการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด</li> <li>• ความรักในวิชาชีพ</li> <li>• การมีต้นแบบที่ดี</li> <li>• ความต้องการเรียนรู้</li> <li>• ความรักและผูกพันต่อองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความรักและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>• ความพึงพอใจของผู้ป่วย</li> <li>• ความก้าวหน้าในวิชาชีพ</li> <li>• ภาพอนาคตที่กำหนด</li> </ul>	<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ความมุ่งมั่นตั้งใจ</li> <li>• ความรักในวิชาชีพ</li> <li>• ความขยัน ความรับผิดชอบ</li> <li>• ความรู้ความสามารถ</li> <li>• ทักษะการสื่อสาร</li> <li>• ความต้องการเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>• ความซื่อสัตย์</li> </ul>	<b>ปัจจัยภายนอก</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ครอบครัว</li> <li>• ผู้บังคับบัญชา</li> <li>• มีบุคคลต้นแบบที่ดี</li> <li>• ความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• อาจารย์ผู้สอน</li> <li>• เพื่อนร่วมงาน</li> <li>• ความท้าทายของสิ่งที่ปฏิบัติ</li> </ul>



แนวทางพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ปลุกฝังความรักและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ</li> <li>• สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง</li> <li>• ให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพและแนวทางการดำเนินชีวิต</li> <li>• ปลุกฝังความตั้งใจในการทำหน้าที่ให้ดีที่สุดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดกิจกรรมให้ประเมินและวิเคราะห์ตนเองรวมทั้งสามารถค้นพบตนเอง</li> <li>• จัดกิจกรรมรุ่นพี่ปฐมนิเทศ</li> <li>• สนับสนุนการวางแผนพัฒนาสมรรถนะตนเอง</li> <li>• ควรจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษาในชั้นปีที่ 4</li> </ul>

ภาพที่ 11 สรุปผลการสัมมนาเชิงเจาะลึกจากพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

จากภาพที่ 11 พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จมีการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่สังเคราะห์ได้จากเอกสารและงานวิจัย โดยมีการศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดภาพอนาคตหรือเป้าหมายที่ต้องการ การวางแผนสำหรับอนาคต การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผลตนเองเป็นระยะ

ปัจจัยที่ทำให้สำเร็จในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพมีหลายประการทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างระบุอันดับแรก คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ รองลงมา คือ ความรักในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจคือ ต้องการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด และรองลงมา คือ ความรักในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตและการประกอบวิชาชีพจากการได้รับการยอมรับในวิชาชีพ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลของชีวิตและสุขภาพ และได้เสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้เชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบในตอนที 4 ต่อไป

## ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาสภาพข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 380 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 362 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.26 และเป็นแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.47 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 17 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข(n=340)

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ช่วงอายุ</b>			<b>สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด</b>		
21-25 ปี	89	26.18	สาขาพยาบาลศาสตร์	328	96.47
26-30 ปี	61	17.94	สาขาวิชาอื่น	12	3.53
30-35 ปี	87	25.59	<b>สถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด</b>		
36-40 ปี	37	10.88	วิทยาลัยพยาบาล	274	80.59
41-45 ปี	27	7.94	สังกัดกระทรวงสาธารณสุข		
46-50 ปี	24	7.06	มหาวิทยาลัยของรัฐ	60	17.65
50-55 ปี	11	3.24	มหาวิทยาลัยเอกชน	6	1.76
55-60 ปีขึ้นไป	4	1.18	<b>จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน</b>		
อายุเฉลี่ย 33.1 ปี			กลุ่มที่ 1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	113	33.23
ต่ำสุด 22 ปี			กลุ่มที่ 2 ประสบการณ์ 5-10 ปี	113	33.23
สูงสุด 60 ปี			กลุ่มที่ 3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี	114	33.53
ความเบ้ .836			ความเบ้ -.005		
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.413			ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .818		
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>			<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ปริญญาตรี	324	95.29	เฉลี่ย 10.48 ปี		
ปริญญาโท	16	4.71	ต่ำสุด 3 เดือน		
			สูงสุด 37 ปี		

จากตารางที่ 17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 22-60 ปี และข้อมูลเบ้ไปทางขวา (positive skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ย (ความเบ้ .836 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .8413) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.29) สำเร็จการศึกษาสูงสุดสาขาพยาบาลศาสตร์ ร้อยละ 96.47 และสาขาอื่น เช่น การศึกษา บริหาร ร้อยละ 3.53 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 80.59 ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 10.48 ปี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีจำนวนใกล้เคียงกัน และความเบ้ไปทางซ้ายเล็กน้อย (ความเบ้ -.005 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .818) ถือว่าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าการกระจายของข้อมูลจำแนกตามประสบการณ์การทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและโรงพยาบาลต้นสังกัด (n=340)

ประเภทของ โรงพยาบาลต้น สังกัด		จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน (คน)			กลุ่มตัวอย่างของ แต่ละโรงพยาบาล		กลุ่มตัวอย่างตาม ประเภทโรงพยาบาล	
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โรงพยาบาล ศูนย์	โรงพยาบาลราชบุรี	19	19	19	57	16.76	113	33.23
	โรงพยาบาลพระปกเกล้า	19	19	18	56	16.47		
โรงพยาบาล ทั่วไป	โรงพยาบาลสุโขทัย	19	18	19	56	16.47	113	33.23
	โรงพยาบาลชุมพรเขตร อุดมศักดิ์	19	19	18	56	16.47		
โรงพยาบาล ชุมชน	โรงพยาบาลหันคา	5	6	7	18	5.29	114	33.53
	โรงพยาบาลวัดสิงห์	6	7	7	20	5.88		
	โรงพยาบาลเขาย้อย	6	6	7	19	5.59		
	โรงพยาบาลชะอำ	7	6	6	19	5.59		
	โรงพยาบาลบึงกาฬ	6	6	7	19	5.59		
	โรงพยาบาลโพธิ์สัย	7	7	6	20	5.88		
รวม		113	113	114	340	100	340	100
ร้อยละ		33.23	33.23	33.53	100			

จากตารางที่ 18 ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป (ร้อยละ 33.23) และโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 33.53 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่ 2 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 33.23 ส่วนกลุ่มที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.53 ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายใกล้เคียงกันและสอดคล้องกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้



ตารางที่ 19 จำนวนและร้อยละของความถี่ของการคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=340)

ความถี่ของการคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน						จำนวน (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
● ทุกวัน	26	23.01	32	28.32	39	34.21	97	28.52
● ทุกสัปดาห์	33	29.20	22	19.47	28	24.56	83	24.41
● ทุก 2-4 สัปดาห์	29	25.66	29	25.66	22	19.30	80	23.53
● ทุก 2 เดือน	8	7.08	4	3.54	6	5.26	18	5.29
● ทุก 3 เดือน	7	6.19	12	10.62	7	6.14	26	7.65
● มากกว่า 3 เดือนขึ้นไป	10	8.85	14	12.39	12	10.53	36	10.59

จากตารางที่ 19 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 28.52 คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน รองลงมา คือ ทุกสัปดาห์ (ร้อยละ 24.41) มีเพียงส่วนน้อยที่คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุก 2 เดือน (ร้อยละ 5.29) โดยกลุ่มที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ความถี่สูงสุด คือ คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน (ร้อยละ 34.21) กลุ่มที่ 2 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ความถี่สูงสุด คือ คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน (ร้อยละ 28.32) และกลุ่มที่ 1 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกสัปดาห์ (ร้อยละ 29.20)

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกในการพัฒนาตนเองด้านความรู้  
ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340)

สมรรถนะ	จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรก					
	อันดับ 1 (คน)	ร้อยละ	อันดับ 2 (คน)	ร้อยละ	อันดับ 3 (คน)	ร้อยละ
<b>ความรู้</b>						
● ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย	52	15.29	24	7.06	55	16.18
● ด้านการวิจัย	14	4.12	16	4.71	25	7.35
● ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	87	25.59	118	34.71	78	22.94
● ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	122	35.88	105	30.88	59	17.35
● ด้านการปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป	28	8.24	47	13.82	87	25.59
● ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	14	4.12	17	5.00	15	4.41
● ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	2	0.59	3	0.88	8	2.35
● ด้านการบริหารจัดการ	21	6.18	9	2.65	16	4.71
รวม	340	100	340	100	340	100

ตารางที่ 20 จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340) (ต่อ)

สมรรถนะ	จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรก					
	อันดับ 1 (คน)	ร้อยละ	อันดับ 2 (คน)	ร้อยละ	อันดับ 3 (คน)	ร้อยละ
<b>ทักษะ</b>						
• การประเมินตนเอง	112	32.94	42	12.35	48	14.12
• การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	34	10.00	34	10.00	29	8.53
• การวิจัย	14	4.12	23	6.76	36	10.59
• การจัดการความรู้	45	13.23	65	19.12	64	18.82
• ภาวะผู้นำและการจัดการ	39	11.47	53	15.59	48	14.12
• การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ	22	6.47	54	15.88	47	13.82
• การทำงานเป็นทีม	40	11.76	55	16.18	49	14.41
• การใช้ภาษาอังกฤษ	37	10.88	18	5.29	22	6.47
รวม	340	100	340	100	340	100
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>						
• การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ	61	17.94	46	13.53	48	14.12
• ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	83	24.41	60	17.65	53	15.59
• ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น	55	16.18	77	22.65	84	24.71
• วุฒิภาวะทางอารมณ์	30	8.82	58	17.06	68	20.00
• ความรับผิดชอบ	81	23.82	54	15.88	41	12.06
• การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	30	8.82	43	12.65	48	14.12
รวม	340	100	340	100	340	100

จากตารางที่ 20 พบว่าประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคล ความถี่สูงสุดของแต่ละอันดับ มีดังนี้ ด้านความรู้ อันดับที่ 1 ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาล (ร้อยละ 35.88) อันดับ 2 ได้แก่ การใช้กระบวนการพยาบาล (ร้อยละ 34.71) และอันดับ 3 ได้แก่ การปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป (ร้อยละ 25.59) ด้านทักษะ อันดับที่ 1 ได้แก่ การประเมินตนเอง (ร้อยละ 32.94) อันดับ 2 และอันดับ 3 ได้แก่ การจัดการความรู้ (ร้อยละ 19.12 ร้อยละ 18.82 ตามลำดับ) และด้านลักษณะส่วนบุคคล อันดับที่ 1 ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (ร้อยละ 24.41) อันดับ 2 และอันดับ 3 ได้แก่ ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น (ร้อยละ 22.65 และร้อยละ 24.71 ตามลำดับ) สำหรับประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับที่ 1 น้อยที่สุด มีดังนี้ ด้านความรู้ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจและการเมือง (ร้อยละ 1.47) ด้านทักษะ ได้แก่ การวิจัย (ร้อยละ 4.12) และด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิภาวะทางอารมณ์ (ร้อยละ 8.53)

ตารางที่ 21 จำนวนและร้อยละของการให้ความสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ความรู้</b>						
• ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย	15	13.27	17	15.04	20	17.54
• ด้านการวิจัย	6	5.31	1	0.88	7	6.14
• ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	30	26.55	30	26.55	27	23.68
• ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	43	38.05	50	44.25	29	25.44
• ด้านการปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป	10	8.85	6	5.31	12	10.53
• ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	7	6.19	5	4.42	2	1.75
• ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	-	-	2	1.77	-	-
• ด้านการบริหารจัดการ	2	1.77	2	1.77	17	14.91
รวม	113	100	113	100	114	100
<b>ทักษะ</b>						
• การประเมินตนเอง	43	38.05	37	33.04	30	26.79
• การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	15	13.39	11	9.82	9	8.04
• การวิจัย	5	4.46	4	3.57	5	4.46
• การจัดการความรู้	13	11.61	14	12.50	15	13.39
• ภาวะผู้นำและการจัดการ	10	8.93	7	6.25	22	19.64
• การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ	5	4.46	8	7.14	8	7.14
• การทำงานเป็นทีม	9	8.04	17	15.18	14	12.50
• การใช้ภาษาอังกฤษ	12	10.71	14	12.50	9	8.04
รวม	113	100	113	100	114	100
<b>ลักษณะส่วนบุคคล</b>						
• การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ	17	15.04	17	15.04	27	23.68
• ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	25	22.12	21	18.58	37	32.46
• ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น	28	24.78	17	15.04	10	8.77
• คุณลักษณะทางอารมณ์	9	7.96	9	7.96	12	10.53
• ความรับผิดชอบ	27	23.89	32	28.32	22	19.30
• การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	7	6.19	17	15.04	6	5.26
รวม	113	100	113	100	114	100

จากตารางที่ 21 พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีดังนี้

ด้านความรู้ แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด โดยกลุ่มที่ 2 ความถี่สูงสุด ร้อยละ 44.25 รองลงมา คือ กลุ่มที่ 1 ร้อยละ 38.05 ประเด็นที่ให้ความสำคัญรองลงมา คือ การใช้กระบวนการพยาบาล (ร้อยละ 26.65, ร้อยละ 26.65 และร้อยละ 23.68 ตามลำดับ)

ด้านทักษะ แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านการประเมินตนเองมากที่สุด กลุ่มที่ 1 ความถี่สูงสุด ร้อยละ 38.39 รองลงมา คือ กลุ่มที่ 2 ร้อยละ 33.04 ประเด็นที่ให้ความสำคัญรองลงมาของกลุ่มที่ 1 คือ การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 13.39 กลุ่มที่ 2 คือ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ 15.18 และกลุ่มที่ 3 ภาวะผู้นำและการจัดการ ร้อยละ 19.64

ด้านลักษณะส่วนบุคคล แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญต่างกัน คือ กลุ่มที่ 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านความใฝ่รู้และกระตือรือร้น ร้อยละ 24.78 กลุ่มที่ 2 ความรับผิดชอบ ร้อยละ 28.32 และกลุ่มที่ 3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 32.46 ประเด็นที่ให้ความสำคัญรองลงมาของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 สอดคล้องกัน คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ร้อยละ 22.12 และร้อยละ 18.58 ตามลำดับ และกลุ่มที่ 3 คือ การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ ร้อยละ 23.68

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=340)

การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						$\bar{x}$ โดยรวม	SD
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. การสำรวจและวิเคราะห์ตนเองถึงจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต	2.85	.359	2.73	.482	2.80	.445	2.79	.433
2. การถามความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้างเกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเอง	2.63	.554	2.43	.680	2.46	.654	2.51	.636
3. การคิดย้อนกลับถึงการปฏิบัติตนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	2.77	.443	2.65	.533	2.83	.419	2.75	.473
4. การกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	2.43	.498	2.46	.535	2.59	.494	2.49	.512
5. การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	2.45	.500	2.35	.531	2.47	.536	2.42	.524
6. การวางแผนในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	2.27	.583	2.20	.585	2.25	.635	2.24	.600
7. การปฏิบัติตามแผนในดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	2.05	.515	2.17	.516	2.12	.597	2.11	.545
8. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้วิชาการต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน	2.27	.486	2.38	.506	2.41	.494	2.36	.498
9. การพยายามค้นหาสาเหตุเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	2.48	.502	2.52	.502	2.60	.544	2.53	.517
10. การประเมินตนเองตามเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพที่กำหนด	2.19	.473	2.18	.467	2.30	.478	2.22	.475
11. การนำข้อบกพร่องที่ค้นพบจากการประเมินตนเองมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	2.35	.516	2.38	.540	2.39	.489	2.37	.514
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	2.43	.277	2.40	.307	2.48	.262	2.44	.283

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยมี 3 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับควรปรับปรุง 1.81-2.54 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 2.55-3.00 หมายถึง ระดับดี

จากตารางที่ 22 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแต่ละกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.44, 2.43, 2.40 และ 2.48 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ตนเองถึงจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.85 และ 2.73 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ การคิดย้อนกลับถึงการปฏิบัติตนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.83) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแต่ละกลุ่ม ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.11, 2.05, 2.17 และ 2.12 ตามลำดับ)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดและประสบการณ์การทำงาน (n=340)

ประสบการณ์การทำงาน	ประเภทโรงพยาบาล	$\bar{x}$	SD	จำนวน (คน)
กลุ่มที่ 1 ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี	โรงพยาบาลศูนย์	2.36	.2315	38
	โรงพยาบาลทั่วไป	2.47	.2821	38
	โรงพยาบาลชุมชน	2.46	.3060	37
	รวม	2.43	.2770	113
กลุ่มที่ 2 ประสบการณ์ 5-10 ปี	โรงพยาบาลศูนย์	2.32	.2818	38
	โรงพยาบาลทั่วไป	2.43	.3389	37
	โรงพยาบาลชุมชน	2.46	.2874	38
	รวม	2.40	.3073	113
กลุ่มที่ 3 ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	โรงพยาบาลศูนย์	2.43	.2643	37
	โรงพยาบาลทั่วไป	2.52	.2616	37
	โรงพยาบาลชุมชน	2.47	.2616	40
	รวม	2.48	.2622	114
รวม 3 กลุ่ม	โรงพยาบาลศูนย์	2.37	.2623	113
	โรงพยาบาลทั่วไป	2.47	.2951	112
	โรงพยาบาลชุมชน	2.46	.2826	115
	รวมทั้งหมด	2.44	.2835	340

จากตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า กลุ่มที่ 3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.48, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .2622) คะแนนต่ำสุด คือ กลุ่มที่ 2 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.40, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .3073) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป คะแนนสูงสุด คือ 2.47 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .2951) และโรงพยาบาลศูนย์ คะแนนต่ำสุด คือ 2.37 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .2623) และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงานและประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดพบว่า คะแนนสูงสุด คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 2.52 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .2616) คะแนนต่ำสุด คือ กลุ่มที่ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีและปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศูนย์ (ค่าเฉลี่ย 2.32, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .2818)

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด (n=340)

แหล่งของความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean square	F	p
ประสบการณ์การทำงาน	.299	2	.150	1.900	.151
ประเภทโรงพยาบาล	.757	2	.379	4.807*	.009
ประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงพยาบาล	.108	4	.027	.341	.850
ความคลาดเคลื่อน	26.075	331	.079		
รวม	2045.438	340			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดพบว่า ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ( $p = .151$ ) และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทโรงพยาบาลไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ( $p = .850$ ) แต่ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทโรงพยาบาลแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ( $p = .009$ )

จากนั้นผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้สถิติ Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้ผลการวิจัยดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ Scheffe ของค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด (n=340)

ประเภทของ โรงพยาบาล (I)	ประเภทของ โรงพยาบาล (J)	Mean difference (I-J)	Standard error	p
โรงพยาบาลศูนย์	โรงพยาบาลทั่วไป	-.1056*	.03742	.020
	โรงพยาบาลชุมชน	-.0956*	.03718	.038
โรงพยาบาลทั่วไป	โรงพยาบาลชุมชน	.0100	.03726	.965

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด มี 2 คู่ ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ( $p = .020$ ) โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลชุมชน ( $p = .038$ ) โดยค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ต่ำกว่าโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละของสิ่งๆที่คำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินชีวิต และการประกอบวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (n=340)

สิ่งๆที่คำนึงถึงเป็นอันดับแรก	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
<b>เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต</b>								
• การศึกษา	24	21.24	19	16.81	11	9.65	54	15.88
• การทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว	31	27.43	32	28.32	26	22.81	89	26.18
• คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต	32	28.32	25	22.12	43	37.72	100	29.41
• สุขภาวะของร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	26	23.01	37	32.74	34	29.82	97	28.53
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100
<b>เป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ</b>								
• ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ	58	51.33	62	55.75	61	53.51	181	53.24
• ความสนใจในสาขาเฉพาะ	21	18.58	15	13.27	14	12.28	50	14.71
• ความถนัดหรือความสามารถ	30	26.55	26	23.01	31	27.19	87	25.59
• บุคลิกภาพ	2	1.77	7	6.19	6	5.26	15	4.41
• ความต้องการของตลาดแรงงาน	2	1.77	3	2.65	2	1.75	7	2.06
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

จากตารางที่ 26 สิ่งๆที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด ได้แก่ คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ 29.41) รองลงมา คือ สุขภาวะของร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (ร้อยละ 28.53) ความถี่ต่ำสุด ได้แก่ การศึกษา (ร้อยละ 15.88) สำหรับเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 53.24) รองลงมา คือ ความถนัดและความสามารถ (ร้อยละ 25.59) และความถี่ต่ำสุด ได้แก่ ความต้องการของตลาดแรงงาน (ร้อยละ 2.06)

เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า ความถี่สูงสุดที่คำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ 28.32 และร้อยละ 37.72 ตามลำดับ) กลุ่มที่ 2 ได้แก่ การทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว (ร้อยละ 28.32) ความถี่ต่ำสุดของทุกกลุ่ม ได้แก่ การศึกษา (ร้อยละ 21.24, ร้อยละ 16.81 และร้อยละ 15.88 ตามลำดับ)

ความถี่สูงสุดของสิ่งที้นำถึงในการกำหนดเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพของทุกกลุ่ม ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 51.33, ร้อยละ 55.75 และร้อยละ 53.51 ตามลำดับ) ความถี่ต่ำสุดของกลุ่มที่ 1 ได้แก่ บุคลิกภาพ และความต้องการของตลาดแรงงาน (ร้อยละ 1.77 ทั้งสองด้าน) และกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ ความต้องการของตลาดแรงงาน (ร้อยละ 2.65 และร้อยละ 1.75 ตามลำดับ)

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละของการวางแผนพัฒนาตนเองด้านการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามระยะเวลาการวางแผนและประสบการณ์การทำงาน (n=340)

แผนการพัฒนาตนเองจำแนกตามระยะเวลาการวางแผน	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
1. แผนด้านการศึกษา	23	20.35	13	11.50	15	13.27	51	15.00
• 1-6 เดือน	4	3.54	2	1.77	2	1.75	8	2.35
• 1-2 ปี	4	3.54	6	5.31	4	3.51	14	4.12
• 3-5 ปี	14	12.39	3	2.65	8	7.02	25	7.35
• 5 ปีขึ้นไป	1	0.88	2	1.77	1	0.88	4	1.18
2. แผนการแต่งงานและการทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว	38	33.63	51	45.13	42	37.17	131	38.53
• 1-6 เดือน	7	6.19	13	11.50	15	13.16	35	10.29
• 1-2 ปี	11	9.73	7	6.19	8	7.02	26	7.65
• 3-5 ปี	18	15.93	22	19.47	8	7.02	48	14.12
• 5 ปีขึ้นไป	2	1.77	9	7.96	11	9.65	22	6.47
3. แผนการใช้จ่ายและการซื้อบ้านรถยนต์	49	43.36	41	36.28	45	39.82	135	39.71
• 1-6 เดือน	14	12.39	5	4.42	8	7.02	27	7.94
• 1-2 ปี	20	17.70	14	12.39	17	14.91	51	15.00
• 3-5 ปี	10	8.85	14	12.39	11	9.65	35	10.29
• 5 ปีขึ้นไป	5	4.42	8	7.08	9	7.89	22	6.47
4. แผนการดูแลสุขภาพและการพักผ่อน	2	1.77	8	7.08	13	11.50	23	6.76
• 1-6 เดือน	1	0.88	6	5.31	8	7.02	15	4.41
• 1-2 ปี	-	-	2	1.77	2	1.75	4	1.18
• 3-5 ปี	1	0.88	-	-	2	1.75	3	0.88
• 5 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	1	0.88	1	0.29
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

จากตารางที่ 27 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่วางแผนพัฒนาตนเองด้านการดำเนินชีวิตมากที่สุด คือ แผนการใช้จ่ายและการซื้อบ้าน/รถยนต์ (ร้อยละ 39.71) สอดคล้องกับการวางแผนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 (ร้อยละ 43.36 และร้อยละ 39.82 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่ 2 วางแผนการแต่งงานมากที่สุด (ร้อยละ 45.13) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแต่ละกลุ่มวางแผนน้อยที่สุดคือ แผนการดูแลสุขภาพและการพักผ่อน (ร้อยละ 6.67, ร้อยละ 1.77, ร้อยละ 7.08 และร้อยละ 11.50 ตามลำดับ)

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของการวางแผนพัฒนาตนเองด้านการประกอบวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามระยะเวลาการวางแผนและประสบการณ์การทำงาน (n=340)

แผนการพัฒนาตนเองจำแนกตามระยะเวลาการวางแผน	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
1. แผนด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	41	36.28	41	36.28	39	34.21	121	35.59
• 1-6 เดือน	10	8.85	8	7.08	6	5.26	24	7.06
• 1-2 ปี	16	14.16	14	12.39	25	21.93	55	16.18
• 3-5 ปี	11	9.73	5	4.42	3	2.63	19	5.59
• 5 ปีขึ้นไป	4	3.54	14	12.39	5	4.39	23	6.76
2. แผนพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล	62	54.87	57	50.44	59	51.76	178	52.35
• 1-6 เดือน	20	17.70	18	15.93	20	17.54	58	17.06
• 1-2 ปี	12	10.62	23	20.35	19	16.67	54	15.88
• 3-5 ปี	24	21.24	10	8.85	15	13.16	49	14.41
• 5 ปีขึ้นไป	6	5.31	6	5.31	5	4.39	17	5.00
3. แผนย้ายแผนกหรือสถานที่ปฏิบัติงาน	7	6.18	10	8.83	7	6.14	24	7.05
• 1-6 เดือน	1	0.88	3	2.65	1	0.88	5	1.47
• 1-2 ปี	3	2.65	3	2.65	2	1.75	8	2.35
• 3-5 ปี	3	2.65	1	0.88	1	0.88	5	1.47
• 5 ปีขึ้นไป	-	-	3	2.65	3	2.63	6	1.76
4. แผนพัฒนาบุคลิกภาพ	-	-	3	2.65	3	2.63	6	1.76
• 1-6 เดือน	-	-	1	0.88	1	0.88	2	0.59
• 1-2 ปี	-	-	1	0.88	-	-	1	0.29
• 3-5 ปี	-	-	-	-	1	0.88	1	0.29
• 5 ปีขึ้นไป	-	-	1	0.88	1	0.88	2	0.59

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละของการวางแผนพัฒนาตนเองด้านการประกอบวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามระยะเวลาการวางแผนและประสบการณ์การทำงาน (n=340) (ต่อ)

แผนการพัฒนาตนเอง/ ระยะเวลาของแผน	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
5. แผนการลาออกจากงาน	3	2.65	3	2.65	2	1.75	8	2.35
• 1-6 เดือน	1	0.88	-	-	-	-	1	0.29
• 1-2 ปี	1	0.88	1	0.88	2	1.75	4	1.18
• 3-5 ปี	-	-	2	1.77	-	-	2	0.59
• 5 ปีขึ้นไป	1	0.88	-	-	-	-	1	0.29
6. แผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ	-	-	-	-	6	5.27	6	1.76
• 1-2 ปี	-	-	-	-	1	0.88	1	0.29
• 5 ปีขึ้นไป	-	-	-	-	5	4.39	5	1.47
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

จากตารางที่ 28 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแต่ละกลุ่ม ส่วนใหญ่วางแผนพัฒนาตนเองด้านการประกอบวิชาชีพมากที่สุด คือแผนพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (ร้อยละ 52.35, ร้อยละ 54.87, ร้อยละ 50.44 และร้อยละ 51.67 ตามลำดับ) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดให้ความสำคัญในการวางแผนน้อยที่สุด คือ แผนเตรียมความพร้อมก่อนเกษียณ (ร้อยละ 1.76) เมื่อพิจารณาเรื่องที่วางแผนน้อยที่สุดของแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 วางแผนน้อยที่สุด คือ แผนการลาออกจากงาน (ร้อยละ 2.65 และร้อยละ 2.63) กลุ่มที่ 2 คือ แผนพัฒนาบุคลิกภาพ และแผนการลาออกจากงาน (ร้อยละ 2.65)

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง  
พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสบการณ์การทำงาน (n=340)

การปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาตนเอง	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
<b>ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง</b>								
● ไม่เคยศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง เนื่องจาก	3	2.35	7	6.19	15	13.27	25	7.35
○ ภาระงานมาก	2	1.77	2	1.77	3	2.63	7	2.06
○ ภาวะครอบครัว	1	0.88	2	1.77	3	2.63	6	1.76
○ ขาดแคลนอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์	-	-	1	0.88	2	1.77	3	0.88
○ ไม่มีทักษะการสืบค้น	-	-	1	.088	7	6.14	8	2.35
● 1-5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	41	36.28	42	37.17	38	33.33	121	35.59
● 5.1-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	46	40.71	33	29.20	37	32.46	116	34.12
● 10.1-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	15	13.27	19	16.81	12	10.53	46	13.53
● 15.1-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	8	7.08	12	10.62	12	10.53	32	9.41
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100
<b>การประชุม/สัมมนา/อบรมในหน่วยงาน</b>								
● ไม่เคยเข้าร่วม	4	3.54	-	-	-	-	4	1.18
● 1-2 ครั้งต่อปี	26	23.01	30	26.55	22	19.30	78	22.94
● 3-5 ครั้งต่อปี	46	40.71	41	36.28	42	36.84	129	37.94
● มากกว่า 5 ครั้งต่อปี	37	32.74	42	37.17	50	43.86	129	37.94
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100
<b>การประชุม/สัมมนา/อบรมนอกหน่วยงาน</b>								
● ไม่เคยเข้าร่วม	30	26.55	9	7.96	8	7.02	47	13.82
● 1-2 ครั้งต่อปี	56	49.56	67	59.29	58	50.88	181	53.24
● 3-5 ครั้งต่อปี	19	16.81	26	23.01	31	27.19	76	22.35
● มากกว่า 5 ครั้งต่อปี	8	7.08	11	9.73	17	14.91	36	10.59
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

จากตารางที่ 29 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองโดยศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ความถี่สูงสุด คือ ตั้งแต่ 1-5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 35.59) รองลงมา คือ 5.1-10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 34.12) และร้อยละ 7.35 ไม่เคยศึกษาค้นคว้าเนื่องจากไม่มีทักษะในการสืบค้น (ร้อยละ 2.35) และรองลงมา คือ มีภาระงานมาก (ร้อยละ 2.06) กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมประชุมสัมมนา

หรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ 3-5 ครั้งต่อปี และมากกว่า 5 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 37.94) และเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ 1-2 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 53.24) และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ร้อยละ 3.54 ไม่เคยเข้าร่วมประชุมหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงาน เนื่องจากอยู่ในระยะทดลองงาน 6 เดือนแรก และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 13.82 ไม่เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน โดยกลุ่มที่ 1 ไม่เคยเข้าร่วม มากที่สุด (ร้อยละ 26.55)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามแหล่งที่ค้นคว้าและประสบการณ์การทำงาน (n=340)

แหล่งค้นคว้าทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด	
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		$\bar{x}$	SD
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. อินเทอร์เน็ต	4.12	2.7488	4.04	3.2512	3.08	3.0603	3.74	3.0554
2. ตำรา	1.18	1.6035	1.14	1.8986	1.24	1.6831	1.19	1.7281
3. เอกสาร	0.67	1.0974	0.78	1.2517	0.87	1.3317	0.78	1.2302
4. ห้องสมุด	0.52	1.1733	0.70	1.3605	0.29	.7837	0.51	1.1399
5. วารสาร	0.35	.8443	0.45	.9062	0.50	.9205	0.44	.8906
6. วิจัย	0.21	.5853	0.18	.5215	0.40	.8695	0.26	.6820
7. ฐานข้อมูล	0.15	.7224	0.17	.5962	0.21	.6973	0.18	.6727
8. อื่น ๆ ได้แก่ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์	0.07	.3195	0.04	.2800	0.11	.5281	0.08	.3917
รวม	7.28	.4016	7.50	.5073	6.71	.4786	7.19	4.9430

จากตารางที่ 30 จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเฉลี่ย 7.19 โดยใช้แหล่งค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา คือ ตำรา (ค่าเฉลี่ย 1.19) แหล่งที่ค้นคว้าทางวิชาการน้อยที่สุด คือ แหล่งอื่น ๆ ได้แก่ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย 0.08) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม กลุ่มที่ 2 มีจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์เฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 7.50 และทุกกลุ่ม คือ ใช้แหล่งค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.12, 4.04 และ 3.08) และใช้แหล่งอื่น ๆ ได้แก่ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 0.07, 0.04 และ 0.11)

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของบุคคลที่ขอคำแนะนำเป็นอันดับแรกเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสบการณ์การทำงาน (n=340)

บุคคลที่ขอคำแนะนำเป็นอันดับแรก	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
<b>บุคคลที่ปรึกษาปัญหาด้านการปฏิบัติงาน</b>								
● เพื่อนร่วมงาน	90	79.65	80	70.80	64	56.14	234	68.82
● หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าแผนก	20	17.70	28	24.78	33	28.95	81	23.82
● หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล	-	-	-	-	8	7.02	8	2.35
● แพทย์	-	-	4	3.54	5	4.39	9	2.65
● ผู้อื่น ได้แก่ คู่ครอง เพื่อนสนิท	1	0.88	2	1.77	5	4.39	8	2.35
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100
<b>บุคคลที่ปรึกษาปัญหาด้านการดำเนินชีวิต</b>								
● คู่สมรส	36	31.86	44	38.94	71	62.28	151	44.41
● บิดามารดา	50	44.25	33	29.20	17	14.91	100	29.41
●ญาติพี่น้อง	8	7.08	11	9.73	10	8.77	29	8.53
● เพื่อนสนิท	24	21.24	22	19.47	11	9.65	57	16.76
● ผู้บังคับบัญชา	-	-	2	1.77	1	0.88	3	0.88
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

จากตารางที่ 31 บุคคลที่กลุ่มตัวอย่างขอคำแนะนำเป็นอันดับแรกเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 68.82) รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าแผนก (ร้อยละ 23.82) และบุคคลที่ขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาด้านการดำเนินชีวิตมากที่สุด คือ คู่สมรส (ร้อยละ 44.41) และรองลงมา คือ บิดามารดา (ร้อยละ 29.41)

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรู้สึกยุ่งยากเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ซับซ้อนของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกประสบการณ์การทำงาน (n=340)

ประเด็น	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
<b>ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>								
• ปฏิบัติเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด	16	14.16	8	7.08	12	10.53	36	10.59
• ปฏิบัติเสร็จตามเวลาที่กำหนด	95	84.07	100	88.50	92	80.70	287	84.41
• ปฏิบัติเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด	2	1.77	5	4.42	10	8.77	17	5.00
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100
<b>ความรู้สึกเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน</b>								
• ท้อแท้และเหนื่อยล้าบางครั้ง	50	44.25	52	46.02	39	34.21	141	41.47
• ไม่มั่นใจที่จะทำต่อไป	1	0.88	3	2.65	2	1.75	6	1.76
• สนุกและท้าทาย	12	10.62	5	4.42	6	5.26	23	6.76
• พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ	50	44.25	53	46.90	67	58.77	170	50.00
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

จากตารางที่ 32 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ระบุว่าปฏิบัติเสร็จตามเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 84.41) รองลงมา คือ ปฏิบัติเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 10.59) และเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 5.00) โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดทุกกลุ่ม เมื่อพิจารณาความถี่สูงสุดในแต่ละข้อซึ่งแสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด ความถี่สูงสุด คือ กลุ่มที่ 1 (ร้อยละ 14.16) กลุ่มที่ปฏิบัติเสร็จตามเวลาที่กำหนด ความถี่สูงสุด คือ กลุ่มที่ 2 (ร้อยละ 88.5) และกลุ่มที่ปฏิบัติเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด ความถี่สูงสุด คือ กลุ่มที่ 3 (ร้อยละ 8.77)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ยุ่งยากซับซ้อน ส่วนใหญ่ พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ ท้อแท้และเหนื่อยล้าบางครั้ง (ร้อยละ 41.47) มีเพียงร้อยละ 1.76 เท่านั้นที่รู้สึกไม่มั่นใจที่จะทำต่อไป เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม ส่วนใหญ่ พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จทุกกลุ่ม แต่กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่รู้สึกท้อแท้และเหนื่อยล้า บางครั้งมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ร้อยละ 44.25) กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จมากที่สุด (ร้อยละ 46.90 และร้อยละ 58.77 ตามลำดับ)



ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่าง  
พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสบการณ์การทำงาน (n=340)

ปัญหาในการพัฒนาตนเอง	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
ไม่มีปัญหา	47	41.59	43	38.05	43	37.72	133	39.12
มีปัญหา ได้แก่	66	58.41	70	61.95	71	62.28	207	60.88
<b>ปัญหาส่วนบุคคล</b>								
• ขาดแคลนเงินทุน	14	12.39	24	21.24	17	14.91	55	16.18
• ภาระครอบครัว	12	10.62	22	19.47	14	12.28	48	14.12
• ปัญหาสุขภาพ	12	10.62	12	10.62	15	13.16	39	11.47
• ไม่มีอินเตอร์เน็ตที่บ้าน	13	11.50	13	11.50	6	5.26	32	9.41
• สถานที่ทำงานไกลจาก หน่วยงานที่จัดอบรม	7	6.19	14	12.39	8	7.02	29	8.53
• อายุมาก	-	-	-	-	3	2.63	3	0.88
<b>ปัญหาจากหน่วยงาน</b>								
• งบประมาณสนับสนุนไม่ เพียงพอ	19	16.81	17	15.04	25	21.93	61	17.94
• ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน	5	4.42	9	7.96	14	12.28	28	8.24
• ภาระงานมาก	8	7.07	6	5.30	7	6.14	21	6.18
• บรรยากาศทางวิชาการใน หน่วยงานมีน้อย	1	0.88	2	1.77	-	-	3	0.88

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน สามารถระบุปัญหาได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 33 พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 60.88) จำแนกเป็นปัญหาส่วนบุคคล ความถี่สูงสุด คือ ขาดแคลนเงินทุน (ร้อยละ 16.18) รองลงมา คือ ภาระครอบครัว (ร้อยละ 14.12) และปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 17.94) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน (ร้อยละ 8.24) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่าปัญหาส่วนบุคคล ความถี่สูงสุด คือ ขาดแคลนเงินทุน (ร้อยละ 12.39, ร้อยละ 21.24 และร้อยละ 14.91 ตามลำดับ) และปัญหาจากหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 16.81, ร้อยละ 15.04 และร้อยละ 21.93 ตามลำดับ)

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง  
ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประเภทประกอบ  
การทำงาน (n=340)

ปัญหาด้านค่าใช้จ่าย	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทประกอบการทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
<b>การอบรมระยะสั้น</b>								
ไม่เป็นปัญหา	88	77.88	74	65.49	80	70.18	242	71.18
เป็นปัญหา ได้แก่	25	22.12	39	34.51	34	29.82	98	28.82
• รายได้น้อย/ขาดแคลนเงินทุน	10	8.85	22	19.47	15	13.16	47	13.82
• ภาระครอบครัว	2	1.77	5	4.42	9	7.89	16	4.71
• มีหนี้สิน	-	-	6	5.31	1	0.88	7	2.06
• ค่าใช้จ่ายในการอบรมสูง	1	0.88	5	4.42	6	5.26	12	3.53
• ขาดรายได้พิเศษ	-	-	2	1.77	-	-	2	0.59
• หน่วยงานไม่สนับสนุนงบประมาณ	7	6.19	8	7.08	7	6.14	22	6.47
<b>การศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือเอก</b>								
ไม่เป็นปัญหา	53	46.90	39	34.51	38	33.33	130	38.24
เป็นปัญหา ได้แก่	60	53.10	74	65.49	76	66.67	210	61.76
• รายได้น้อย/ขาดแคลนเงินทุน	32	28.32	48	42.48	39	34.21	119	35.00
• ภาระครอบครัว	10	8.85	9	7.96	16	14.04	35	10.29
• ค่าใช้จ่ายในการเรียนสูง	13	11.50	8	7.08	12	10.53	33	9.71
• ขาดรายได้พิเศษ	-	-	2	1.77	-	-	2	0.59
• หน่วยงานไม่สนับสนุนทุนการศึกษา	7	6.19	8	7.08	7	6.14	22	6.47

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน สามารถระบุปัญหาได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 34 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองในการอบรมระยะสั้นของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่คิดว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 71.18) และเป็นปัญหาเพียงร้อยละ 28.82 ความถี่สูงสุด คือ รายได้น้อย ขาดแคลนเงินทุน ทั้งในภาพรวมและรายกลุ่ม (ร้อยละ 13.82, ร้อยละ 8.85, ร้อยละ 19.47 และร้อยละ 13.16 ตามลำดับ) และสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือเอก ส่วนใหญ่คิดว่าเป็นปัญหาถึงร้อยละ 61.76 ความถี่สูงสุด คือ รายได้น้อย ขาดแคลนเงินทุน ทั้งในภาพรวมและรายกลุ่ม (ร้อยละ 35.00, ร้อยละ 46.90, ร้อยละ 34.51 และร้อยละ 33.33 ตามลำดับ)

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรกของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำแนกประสบการณ์การทำงาน (n=340)

ปัจจัยสนับสนุน	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน						รวม (คน)	ร้อยละ
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ		
1. การสนับสนุนของหน่วยงานด้านค่าใช้จ่าย	23	20.35	24	21.24	19	16.67	66	19.41
2. การสนับสนุนของหน่วยงานด้านเวลา	18	15.93	23	20.35	21	18.42	62	18.24
3. ความพร้อมทางการเงิน	16	14.16	22	19.47	18	15.79	56	16.47
4. การสนับสนุนของครอบครัว	6	5.31	11	9.73	15	13.16	32	9.41
5. สติปัญญาและความสามารถ	46	40.71	29	25.66	36	31.58	111	32.65
6. สถานที่ทำงานมีแหล่งศึกษาค้นคว้าเพียงพอ	4	3.54	4	3.54	5	4.39	13	3.82
รวม	113	100	113	100	114	100	340	100

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน สามารถระบุปัจจัยสนับสนุนได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 35 พบว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเป็นอันดับแรก ส่วนใหญ่ คือ สติปัญญาและความสามารถของตนเอง (ร้อยละ 32.65) รองลงมา คือ การสนับสนุนของหน่วยงานด้านค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 18.24) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่าสอดคล้องกันคือ ปัจจัยที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ คือ สติปัญญาและความสามารถของตนเอง เช่นเดียวกับในภาพรวม (ร้อยละ 40.71, ร้อยละ 25.66 และร้อยละ 31.58 ตามลำดับ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับข้อมูลจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับคำแนะนำในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาโดยพิจารณาประเด็น คำ สังเคราะห์หาความสอดคล้อง และสรุปประเด็นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยสรุปลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นและกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพได้ดังนี้

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340)

ลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น	รวม(คน)	ร้อยละ	ลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น	รวม(คน)	ร้อยละ
● มีความมุ่งมั่นตั้งใจ	58	17.06	● มีความพยายาม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	9	2.65
● รักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	25	7.35	● รู้จักและเข้าใจตนเอง	7	2.06
● ใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	24	7.06	● เชื้อมั่นในตนเอง	5	1.47
● มีความอดทนและมีวินัยในตนเอง	23	6.76	● มีความรอบคอบ	5	1.47
● มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	18	5.29	● ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	5	1.47
● มีความรับผิดชอบในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	16	4.71	● ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3	0.88
● มองโลกในแง่ดี คิดบวก	13	3.82	● มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น	3	0.88
● ขยันและเอาใจใส่ในงาน	12	3.53	● เข้าใจผู้อื่น	2	0.59
● ตระหนักถึงคุณค่าหน้าที่ของตนเองและความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	10	2.94			

\*หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างบางรายไม่ได้แสดงความคิดเห็น

จากตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่าง ความถี่สูงสุด คือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ (ร้อยละ 17.06) รองลงมา คือ รักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ร้อยละ 7.35) ใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 7.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผน  
ชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n=340)

กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	รวม(คน)	ร้อยละ
<b>การศึกษาสภาพแวดล้อม</b>		
1. ติดตามข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานเพื่อแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง	44	12.94
2. ศึกษานโยบายและความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	2	0.59
3. ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวโน้มความต้องการบริการสุขภาพ	1	0.29
<b>การประเมินตนเอง</b>		
1. ตรวจสอบความต้องการ ค้นหาศักยภาพหรือประเมินและวิเคราะห์ตนเองอย่างต่อเนื่อง/ทุกปี	17	5.00
2. วิเคราะห์ปัญหา ค้นหาสาเหตุและนำข้อบกพร่องมาพัฒนาตนเอง	6	1.76
3. คิดย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำของตนเองและผลของการกระทำที่ผ่านมา	3	0.88
4. ประเมินความสอดคล้องระหว่างความต้องการของตนเองและหน่วยงาน	3	0.88
5. ประเมินตนเองโดยใช้มาตรฐานสากลหรือมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ ไม่อคติ	2	0.59
<b>การกำหนดเป้าหมายหรือภาพอนาคต</b>		
กำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองให้ชัดเจน	17	5.00
<b>การวางแผนสำหรับอนาคต</b>		
1. เตรียมความพร้อมด้านครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว ความเข้าใจและกำลังใจ	33	9.71
2. เตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เงินทุนหรือค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง	32	9.41
3. วางแผนในการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม	17	5.00
<b>การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ</b>		
1. พยายามพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง	24	7.06
2. บริหารและจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมทั้งด้านการทำงานและสุขภาพ	23	6.76
3. ดูแลสุขภาพให้แข็งแรงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	20	5.88
4. ปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด	15	4.41
5. ขอบข้อมาจากหน่วยงานเพื่อสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายในการอบรม	15	4.41
6. รู้จักให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ	11	3.24
7. เดินทางสายกลาง รักษาศีล มีธรรมะ รู้จักปล่อยวางและมีสติในการดำเนินชีวิต	11	3.24
8. ค้นคว้าหาความรู้ใหม่หรือเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการอยู่เสมอ	11	3.24
9. ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและสนุกในการทำงาน	8	2.35
10. ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของผู้อื่น	7	2.06
11. พัฒนาความรู้ทักษะที่จำเป็นทุกด้าน ไม่เน้นเฉพาะทางด้านวิชาการ	6	1.76
12. ปรึกษาหรือขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินตามแผน	2	0.59
<b>การประเมินผล</b>		
ประเมินผลเพื่อการพัฒนาตนเองโดยตนเองและผู้ร่วมงาน	1	0.29

\*หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่างบางรายไม่ได้แสดงความคิดเห็น

จากตารางที่ 37 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปเนื้อหาตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จตามกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดเป้าหมายหรือภาพอนาคต การวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพและแบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปแนวคิดที่นำมาใช้พัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขได้ดังตารางที่ 38

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดทฤษฎีและแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม

ขั้นตอน	การสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์	แนวทางที่ได้จากแบบสอบถาม
การศึกษา สภาพแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประเมินสิ่งแวดล้อม ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่น สังคม ประเทศและระดับโลก</li> <li>● ทำความเข้าใจสภาพปัจจุบันของระบบสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>● ศึกษาความต้องการของตลาดแรงงาน</li> <li>● ประเมินโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยสังเกต เรียนรู้และประเมินสถานการณ์ในโลกโดยการอ่าน สันทนาการกับผู้อื่นและการศึกษาต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปัญหาสุขภาพ สังคมและความต้องการของตลาดแรงงาน เช่น ความต้องการบริการสุขภาพ นโยบาย สถานการณ์ทางการเมือง</li> <li>● ประเมินโอกาสในการประกอบอาชีพ โดยสังเกต เรียนรู้และสืบค้นข้อมูลโดยการอ่าน การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตและสนทนากับผู้อื่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ติดตามข้อมูลข่าวสารภายในหน่วยงานเพื่อแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง</li> <li>● ศึกษานโยบายและความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน</li> <li>● ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวโน้มความต้องการบริการสุขภาพ</li> </ul>
การประเมิน ตนเอง	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประเมินค่านิยม ความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือสมรรถนะ ความชอบ ความสนใจ บุคลิกภาพส่วนบุคคล ประสบการณ์ ความต้องการในการเรียนรู้ จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประเมินค่านิยม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชอบ ความสนใจ ประสบการณ์ ความต้องการเรียนรู้ จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สำรวจความต้องการ ค้นหาศักยภาพประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>● วิเคราะห์ปัญหาและค้นหาสาเหตุข้อบกพร่องของตนเอง</li> <li>● คิดย้อนกลับเกี่ยวกับการกระทำและผลของการกระทำที่ผ่านมา</li> <li>● ประเมินความสอดคล้องระหว่างความต้องการของตนเองและหน่วยงาน</li> <li>● ประเมินตนเองโดยใช้มาตรฐานสากลที่เป็นที่ยอมรับ ไม่อคติ</li> </ul>
การกำหนดภาพ อนาคต	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอาชีพ</li> <li>● กำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ</li> <li>● การกำหนดเป้าหมายชีวิตและอาชีพที่ชัดเจนและเป็นไปได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตนเองที่ชัดเจน</li> </ul>
การวางแผน สำหรับอนาคต	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม ครอบงำกิจกรรมให้ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้</li> <li>● การกำหนดแหล่งทรัพยากร ได้แก่ บุคคล อุปกรณ์และปัจจัยสนับสนุน เครือข่าย</li> <li>● การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่เหมาะสม</li> <li>● การกำหนดตัวบ่งชี้ของความสำเร็จ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การวางแผนการปฏิบัติกิจกรรม บางส่วนกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลทั้งแผนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ</li> <li>● การกำหนดแหล่งทรัพยากร ได้แก่ เพื่อน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า สมาชิกในครอบครัว บพประมาณสนับสนุน เครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> <li>● การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่เหมาะสม ส่วนใหญ่จัดทำแผนประจำปี</li> <li>● ตัวบ่งชี้ของความสำเร็จ พิจารณาจากผลลัพธ์ในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เตรียมความพร้อมด้านครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว ความเข้าใจและกำลังใจ</li> <li>● เตรียมความพร้อมด้านค่าใช้จ่าย</li> <li>● วางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม</li> </ul>

ตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดทฤษฎีและแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม (ต่อ)

ขั้นตอน	การสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	แนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์	แนวทางที่ได้จากแบบสอบถาม
การนำแผนไปสู่ การปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาตนเอง</li> <li>นำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง</li> <li>ทำตลาดของตนเองโดยการสร้างเครือข่าย ปรึกษาอาจารย์พี่เลี้ยง</li> <li>พัฒนาทักษะที่จำเป็น อย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ชยันและมีความรับผิดชอบ และต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาสนับสนุน</li> <li>สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน</li> <li>ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ อาจารย์และเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>พัฒนาลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น เช่น ความมุ่งมั่น ความรักในวิชาชีพ ความใฝ่รู้</li> <li>พยายามพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง</li> <li>บริหารและจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมทั้งด้านกรงานและสุขภาพ</li> <li>ดูแลสุขภาพให้แข็งแรง</li> <li>ปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด</li> <li>ขอขบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงาน</li> <li>ให้กำลังใจตนเองอยู่เสมอ</li> <li>เดินทางสายกลาง รักษาศีล มีธรรมะ รู้จักปล่อยวางและมีสติในการดำเนินชีวิต</li> <li>ค้นคว้าหาความรู้ใหม่หรือเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการอยู่เสมอ</li> <li>ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและสนุกในการทำงาน</li> <li>ยอมรับฟังคำแนะนำและความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>พัฒนาความรู้ทักษะที่จำเป็นทุกด้าน ไม่เน้นเฉพาะทางด้านวิชาการ</li> <li>ปรึกษาหรือขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินตามแผน</li> </ul>
การประเมินผล	<ul style="list-style-type: none"> <li>การประเมินผลตนเอง</li> <li>นำผลการประเมินไปปรับแผน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลตนเองเมื่อสิ้นสุดแผนหรือทุก 6 เดือน</li> <li>นำผลการประเมินไปปรับแผน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลเพื่อการพัฒนาตนเองโดยตนเองและเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>



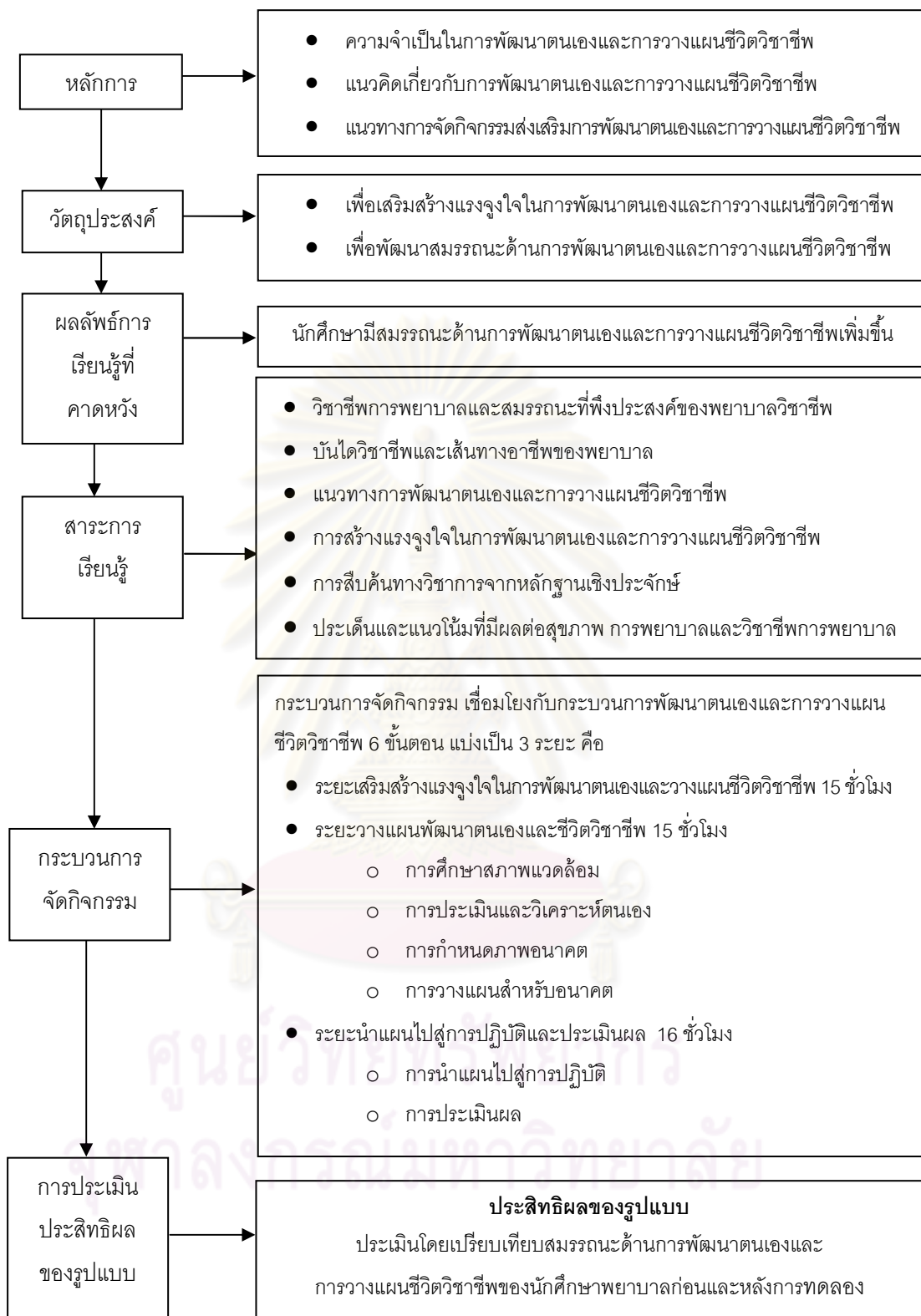
จากตารางที่ 38 พบว่า ผลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามแนวคิดที่เกี่ยวข้อง และแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม มีความสอดคล้องกัน ทำให้ได้แนวทางในการนำมาพัฒนารูปแบบ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลตามกระบวนการและแนวทางที่สังเคราะห์ได้ ซึ่งนำเสนอไว้ในร่างรูปแบบฯ ดังรายละเอียดในตอนที 3

### ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มาเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลสามารถพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม
2. ร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ดังภาพที่ 12

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 12 องค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (Self-development and professional life planning process) โดยแนวคิดที่ใช้เป็นหลัก คือ แนวคิดการพัฒนาตนเองของเม็กกินสันและเพดเดิลเลอร์ (Megginson and Pedler, 1992) และแนวคิดการวางแผนชีวิตอาชีพของดอนเนอร์และวีลเลอร์ (Donner and Wheeler, 2001b, 2009) มอนตানা (Montana, 1989) ออตเต้และคาน์เวลเลอร์ (Otte and Kahnweiler, 1995) และมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ซิดนีย์ (University of Western Sydney, 2009) และได้เชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่สังเคราะห์ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกและแบบสอบถาม (ดังตารางที่ 38 หน้า 186-187) ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบ โดยได้นำเกมและกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมมาใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ใช้หลักในการเลือกเกมที่น่าสนใจมาใช้ตามแนวคิดของเคิร์คและเคิร์ค (Kirk and Kirk, 1995: 3-4) ซึ่งกล่าวถึงการเลือกเกมในการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาชีพว่า ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ แนวคิดรวบยอดหรือเนื้อหาของบทเรียน ความสัมพันธ์ของเกมที่เลือกกับเนื้อหา หัวข้อย่อยในบทเรียนที่ต้องการใช้เกม การจัดสรรระยะเวลาที่เหมาะสมกับเนื้อหา ความเหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน และทรัพยากรสนับสนุน โดยกำหนดจัดกิจกรรมทั้งสิ้น 11 ชุด แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

### ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

เป็นการเตรียมความพร้อมในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ มุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เข้าใจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยการจัดกิจกรรม บรรยายให้ความรู้ และการพูดชักจูง ประกอบด้วยกิจกรรม 5 ชุด ใช้เวลาปฏิบัติกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 15 ชั่วโมง ดังนี้

1. **กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่ชีวิตใหม่** เป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะ เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยให้แบ่งกลุ่มย่อยอภิปรายเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่พึงประสงค์แล้ววาดภาพพยาบาลในฝันและผู้วิจัยบรรยายแบบมีส่วนร่วม เหตุผลที่จัดกิจกรรมนี้ เนื่องจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามเสนอแนะให้ปลูกฝังให้นักศึกษารักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงมุ่งปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและให้นักศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพเป็นอันดับแรก และการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ จะช่วยให้พัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและช่วยเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

2. **กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน** เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาเล่นเกมสร้างปราสาท ผู้วิจัยบรรยายและให้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย แนวทางการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ บันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยหลายเรื่องพบว่า นักศึกษาพยาบาลยังได้รับคำแนะนำในการวางแผนประกอบอาชีพน้อย (Crofts, 1992; Hay et al., 1989; Marsland, 1994, 1996, 2004; Robinson and Murrells, 1998) พยาบาลขาดทักษะในการวางแผนและข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจประกอบอาชีพ (Hay et al., 1989; Marsland, 1994, 1996) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ พบว่า ควรให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพของนักศึกษา

3. **กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ** เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาระบุสิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดในชีวิตและบุคคลที่คิดว่าเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติการพยาบาล และให้นำเสนอหน้าชั้นเรียน ผู้วิจัยบรรยายแนวทางสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ยกตัวอย่างประกอบ สรุปประเด็นและพูดชักจูงให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิตและการพัฒนาตนเอง จากผลการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและบางคนเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบในชีวิตและการประกอบวิชาชีพ

4. **กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข** เป็นกิจกรรมที่จัดให้รุ่นพี่พบรุ่นน้อง โดยให้พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพได้เสวนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ เพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตวิชาชีพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ กล่าวว่า ควรจัดกิจกรรมให้รุ่นพี่ได้พบรุ่นน้องเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำให้รุ่นน้องได้เรียนรู้จากต้นแบบ

5. **กิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยใฝ่รู้** เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาเล่นเกมสืบค้นจับใจ ผู้วิจัยบรรยายเกี่ยวกับการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์และให้ฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ เหตุผลที่เลือกจัดกิจกรรมเพื่อสร้างนิสัยใฝ่รู้เนื่องจากผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2552 พบว่า ผลการวิจัยส่วนหนึ่งมีข้อเสนอแนะให้

พัฒนาบัณฑิตในด้านการแสวงหาความรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดสมรรถนะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ส่วนหนึ่ง คือ มีความรู้และสามารถปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมตามหลักการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงสาธารณสุข, สถาบันพระบรมราชชนก, 2546: 4) สอดคล้องกับสภาการพยาบาล (2552ก) ได้กำหนดสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีไว้ 8 ด้าน โดยกำหนดให้ความใฝ่รู้เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพในเรื่องการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างนิสัยใฝ่รู้เป็นองค์ประกอบสำคัญในแนวคิดกระบวนการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992) ความใฝ่รู้และความต้องการในการเรียนรู้จะเป็นจุดเริ่มต้นในแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

**ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ** เป็นระยะที่เชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสู่ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคต และการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ประกอบด้วย กิจกรรม 5 ชุด ใช้เวลาจัดกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 15 ชั่วโมง ดังนี้

**1. กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง** จัดกิจกรรมให้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินตนเอง เพื่อให้สามารถประเมินและวินิจัยตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการศึกษาสภาพแวดล้อมด้านการดำเนินชีวิตและการทำงานทั้งในระดับท้องถิ่น สังคม ประเทศและระดับโลก เป็นการเรียนรู้ว่าโลกของความเป็นจริงในมุมมองต่าง ๆ เพื่อประเมินโอกาสในการประกอบอาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Bongard, 1997; Donner and Wheeler, 2001b, 2009; Ryan and Ryan, 1995; Waddell et al., 2009; Waterman, 2000) การประเมินเครือข่ายและโอกาสทางอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ (University of Western Sydney, 2009) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ทางวิชาการร่วมกันและเพิ่มโอกาสทางอาชีพของตนเองเพิ่มขึ้น (Bongard, 1997: 61-62; Case, 1997: 20-21; Donner and Wheeler, 2001b: 18; Hood and Leddy, 2006: 610-611; Rivera, 1982: 10) สำหรับการประเมินตนเองจัดกิจกรรมให้นักศึกษาประเมินสมรรถนะ ค่านิยม ความสนใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความต้องการเรียนรู้ เครือข่าย ความสมดุลของชีวิตและงาน จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองตามรายการที่กำหนด เพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเองเพิ่มขึ้น (Donner and Wheeler, 2009; Montana, 1989; Otte and Kahnweiler, 1995; Waddell et al., 2009) ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาสภาพแวดล้อม เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายอนาคตของตนเอง สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามพบว่า

ในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพต้องศึกษาสภาพแวดล้อม นโยบายที่เกี่ยวข้องและประเมินและวิเคราะห์ตนเองอย่างต่อเนื่อง

**2. กิจกรรมที่ 7 วาดฝัน** เป็นกิจกรรมที่ให้กำหนดเขียนบรรยายภาพอนาคตและกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดภาพอนาคตและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายชีวิตวิชาชีพของตนเองได้ โดยนำข้อมูลประเมินสภาพแวดล้อมและประเมินตนเองมาประกอบการพิจารณา ภาพอนาคตเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง (Donner and Wheeler, 2009) สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพที่กล่าวว่า ภาพอนาคตที่กำหนดเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

**3. กิจกรรมที่ 8 เส้นทางสู่ความสำเร็จ** เป็นกิจกรรมที่ให้ฝึกปฏิบัติการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพตามแบบฟอร์มที่กำหนดโดยแบ่งเป็นแผนด้านการดำเนินชีวิตและแผนด้านการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญในการควบคุมตนเองในการประกอบอาชีพ (Donner and Wheeler, 2009) และต้องผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (Rivera, 1982: 3-12) เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความสมดุลในชีวิตเพื่อลดความเครียดในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การวางแผนอาชีพจึงไม่ใช่การวางแผนเฉพาะด้านการประกอบอาชีพแต่รวมถึงการวางแผนการดำเนินชีวิตด้วย (Niles and Harris-Bowlsbey, 2005: 353-354)

**4. กิจกรรมที่ 9 ฟีดหรือยัง** เป็นกิจกรรมที่ให้ตรวจสอบการวางแผนชีวิตวิชาชีพโดยผู้วิจัยและสมาชิกในกลุ่ม เพื่อพัฒนาทักษะการยอมรับฟังคำวิพากษ์จากผู้อื่น และให้สามารถปรับแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม การตรวจสอบแผนเป็นกิจกรรมสำคัญตามรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพในศตวรรษที่ 21 (Otte and Kahnweiler, 1995) และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (Rivera, 1982) การตรวจสอบแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพครอบคลุมองค์ประกอบที่ต้องการเพิ่มขึ้น และเป็นการฝึกทักษะการยอมรับฟังคำวิพากษ์เพื่อพัฒนาตนเองตามสมรรถนะของสภาการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2552 ก)

**5. กิจกรรมที่ 10 สรุปผลการเรียนรู้ประจำสัปดาห์** เป็นกิจกรรมติดตามการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพและให้นำเสนอแผน สรุปผลการเรียนรู้ประจำสัปดาห์และเตรียมความพร้อมก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเน้นความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือ

องค์ประกอบสำคัญในการควบคุมตนเองในการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992: 4-7) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถและพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Deci and Ryan, 1985) และจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 73.33)

**ระยะที่ 3 นำแผนไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล** ประกอบด้วย กิจกรรม 1 ชุด ซึ่งรวมกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ 2 ขั้นตอน ได้แก่ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล ใช้ระยะเวลาการจัดกิจกรรม 8 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมเป็น 16 ชั่วโมง ได้แก่

**กิจกรรมที่ 11 สานฝัน** เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษานำแผนไปปฏิบัติและประเมินผล เพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและประเมินผลตนเองเป็นระยะ ในการนำแผนไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการ จัดลำดับความสำคัญและปฏิบัติกิจกรรมพร้อมทำบันทึกผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด (Donner and Wheeler, 2009; Rivera, 1982) หัวใจสำคัญของการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง มีการประเมินผลและปรับแผนเป็นระยะ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่เกี่ยวข้อง (Rivera, 1982) ดังนั้นในการวางแผนและนำแผนไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงได้จัดระบบให้นักศึกษานำบันทึกผลการนำแผนไปปฏิบัติและประเมินผลตนเองเป็นระยะ

หลังจากนั้นได้พัฒนาคู่มือการใช้และนำร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ตรวจสอบคุณภาพโดยประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ สรุปผลการประเมินได้ดังตารางที่ 39

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (n=5)

รายการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย*
1. หลักการและแนวคิดที่นำมาใช้เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล	4.60
2. วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ	4.80
3. การกำหนดสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์	4.60
4. กิจกรรมที่กำหนดมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60
5. กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด	4.60
6. กิจกรรมที่กำหนดสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	4.60
7. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม	4.00
8. การจัดกิจกรรมน่าสนใจและเหมาะสมกับนักศึกษาพยาบาล	4.60
9. กิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้จริง	4.40
10. วิธีการประเมินผลประสิทธิผลของรูปแบบเหมาะสม	4.40
11. คู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจน ถูกต้องและเข้าใจง่าย	3.80
12. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนำไปใช้ได้จริง	4.60
13. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่	4.60
14. ประโยชน์ของรูปแบบ	
14.1 การพัฒนาสมรรถนะของตนเองของนักศึกษา	4.60
14.2 การวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษา	4.60
14.3 การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล	4.20
ค่าเฉลี่ยรวม	4.48

\* ความหมายของคะแนนเฉลี่ย คือ 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

จากตารางที่ 39 ผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.48) คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ (คะแนนเฉลี่ย 4.80) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ คู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจน ถูกต้องและเข้าใจง่าย (คะแนนเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า คะแนนเฉลี่ยส่วนใหญ่ คือ 12 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.60-4.80) มีเพียง 5 ข้อ ที่คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะให้ปรับปรุงรูปแบบ ดังนี้



1. เนื้อหาของสาระการเรียนรู้เรื่องการสืบค้นทักษะทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ควรปรับภาษาให้เข้าใจง่ายหรือตัดเนื้อหาที่ยากออก เช่น การแบ่งระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานเชิงประจักษ์
2. ความถี่ในการติดตามผล ควรลดความถี่ในการติดตามผล ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นว่า การติดตามผลทุกสัปดาห์ จำนวน 8 ครั้ง ถือว่าติดตามบ่อยเกินไป เนื่องจากการติดตามผลตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เป็นการติดตามการปรับปรุงแผนให้สมบูรณ์ และติดตามการนำไปปฏิบัติซึ่งเน้นการนำไปปฏิบัติในระยะ 8 สัปดาห์ ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องติดตามผลทุกสัปดาห์
3. คู่มือการใช้รูปแบบ ควรจัดแยกเป็นบทเพื่อให้อ่านง่ายหรือจัดเรียงเนื้อหาใหม่ให้ต่อเนื่องกัน
4. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ควรทำรูปแบบให้น่าสนใจเพิ่มขึ้น อาจทำเป็นคู่มือฉบับกระเป๋า (Pocket book) เพื่อให้เหมาะกับวัยของนักศึกษา และไม่ควรใส่ตัวอย่างคำตอบไว้ในแบบบันทึกเนื่องจากอาจเป็นการชี้นำนักศึกษา และตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนกันออก

จากข้อมูลผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทบทวนสาระการเรียนรู้และปรับภาษาให้เข้าใจง่ายขึ้น ปรับลดจำนวนครั้งในการติดตามผลจาก 8 ครั้ง เหลือ 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 36 ชั่วโมง และได้ปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบโดยแยกเป็นบท ประกอบด้วย 3 บท คือ บทที่ 1 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง บทที่ 2 สาระการเรียนรู้ จำนวน 6 เรื่อง และบทที่ 3 แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ประกอบด้วย รายละเอียดของกิจกรรมและภาคผนวก ได้แก่ แบบประเมินที่เกี่ยวข้อง และได้จัดทำเอกสารประกอบการเรียนรู้แจกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกิจกรรม รวมทั้งปรับปรุงแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพโดยจัดทำเป็นคู่มือฉบับกระเป๋าและจัดรูปเล่มให้น่าสนใจเพิ่มขึ้น

#### ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพและรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากการนำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปทดลองใช้ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 45 คน โดยจัดกิจกรรมจำนวน 13 ครั้ง รวม 36 ชั่วโมง ภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบและรูปแบบที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอตามลำดับดังนี้

## ส่วนที่ 1 ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข  
ประเมินจากสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล  
ดังนี้

### 1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการ วางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลอง

ตารางที่ 40 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาล (n=45)

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>			<b>ชั้นปีที่ 4</b>	45	100
หญิง	44	97.78	<b>หน่วยงานต้นสังกัดที่จะปฏิบัติงาน</b>		
ชาย	1	2.22	โรงพยาบาลทั่วไป	20	44.44
<b>อายุ</b>			โรงพยาบาลชุมชน	16	35.56
21 ปี	4	8.89	โรงพยาบาลศูนย์	2	4.44
22 ปี	38	84.44	วิทยาลัยพยาบาล	5	11.11
23 ปี	3	6.67	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	1	2.22
(อายุเฉลี่ย 21.98 ปี)			สถานีอนามัย	1	2.22
<b>คะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตร</b>					
2.00-2.74	15	33.33			
2.75-3.00	15	33.33			
3.01-4.00	15	33.33			
(ค่าเฉลี่ย 2.94 สูงสุด 3.71 ต่ำสุด 2.43)					

จากตารางที่ 40 กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ส่วนใหญ่เพศหญิง  
ร้อยละ 97.78 และมีเพศชายเพียงร้อยละ 2.22 อายุระหว่าง 21-23 ปี คะแนนเฉลี่ยสะสมตลอด  
หลักสูตรอยู่ในช่วง 2.43-3.71 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างโดยแบ่งกลุ่มตามคะแนน  
เฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรได้กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม กลุ่มละเท่า ๆ กันตามคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง  
ที่กำหนดไว้ คือ กลุ่มละ 15 คน หน่วยงานต้นสังกัดที่จะไปปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ คือ โรงพยาบาล  
ทั่วไป (ร้อยละ 44.44) รองลงมา คือ โรงพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 35.56)

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของ  
นักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลอง (n=45)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง
<b>1. ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</b>		
1) เข้าใจความหมายของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพ	2.98	4.36
2) เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพ	2.93	4.38
3) เข้าสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ของหลักสูตร	2.69	4.07
4) เข้าใจสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สภาการพยาบาลกำหนด	2.51	4.00
5) เข้าใจบันไดวิชาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล	2.93	4.31
6) เข้าใจแนวทางการสืบค้นทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย	3.11	4.36
คะแนนรวมเฉลี่ยด้านความรู้	2.86	4.24
<b>2. ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</b>		
<b>2.1 การประเมินสภาพแวดล้อม</b>		
1) ระบุประเด็นทางสุขภาพและการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาตนเองและการประกอบวิชาชีพได้ครอบคลุม	2.80	4.11
2) วิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเองได้	2.96	4.22
<b>2.2 การประเมินตนเอง</b>		
1) ประเมินค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพได้	3.07	4.31
2) บอกจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้	3.33	4.64
3) ทราบว่าจะใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพได้อย่างไร	3.02	4.56
4) บอกแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อลดจุดอ่อนของตนเองได้	2.93	4.38
5) ทราบว่าสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในชีวิตมีอะไรบ้าง	3.04	4.47
6) ทราบว่าจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดได้อย่างไร	2.93	4.31
7) ระบุความสนใจเกี่ยวกับสาขาวิชาหรือแผนกที่ต้องการปฏิบัติงานได้	3.11	4.18
8) บอกได้ว่าบุคลิกภาพของตนเองเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานลักษณะใด	2.98	4.22
9) ประเมินได้ว่าขอวิธีการเรียนรู้แบบใด	3.20	4.44
10) ถามความคิดเห็นจากผู้อื่นเกี่ยวกับข้อบกพร่องของตนเอง	2.96	4.36
11) จัดสรรเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้มีความสมดุลในชีวิตและการศึกษาได้	3.04	4.00
12) คิดย้อนกลับถึงการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้น	3.13	4.29
<b>2.3 การกำหนดภาพอนาคต</b>		
1) กำหนดภาพอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพของตนเองได้	3.07	4.38
2) ภาพอนาคตที่กำหนดชัดเจนและมีความเป็นไปได้	3.09	4.33
3) กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพในระยะสั้นและระยะยาวได้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ต้องการ	2.91	4.24
4) จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพได้	2.98	4.20

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของ  
นักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลอง (n=45) (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย		
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง	
<b>2. ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (ต่อ)</b>			
<b>2.4 การวางแผนสำหรับอนาคต</b>			
1) วางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้สอดคล้องกับภาพอนาคตหรือเป้าหมายที่กำหนด	2.84	4.22	
2) กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ	2.91	4.16	
3) วางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	2.84	4.31	
4) ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้	2.73	4.18	
5) ปรึกษาบุคคลที่เชื่อถือเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพเพื่อความชัดเจนและครอบคลุม	3.07	4.16	
<b>2.5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ</b>			
1) นำแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง	3.09	4.27	
2) สร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและขอความช่วยเหลือได้	2.78	3.98	
3) พยายามค้นหาสาเหตุเพื่อแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค	3.33	4.18	
<b>2.6 การประเมินผล</b>			
1) ประเมินตนเองตามเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่กำหนด	3.02	4.22	
2) นำข้อบกพร่องที่ค้นพบจากการประเมินตนเองมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.04	4.27	
คะแนนรวมเฉลี่ยด้านทักษะ		3.00	4.28
<b>3. ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</b>			
<b>3.1 การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</b>			
1) รู้สึกว่ามีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	3.04	4.27	
2) รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เรียนรู้หรือพัฒนาตนเองจนได้ผลงานดี	3.58	4.53	
3) มีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทายความสามารถ	3.56	4.51	
4) คิดว่าการพัฒนาตนเองและการวางแผนประกอบวิชาชีพเป็นกิจกรรมที่ท้าทาย	3.33	4.40	
5) การพัฒนาตนเองและการวางแผนประกอบวิชาชีพช่วยให้มีอิสระในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง	3.36	4.31	
6) การที่วิทยาลัยมอบรางวัลเรียนดีหรือประพฤติดีแก่นักศึกษาทำให้ตั้งใจเรียนและพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น	3.40	4.16	
7) ตั้งใจเรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต	3.58	4.40	
8) ต้องการประสบความสำเร็จเหมือนตัวอย่างรุ่นพี่พยาบาลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต	4.02	4.53	
9) ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง	4.29	4.73	
10) เชื่อว่าการพัฒนาตนเองและการวางแผนการประกอบวิชาชีพจะช่วยให้ได้รับค่าตอบแทนที่ดี	4.00	4.51	
11) คิดเสมอว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหนทางให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	4.11	4.53	

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลอง (n=45) (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง
<b>3. ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (ต่อ)</b>		
<b>3.2 ความไม่รู้จัก</b>		
1) กระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ	3.33	4.07
2) ค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการและข่าวสารต่าง ๆ จากห้องสมุดและแหล่งสืบค้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง	3.22	4.04
3) ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากรุ่นพี่หรือผู้ร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์สูงกว่า	3.58	4.29
4) ขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญ	3.53	4.13
5) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ	3.16	3.96
<b>3.3 ความรับผิดชอบ</b>		
1) มีความอดทนและพยายามในการเรียนรู้สิ่งใหม่	3.60	4.42
2) พยายามฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนกับอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญก่อนปฏิบัติจริงเสมอ	3.29	4.20
3) จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ ถ้าต้องปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นสิ่งที่ดีและควรปฏิบัติแต่ตนเองไม่ถนัด	3.47	4.38
4) จะอดทนพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด แม้ว่าจะรู้สึกเหนื่อยล้า	3.78	4.44
5) ท่านยอมรับผลจากการตัดสินใจของท่านเสมอ แม้ว่าจะเกิดความผิดพลาดขึ้น	3.96	4.64
คะแนนรวมเฉลี่ยด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.61	4.42
คะแนนรวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.24	4.30

หมายเหตุ เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมก่อนทดลองอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.24 และหลังการทดลองเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.30) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านก่อนทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.86 และ 3.00 ตามลำดับ) ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.59) ค่าเฉลี่ยรายด้านหลังทดลอง ค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดีทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.24, 4.28 และ 4.36 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อก่อนทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี คือ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.23) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ เข้าใจสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สภากาชาดพยาบาลกำหนด (ค่าเฉลี่ย 2.51) ค่าเฉลี่ยรายข้อหลังทดลอง ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก คือ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.73) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับดี คือ สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและขอความช่วยเหลือได้ (ค่าเฉลี่ย 3.98) ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติ Paired t-test พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้านหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $p = .000$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพรวมทุกด้านและรายด้านตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติ Paired t-test (n=45)

รายการประเมิน	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	2.86	.4780	4.24	.3616	18.74**	.000
ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	3.00	.4202	4.28	.3621	19.21**	.000
• การประเมินสภาพแวดล้อม	2.88	.5756	4.17	.4885	11.86**	.000
• การประเมินตนเอง	3.06	.4701	4.35	.3697	17.65**	.000
• การกำหนดภาพอนาคต	3.01	.5248	4.29	.4614	15.68**	.000
• การวางแผนสำหรับอนาคต	2.88	.4717	4.20	.4338	16.72**	.000
• การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	3.07	.5971	4.14	.4793	10.58**	.000
• การประเมินผล	3.03	.5265	4.24	.4600	13.58**	.000
ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	3.59	.3696	4.36	.3837	11.01**	.000
• การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	3.36	.4243	4.09	.3739	10.85**	.000
• ความใฝ่รู้	3.36	.4096	4.09	.5002	9.82**	.000
• ความรับผิดชอบ	3.61	.4427	4.42	.4648	10.41**	.000
รวมทุกด้าน	3.24	.0676	4.30	.3490	19.84**	.000

หมายเหตุ \*\* หมายถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับดีมาก, 3.50-4.49 หมายถึง ระดับดี และ 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

## 2. คะแนนเฉลี่ยการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบประเมินการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ มีดังนี้

ตารางที่ 43 จำนวนและร้อยละของความครบถ้วนและเหมาะสมในการบันทึกการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

รายการประเมิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อวางแผนพัฒนาดตนเองและประกอบวิชาชีพ	45	100
2. มีการวิเคราะห์โอกาสทางอาชีพของตนเองเพื่อวางแผนประกอบวิชาชีพ	45	100
3. การบันทึกการใช้เวลาการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันใน 1 สัปดาห์ และปรับแผนการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม	39	86.67
4. มีการประเมินตนเองครอบคลุมตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งค่านิยม สมรรถนะ ความสนใจ บุคลิกภาพ การเรียนรู้ และประสบการณ์	45	100
5. มีการเปรียบเทียบความสอดคล้องของการใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกับค่านิยมของตนเอง	42	93.33
6. การระบุความต้องการเรียนรู้ในอนาคตสอดคล้องกับผลการประเมินตนเอง	45	100
7. มีการสอบถามข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาดตนเอง	45	100
8. การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการมีความเป็นไปได้	45	100
9. มีการนำผลการประเมินตนเองมากำหนดเป้าหมายการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ	45	100
10. การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพสอดคล้องกับภาพอนาคต	45	100
11. มีการจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายของการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	45	100
12. การกำหนดเป้าหมายการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพชัดเจนและเป็นไปได้	45	100
13. การกำหนดกิจกรรมในแผนการพัฒนาดตนเองและประกอบวิชาชีพชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้	44	97.78
14. การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่กำหนด	45	100
15. การกำหนดช่วงระยะเวลาการดำเนินการของแผนชัดเจน	45	100
16. การกำหนดแหล่งทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม	45	100
17. การระบุตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนที่ชัดเจน	45	100
18. มีการระบุเครือข่ายทางวิชาการอย่างน้อย 5 คนหรือแหล่ง	35	77.78
19. มีการบันทึกผลการนำไปปฏิบัติและประเมินผลอย่างน้อยทุก 1 เดือน	45	100
20. มีการวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาดตนเอง	45	100
<b>รวม</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 43 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 สามารถบันทึกการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพได้ครบถ้วนและเหมาะสม จำนวน 16 ข้อ มีเพียง 4 ข้อที่บันทึกไม่ครบถ้วน หรือไม่เหมาะสม ได้แก่ (1) การบันทึกการใช้เวลาการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันใน 1 สัปดาห์ และปรับแผนการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม (2) มีการเปรียบเทียบความสอดคล้องของการใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกับค่านิยมของตนเอง (3) การกำหนดกิจกรรมในแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพ ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ และ (4) มีการระบุเครือข่ายทางวิชาการอย่างน้อย 5 คนหรือแหล่ง ประเด็นที่บันทึกได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ การระบุเครือข่ายทางวิชาการอย่างน้อย 5 คนหรือแหล่ง (ร้อยละ 77.78) รองลงมา คือ การบันทึกการใช้เวลาการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันใน 1 สัปดาห์ และปรับแผนการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 86.67)

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 ได้คะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต วิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก คือ 0.90-1.00 (เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย คือ 0.80-1.00 หมายถึง ระดับดีมาก) คะแนนเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ .0.98 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .0293) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ 0.90 จำนวน 2 คน (ร้อยละ 4.44) คะแนนเฉลี่ย 0.95 จำนวน 16 คน (ร้อยละ 35.56) และได้คะแนนเต็ม 1.00 เท่ากับ 27 คน (ร้อยละ 60.00)

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดของบันทึกการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจสอบแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาความครบถ้วนของการบันทึกและวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพได้ดังนี้

#### 3.1 การประเมินตนเอง

กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาประเมินตนเองเพื่อวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิต วิชาชีพ ดังนี้



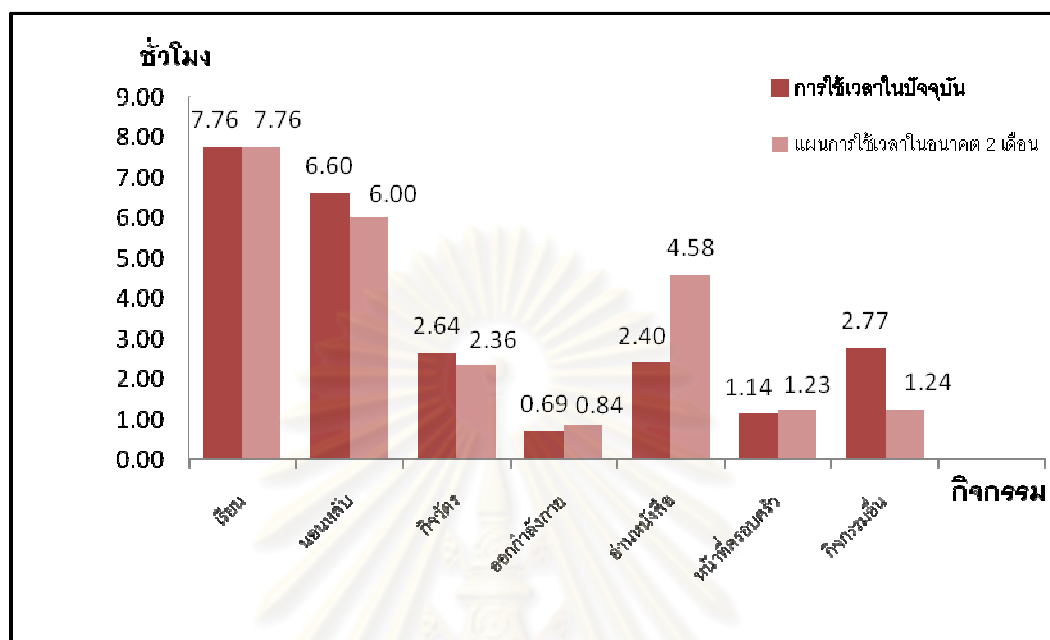
ตารางที่ 44 จำนวนและร้อยละของการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเอง*</b>	45	100	<b>3. สิ่งที่ทำให้มีแรงจูงใจในตนเอง เพิ่มขึ้น* (ต่อ)</b>	45	100
• ความรู้ทางการพยาบาล	31	61.89	• ความสำเร็จที่ได้รับ	5	11.11
• บุคลิกภาพ	25	55.56	• เพื่อน	3	6.67
• ทักษะการปฏิบัติหัตถการ	10	22.22	• ความชอบของตนเอง	1	2.22
• ทักษะการคิดและตัดสินใจ	4	8.89	• ตัวอย่างผู้ที่ประสบความสำเร็จ	1	2.22
<b>2. ประสบการณ์หรือสิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุด</b>	45	100	• คำดูถูกของผู้อื่น	1	2.22
• การได้เรียนพยาบาล	37	82.22	<b>4. บุคคลต้นแบบด้านการดำเนิน ชีวิต*</b>		
• การเป็นบุตรที่ดี	4	8.89	• มารดา	33	73.33
• การดูแลหรือทำกิจกรรมสำคัญให้ บุคคลในครอบครัว	2	4.44	• บิดา	31	61.89
• การมีเพื่อนที่ดี	1	2.22	• บุคคลอื่นในครอบครัว	6	13.33
• การให้การพยาบาลด้วยความยิ้มแย้ม	1	2.22	• อาจารย์ผู้สอน	5	11.11
• กับผู้ป่วย			• นักแสดง	3	6.67
<b>3. สิ่งที่ทำให้มีแรงจูงใจในตนเอง เพิ่มขึ้น*</b>	45	100	<b>5. บุคคลต้นแบบด้านการประกอบวิชาชีพ*</b>		
• บิดาและมารดา	26	57.78	• อาจารย์ผู้สอน	41	91.11
• ครอบครัว	23	51.11	• พยาบาลวิชาชีพที่สอนขณะ ฝึกภาคปฏิบัติ	6	13.33
• กำลังใจจากบุคคลรอบข้าง	7	15.56	• พยาบาลวิชาชีพที่เป็นญาติ	2	4.44
• การกำหนดเป้าหมายหรือภาพ อนาคตที่ต้องการ	5	11.11	• สมเด็จพระเจ้า	2	4.44
			• พลเรือน ในดิงเกล	2	4.44

หมายเหตุ \* หมายถึง กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 44 การประเมินตนเอง พบว่า สิ่งที่ต้องการพัฒนาตนเอง ความถี่สูงสุด คือ ความรู้ทางการพยาบาล (ร้อยละ 61.89) รองลงมา คือ บุคลิกภาพ ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง มนุษยสัมพันธ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ (ร้อยละ 55.56) และความถี่ต่ำสุด คือ ทักษะการคิดและตัดสินใจ (ร้อยละ 8.89) สิ่งที่ทำให้มีแรงจูงใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความถี่สูงสุด คือ บิดาและมารดา (ร้อยละ 57.78) รองลงมา คือ ครอบครัว (ร้อยละ 51.11) ประสบการณ์หรือสิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดในช่วงเวลา 3-5 ปีที่ผ่านมา ความถี่สูงสุด คือ การได้เรียนพยาบาล (ร้อยละ 82.22) บุคคลต้นแบบที่ใช้ในการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด คือ มารดา (ร้อยละ 73.33) รองลงมา คือ บิดา (ร้อยละ 61.89) ส่วนต้นแบบในการประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ อาจารย์ผู้สอน (ร้อยละ 91.11) รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่สอนขณะฝึกภาคปฏิบัติ (ร้อยละ 13.33)

แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของการใช้เวลาประจำวันในปัจจุบันและแผนการใช้เวลาในอนาคต 2 เดือน ของนักศึกษาพยาบาล (n=45)



จากแผนภูมิที่ 1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้เวลาประจำวันในปัจจุบันและแผนการใช้เวลาในอนาคต 2 เดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถวางแผนปรับปรุงการใช้เวลาประจำวันของตนเองในระยะ 2 เดือน เกี่ยวกับการเรียน การนอนหลับ การทำกิจวัตรส่วนตัว การออกกำลังกาย การทำหน้าที่หรือบทบาทในครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ ได้ โดยปรับลดเวลาการทำกิจวัตรส่วนตัวและการปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ และเพิ่มเวลาในการออกกำลังกาย การอ่านหนังสือและการทำหน้าที่ในครอบครัวเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของการบันทึกการใช้เวลาในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ พบว่า กิจกรรมอื่น ๆ ที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติ ได้แก่ การสนทนาทางโทรศัพท์ การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการบันเทิง การสนทนากับเพื่อน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 13.33 ปรับแผนการบริหารเวลาในอนาคตไม่เหมาะสม โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 11.11 ปรับลดเวลานอนหลับพักผ่อนเหลือวันละ 4-5 ชั่วโมง และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 2.22 ไม่จัดสรรเวลาในการออกกำลังกาย

**3.2 การกำหนดภาพอนาคต** ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ ซึ่งหมายถึงภาพกว้างเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในอนาคตอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป โดยคำนึงถึงผลการศึกษาศาสนภาพแวดล้อมและผลการประเมินตนเอง รวมทั้งเน้นให้ตระหนักถึงความสมดุลในชีวิตและงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถ

กำหนดภาพอนาคตทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่สอดคล้องกับผลการศึกษ  
สภาพแวดล้อมและการประเมินตนเอง ดังนี้

ตารางที่ 45 จำนวนและร้อยละของการกำหนดภาพอนาคตและข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จ  
ตามภาพอนาคตของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ภาพอนาคตด้านการดำเนินชีวิต</b>			<b>ภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ (ต่อ)</b>		
• มีความสุขในการดำเนินชีวิต	38	84.44	• เป็นพยาบาลที่ดีและ มีความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ	35	77.77
• ดูแลบิดามารดาและครอบครัวให้มี ความสุข	33	73.33	• เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน	15	33.33
• มีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น	31	68.89	• เป็นผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรได้	2	4.44
• มีความมั่นคงทางการเงิน	26	57.78	• อบรมเฉพาะทางสาขาการ พยาบาลที่เกี่ยวข้อง	2	4.44
• แต่งงาน	21	46.67	• มีเงินเดือนสูง	1	2.22
• มีเวลาให้ครอบครัว	19	42.22	• ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	1	2.22
• มีรถยนต์และบ้านของตนเอง	14	31.11	<b>ข้อจำกัดที่อาจส่งผลต่อความสำเร็จตามภาพอนาคต</b>		
• พาครอบครัวไปเที่ยวในหรือ ต่างประเทศ	11	24.44	• ความเกียจคร้าน	23	51.11
• สุขภาพดี	9	20.00	• ฐานะทางการเงินไม่มั่นคง	16	35.56
• มีอาชีพเสริม	7	15.66	• ขาดความรู้	13	28.89
• เป็นคนดีของสังคม	3	6.67	• ไม่มั่นใจในตนเอง	8	17.78
• มีชีวิตที่พอเพียง	1	2.22	• ขาดความอดทน	7	15.56
• มีเงินเดือนสูง	1	2.22	• พุ่มเฟิย	6	13.33
• ได้ทำบุญทุกวัน	1	2.22	• การบริหารเวลาไม่ดี	4	8.89
<b>ภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ</b>			• ขาดความรอบคอบ	3	6.67
• ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ	37	82.22	• ยึดไม่เก่ง	1	2.22
• ศึกษาต่อระดับปริญญาโท	36	80.00	• ความจำไม่ดี	1	2.22
			• วิชาชีพพยาบาลมีเวลาส่วนตัวน้อย	1	2.22

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ระบุตอบได้มากกว่า 1 ข้อในแต่ละหัวข้อ

จากตารางที่ 45 พบว่า กลุ่มตัวอย่างกำหนดภาพอนาคตด้านการดำเนินชีวิต  
ความถี่สูงสุด คือ มีความสุขในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ 84.44) รองลงมา คือ สามารถดูแลบิดามารดา  
และบุคคลในครอบครัวให้มีความสุข (ร้อยละ 73.33) และมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น (ร้อยละ 68.89)  
ตามลำดับ ส่วนภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ พบว่า ความถี่สูงสุด คือ ประสบความสำเร็จใน  
การประกอบวิชาชีพ (ร้อยละ 82.22) รองลงมา คือ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท (ร้อยละ 80.00) เป็น  
พยาบาลที่ดีและมีความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ (ร้อยละ 77.77)

เมื่อพิจารณาความสมดุลในชีวิตและงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 คำนึงถึงความสมดุลในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ คือ ระบุภาพอนาคตทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ต้องการมีความสุขในการดำเนินชีวิตหรือมีครอบครัวที่อบอุ่น และประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพหรือเป็นพยาบาลที่ดีมีความรู้ความสามารถ และกลุ่มตัวอย่างได้วิเคราะห์ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองหรือปัจจัยแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดในการบรรลุผลสำเร็จตามภาพอนาคตที่กำหนด ความถี่สูงสุด คือ ความเกียจคร้าน (ร้อยละ 51.11) รองลงมา คือ ฐานะทางการเงินไม่มั่นคง (ร้อยละ 35.56) และขาดความรู้ (28.89) การกำหนดภาพอนาคตของกลุ่มตัวอย่าง เช่น

“เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งหน้าที่การงาน คือ เป็นที่รักและน่าเชื่อถือในการให้การพยาบาล ได้สานต่อองค์ความรู้ ได้แก่ ได้เรียนต่อหรืออบรมเกี่ยวกับการพยาบาลที่เฉพาะทาง มีการทำวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น ด้านชีวิตครอบครัว มีครอบครัว แต่งงาน มีบุตรและใช้ชีวิตครอบครัวอย่างมีความสุข บิดามารดามีความสุข สุขภาพแข็งแรง”

“เป็นพยาบาลที่สวย ดูดีทั้งร่างกายและจิตใจ ให้การพยาบาลด้วยความนุ่มนวล มีความรู้ ผู้ป่วยและญาติรักทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสุข ไม่นินทากัน ไร้วางใจกัน ในด้านชีวิตส่วนตัวก็มีความสุข มีเวลาอยู่กับครอบครัว หาเวลาไปเที่ยวต่างจังหวัด นอนพักตากอากาศ มีความรู้และสามารถให้การพยาบาลบุคคลในครอบครัวได้ มีเงินเดือนให้แม่หยุดพักผ่อน ศึกษาต่อระดับปริญญาโท ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีแฟนที่เข้าใจในเรื่องเวลา และใช้เวลากับครอบครัวอย่างมีความสุข”

ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพซึ่งหมายถึงเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ โดยให้แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะ 2 เดือน ระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนด ดังตารางที่ 46

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 46 จำนวนและร้อยละของการกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ	เป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระยะ 2 เดือน</b>			<b>ระยะ 2 เดือน</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ตั้งใจเรียนและเป็นบุตรที่ดี</li> <li>บริหารจัดการเวลาได้เหมาะสม</li> <li>วางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสม</li> <li>มีความสุขในครอบครัว</li> <li>ดูแลสุขภาพให้แข็งแรงและสมส่วน</li> </ul>	25	55.55	<ul style="list-style-type: none"> <li>สอบความรู้รอบคอบของมหาวิทยาลัยมหิดลและสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลผ่าน 8 วิชาในรอบแรก</li> <li>สอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลผ่าน 8 วิชาในรอบแรก</li> <li>เตรียมพร้อมเพื่อการเป็นพยาบาลใหม่ที่มีคุณภาพ</li> <li>สอบความรู้รอบคอบของมหาวิทยาลัยมหิดลผ่านรอบแรก</li> </ul>	39	86.67
<b>ระยะ 1 ปี</b>			<b>ระยะ 1 ปี</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ดูแลบิดามารดาและครอบครัวได้</li> <li>ออมทรัพย์</li> <li>มีเงินเพียงพอใช้จ่ายสิ่งที่จำเป็น</li> <li>มีความสุขในครอบครัว</li> <li>ซื้อรถยนต์</li> <li>สร้างบ้านให้บิดามารดาใหม่</li> <li>หาคะนูใจ</li> <li>เป็นคนดีและเป็นที่ยอมรับในชุมชน</li> <li>ศึกษาต่อปริญญาตรีสาขาอื่นเพิ่มเติม</li> </ul>	29	64.44	<ul style="list-style-type: none"> <li>มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพเพิ่มขึ้นและมีมีความสุขในการปฏิบัติ</li> <li>ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน</li> <li>มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น</li> <li>อบรมหลักสูตรเฉพาะทาง</li> <li>ค้นหาความถนัดของตนเองได้</li> <li>มีผลงานอย่างน้อย 2 ชิ้นงาน</li> </ul>	5	11.11
<b>ระยะ 5 ปี</b>			<b>ระยะ 5 ปี</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>ดูแลบิดามารดาและครอบครัวได้</li> <li>แต่งงานและมีความสุขในชีวิตครอบครัว</li> <li>มีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น</li> <li>มีความมั่นคงทางการเงิน</li> <li>มีบ้านของตนเอง</li> <li>ซื้อรถยนต์</li> <li>พาครอบครัวไปท่องเที่ยว</li> <li>ประกอบอาชีพเสริม</li> <li>มีสุขภาพดี</li> <li>ซื้อที่ดิน</li> <li>มีความสุขและมีชีวิตที่พอเพียง</li> </ul>	36	80.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>ศึกษาต่อระดับปริญญาโท</li> <li>เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> <li>อบรมหลักสูตรเฉพาะทาง</li> <li>มีผลงานวิจัย</li> </ul>	14	31.11
	24	53.33		4	8.89
	21	46.47		3	6.67
	18	40.00		2	4.44
	14	31.11		1	6.67
	13	28.89		36	80.00
	12	26.67		13	28.89
	7	15.66		12	26.67
	3	6.67		6	13.33
	2	4.44		2	4.44
	1	2.22			

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ระบุเป้าหมายได้มากกว่า 1 ข้อในแต่ละระยะ

จากตารางที่ 46 กลุ่มตัวอย่างกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตระยะ 2 เดือน ความถี่สูงสุด คือ ตั้งใจเรียนและเป็นบุตรที่ดี (ร้อยละ 55.55) เป้าหมายระยะ 1 ปี และ 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ ดูแลบิดามารดาและครอบครัวได้ (ร้อยละ 64.44 และร้อยละ 80.00 ตามลำดับ) ส่วนเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพระยะ 2 เดือน ความถี่สูงสุด คือ ต้องการสอบเพื่อประเมินความรู้รอบคอบของมหาวิทยาลัยมหิดลและสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลผ่านครบ 8 วิชาในรอบแรก (ร้อยละ 86.67) เป้าหมายระยะ 1 ปี ความถี่สูงสุด คือ มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพเพิ่มขึ้นและมีความสุขในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 95.56) และระยะ 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ ศึกษาต่อระดับปริญญาโท (ร้อยละ 80.00)

3.3 การวางแผนสำหรับอนาคต หลังจากกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตไว้แล้ว กลุ่มตัวอย่างได้วางแผนสำหรับอนาคตโดยวางแผนพัฒนาตนเองด้านการดำเนินชีวิต และการประกอบวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการในแต่ละระยะ ดังนี้

ตารางที่ 47 จำนวนและร้อยละของแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

แผนด้านการดำเนินชีวิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ	แผนด้านการประกอบวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ระยะ 2 เดือน</b>			<b>ระยะ 2 เดือน</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาตนเองให้สำเร็จการศึกษา เพื่อสร้างความภาคภูมิใจของครอบครัว</li> <li>● แผนบริหารจัดการเวลาอย่างคุ้มค่า</li> <li>● แผนวางแผนการใช้จ่ายเงิน</li> <li>● แผนเสริมสร้างความสุขในครอบครัว</li> <li>● แผนควบคุมน้ำหนักและดูแลสุขภาพ</li> <li>● แผนพักผ่อนและเที่ยวกับครอบครัว</li> </ul>	25	55.55	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาความรู้และเตรียมความพร้อมเพื่อสอบของมหาวิทยาลัยมหิดล และสภาการพยาบาล</li> <li>● แผนพัฒนาความรู้สำหรับการสอบของสภาการพยาบาล</li> <li>● แผนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน</li> <li>● แผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ</li> <li>● แผนเตรียมสอบความรู้รอบยอดมหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>	39	86.67
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนดูแลบิดามารดาให้มีความสุข</li> <li>● แผนออมทรัพย์</li> <li>● แผนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในครอบครัว</li> <li>● แผนซื้อรถยนต์</li> <li>● แผนพักผ่อนกับครอบครัว</li> <li>● แผนสร้างบ้าน</li> <li>● แผนหาความรู้ใจ</li> <li>● แผนพัฒนาบุคลิกภาพ</li> <li>● แผนศึกษาปริญญาตรีสาขาที่สนใจเพิ่ม</li> </ul>	13	28.89	<b>ระยะ 1 ปี</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนดูแลบิดามารดาให้มีความสุข</li> <li>● แผนออมทรัพย์/สร้างฐานะให้มั่นคง</li> <li>● แผนสร้างหรือซื้อบ้านของตนเอง</li> <li>● แผนซื้อรถยนต์</li> <li>● แผนพาครอบครัวไปท่องเที่ยว</li> <li>● แผนประกอบอาชีพเสริม</li> <li>● แผนดูแลสุขภาพ</li> <li>● แผนซื้อที่ดิน</li> <li>● แผนดูแลชุมชนของตนเอง</li> </ul>	9	20.00	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพ และทำงานอย่างมีความสุข</li> <li>● แผนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ</li> <li>● แผนอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง</li> <li>● แผนค้นหาศักยภาพตนเอง</li> <li>● แผนสร้างความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ</li> </ul>	5	11.11
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน</li> <li>● แผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ</li> <li>● แผนเตรียมสอบความรู้รอบยอดมหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>	9	20.00	<b>ระยะ 5 ปี</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาความรู้รอบยอดมหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>	5	11.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนศึกษาต่อระดับปริญญาโท</li> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> <li>● แผนอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง</li> <li>● แผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ</li> <li>● แผนพัฒนาผลงานวิจัย</li> <li>● แผนรวมรุ่น PCK 19 เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ</li> </ul>	3	6.67
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ</li> <li>● แผนเตรียมสอบความรู้รอบยอดมหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>	2	4.44	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> <li>● แผนอบรมหลักสูตรเฉพาะทาง</li> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> </ul>	2	4.44
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ</li> <li>● แผนเตรียมสอบความรู้รอบยอดมหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>	1	2.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> </ul>	1	2.22
<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่วิชาชีพอย่างมีคุณภาพ</li> <li>● แผนเตรียมสอบความรู้รอบยอดมหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>	1	2.22	<ul style="list-style-type: none"> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> <li>● แผนพัฒนาเป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน</li> <li>● มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้บรรจุเข้ารับราชการ</li> </ul>	1	2.22

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ระบุแผนได้มากกว่า 1 ข้อในแต่ละระยะ

จากตารางที่ 47 กลุ่มตัวอย่างวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพเป็นระยะ โดยแผนด้านการดำเนินชีวิตในระยะ 2 เดือน ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาตนเองให้สำเร็จเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้ครอบครัว (ร้อยละ 55.55) แผนระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ แผนดูแลบิดามารดาและครอบครัวให้มีความสุข (ร้อยละ 64.44 และร้อยละ 71.11 ตามลำดับ) ส่วนแผนด้านการประกอบวิชาชีพในระยะ 2 เดือน ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาความรู้และเตรียมความพร้อมเพื่อสอบของมหาวิทยาลัยมหิดลและสภาการพยาบาลให้ผ่านรอบแรก (ร้อยละ 86.67) แผนระยะ 1 ปี ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและทำงานอย่างมีความสุข (ร้อยละ 95.56) แผนระยะ 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ แผนศึกษาต่อระดับปริญญาโท (ร้อยละ 80.00)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 กำหนดแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

	เป้าหมาย	แผน
ระยะ 2 เดือน	สอบผ่านมหิดลและสภาการพยาบาลทั้ง 8 วิชาในครั้งเดียว	⇒ แผนพัฒนาตนเองให้สอบผ่านของมหาวิทยาลัยมหิดลและสภาการพยาบาลทั้ง 8 วิชาในครั้งเดียว
ระยะ 1 ปี	มีรายได้หมุนเวียนพอใช้และเหลือเก็บอย่างน้อย 100,000 บาทต่อปี	⇒ แผนจัดสรรค่าใช้จ่าย (รายได้ดีจริงรายจ่ายน้อยจัง)
ระยะ 5 ปี	ศึกษาต่อเฉพาะทางและมีผลงานประจักษ์	⇒ แผนการทำงานก้าวหน้าวิชาชีพก้าวไกล

**3.4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล** กลุ่มตัวอย่างได้นำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยได้ติดตามผลการนำแผนไปปฏิบัติ 3 ครั้ง ในสัปดาห์ที่ 3, 5 และสัปดาห์ที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 ระบุว่าได้นำแผนระยะ 2 เดือนไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งพบปัญหาอุปสรรคในการนำแผนไปปฏิบัติเป็นระยะและได้เสนอแนวทางแก้ไขไว้ด้วย รายละเอียดดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 จำนวนและร้อยละของปัญหาและอุปสรรคในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและแนวทางแก้ไข  
ของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน (คน)	ร้อยละ	แนวทางแก้ไข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>การติดตามครั้งที่ 1</b>			<b>การติดตามครั้งที่ 1</b>		
● การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม	23	51.11	● เพิ่มความตั้งใจและมุ่งมั่น	30	66.67
● ความเกียจคร้านในบางครั้ง	12	26.67	● ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด	28	62.22
● การวางแผนกิจกรรมยังไม่ครบถ้วน	7	15.56	● วางแผนจัดสรรเวลาให้คุ้มค่า	14	31.11
● ความเหนื่อยล้าจากการเรียน	4	8.89	● ลดเวลาการทำกิจกรรมบันเทิง	10	22.22
● สิ่งแวดล้อมที่ห่อหุ้มเสียงดัง	3	6.67	● ทบทวนรายละเอียดกิจกรรม	7	15.56
● ปัญหาสุขภาพ	2	4.44	● สร้างบรรยากาศในการอ่านหนังสือ	3	6.67
			● ดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย	3	6.67
<b>การติดตามครั้งที่ 2</b>			<b>การติดตามครั้งที่ 2</b>		
● การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม	20	44.44	● ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด	31	68.89
● ความเกียจคร้านในบางครั้ง	11	24.44	● เพิ่มความตั้งใจมุ่งมั่น	20	44.44
● ความเหนื่อยล้าจากการดูหนังสือ	2	4.44	● สร้างแรงจูงใจโดยคิดถึงบิดามารดา	8	17.78
● ปัญหาสุขภาพ	1	2.22	● ลดเวลาการทำกิจกรรมบันเทิง	7	15.56
			● ทบทวนตนเองทุกวัน	4	8.89
<b>การติดตามครั้งที่ 3</b>			<b>การติดตามครั้งที่ 3</b>		
● การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม	16	35.56	● เพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจจริง	30	66.67
● ความเกียจคร้านในบางครั้ง	11	24.44	● ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด	20	44.44
● ขาดความมุ่งมั่นตั้งใจ	8	17.78	● ทบทวนวิธีการปฏิบัติตามแผน	9	20.44
● เรียนรู้ช้า ทำให้อ่านหนังสือไม่ทัน	4	8.89	● มีวินัยในตนเอง	8	17.78
● เครียด	3	6.67	● เพิ่มความพยายาม	8	17.78
● มีสมาธิน้อย	2	4.44	● เรียนรู้จากเพื่อนที่ประสบความสำเร็จ	7	15.56
● ปัญหาสุขภาพ	2	4.44	● ให้กำลังใจตนเอง	6	13.33
● ความเหนื่อยล้าจากการดูหนังสือ	2	4.44	● เพิ่มความขยันและอดทน	5	11.11
● ไม่อดทน	2	4.44	● วางแผนจัดสรรเวลาให้คุ้มค่า	5	11.11
● สิ่งแวดล้อมที่ห่อหุ้มเสียงดัง	1	2.22	● พักผ่อนอย่างเพียงพอและรู้จักผ่อนคลายความเครียด	5	11.11
			● ปรึกษาเพื่อนหรืออาจารย์	4	8.89
			● สร้างแรงจูงใจโดยคิดถึงบิดามารดา	3	6.67
			● ปรึกษาบิดามารดา	2	4.44
			● ดูแลสุขภาพให้แข็งแรง	1	2.22
			● เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	1	2.22
			● สวดมนต์เพื่อให้จิตใจผ่อนคลาย	1	2.22

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ระบุปัญหาและแนวทางแก้ไขได้มากกว่า 1 ข้อในการติดตามแต่ละครั้ง



จากตารางที่ 48 การติดตามการนำไปปฏิบัติครั้งที่ 1-3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัญหาและอุปสรรคในการนำไปปฏิบัติ ความถี่สูงสุด คือ การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม (ร้อยละ 51.11, ร้อยละ 44.44 และร้อยละ 35.56 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ความเกียจคร้านในบางครั้ง (ร้อยละ 26.67, ร้อยละ 24.44 และร้อยละ 24.44 ตามลำดับ) แนวทางแก้ไข ความถี่สูงสุดของแนวทางแก้ไขในการติดตามครั้งที่ 1 และครั้งที่ 3 คือ เพิ่มความตั้งใจมุ่งมั่น (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 62.22 และร้อยละ 44.44) ส่วนความถี่สูงสุดในการติดตามครั้งที่ 2 คือ ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 68.89) รองลงมา คือ เพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจ (ร้อยละ 44.44) นอกจากนี้จากการติดตามครั้งที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้พยายามค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายเพิ่มขึ้น เช่น มีการทบทวนวิธีการปฏิบัติตนตามแผน และเรียนรู้จากเพื่อนที่ประสบความสำเร็จ ปรึกษาบิดามารดาและเพื่อน ให้กำลังใจตนเองและสวดมนต์ เพื่อให้จิตใจผ่อนคลายและมีสมาธิเพิ่มขึ้น เป็นต้น

จากการติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ 1-3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 มุ่งเน้นการนำแผนเตรียมสอบความรู้รอบตัวไปปฏิบัติ โดยแสดงถึงความพยายามในการนำไปปฏิบัติและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเมื่อพบอุปสรรค โดยเฉพาะอุปสรรคสำคัญมีสาเหตุมาจากตนเอง ได้แก่ การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสมเนื่องจากใช้เวลาในการทำกิจกรรมบันเทิงมากเกินไป ได้แก่ การคุยโทรศัพท์ การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิง เช่น “เล่น Facebook” เป็นต้น และปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ความเกียจคร้านและยังขาดความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในบางครั้ง นอกจากนี้ปัญหาอาจเกิดจากสิ่งแวดล้อมด้วย เช่น เสียงดัง แต่ได้พยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหโดยนักศึกษาพยายามเพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจและตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“ยังมีอุปสรรคบางอย่างที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ เช่น เล่นคอมพิวเตอร์ แนวทางแก้ไข คือ นึกถึงเป้าหมายและมีความตั้งใจจริง เพื่อให้อุปสรรคลดลง นึกถึงวันที่ประสบความสำเร็จให้มาก และมีความตั้งใจจริง อดทน มุ่งมั่น เพื่อปฏิบัติตามแผน พัฒนาตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งใจเพื่อความภาคภูมิใจของตนเองและครอบครัว”

“ได้ทำกิจกรรมแต่ละอย่างชัดเจนมากขึ้น มีตารางกำหนดชัดเจน ปฏิบัติตามแผนได้ดีขึ้น แต่อุปสรรค คือ เพื่อนในห้องคุยกันเสียงดัง บางวันก็ดูหนังเสียงดัง กว่าหนังจะจบก็ใช้เวลานาน ทำให้การเริ่มอ่านช้าขึ้น หนูไม่มีสมาธิเลย หนูก็แก้ไขโดยไปอ่านที่อื่นหลังห้อง ยุงชุมชนิดหนึ่งคะ พยายามทำตามแผนที่วางแผนไว้ให้ได้มากที่สุด ลดละเลิกกิเลสตัณหาที่ทำให้จิตใจวอกแวก อุปสรรคอันใหญ่โต แต่เป้าหมายของหนูใหญ่กว่า ต้องทำตามแผนให้ได้”

จากการติดตามการนำไปปฏิบัติ ครั้งที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนเพิ่มขึ้นและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น และการที่ได้รับความเห็นจากเพื่อนที่ประสบความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“ตั้งแต่วันแรกจนถึงวันนี้ต้องใช้คำว่า “เข้าใจแล้วว่าชีวิตต้องทำอะไร” การเข้าร่วมกิจกรรมทำให้ตนเองเพิ่มพูนความคิดนั้นเรื่อยๆ (เข้าใจแนวทางการดำเนินชีวิต) รู้สึกกระตือรือร้นและมีความพยายามเพิ่มขึ้น เมื่อผ่านการสอบมทิดล ตนเองผ่านแค่ 4 วิชา รู้สึกท้อกับการอ่านหนังสือ วันนี้ได้รับฟังความคิดเห็นและการใช้ชีวิตจากเพื่อน ๆ ที่ผ่าน 8 วิชา ว่าเขาทำกันอย่างไร ทำให้รู้สึกอยากอ่านหนังสือ อยากรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ จะสู้ต่อไป จะทำให้สำเร็จค่ะ”

“ก่อนหน้านี้ไม่รู้ว่าจะแต่ละเวลาจะทำอย่างไร จะทำอะไร ยังไม่เป็นระเบียบ พอมาทำกิจกรรมนี้ ทำให้เรามีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายของตนเองและมีอนาคต มองอนาคตได้ไกลมากขึ้น เพราะก่อนนั้นก็คิด ๆ อย่างเดียว ยังไม่ลงมือจริง เมื่อมาทำกิจกรรมนี้ทำให้การทำกิจกรรมแต่ละวันเป็นระเบียบมากขึ้น ถึงจะสอบผ่านมทิดลรอบแรก 5 วิชา ก็ภาคภูมิใจในตนเอง เพราะถ้าไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมของอาจารย์ก็ยังไม่รู้เลยว่า จะผ่านได้มากเท่านี้หรือไม่ ต้องขอบคุณอาจารย์มากที่ทำกิจกรรมนี้ขึ้น”

การที่กลุ่มตัวอย่างสามารถประเมินตนเองและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติตามแผน ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพิ่มขึ้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“แต่ละคนย่อมมีความถนัดความชอบ มีวิถีทางในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป แต่สิ่งแรกที่ต้องรู้ก่อนจะลงมือทำ คือ รู้จักตนเอง ยึดตัวเราเป็นหลัก ค้นหาศักยภาพในตนเอง แล้วนำมาปฏิบัติด้วยความตั้งใจ ทำอย่างมีความสุข ความสำเร็จก็จะมาสู่เรา การทำกิจกรรมนี้ทำให้ดิฉันรู้สึกภาคภูมิใจและมองเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น ทำให้ได้รู้ว่า “หากเราตั้งใจจริง ก็ไม่มีอะไรที่ทำได้” จากแผนที่ได้ตั้งไว้ มีกิจกรรมตามที่คิดว่าจะช่วยทำให้ประสบความสำเร็จ และคิดว่าจะต้องทำตามแผนทุกวัน แต่พอเอาเข้าจริง ก็จะมีกิเลสต่าง ๆ เข้ามาสะกิดตลอดเวลา แต่มีสิ่งหนึ่งที่ทำให้ดิฉันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสอบผ่าน 8 วิชาในรอบแรก นั่นก็คือ ดิฉันไม่เคยลืมเป้าหมายที่ตั้งไว้และคิดถึงมันตลอดเวลา”

“บางครั้งก็ไม่ว่าว่าการทำวิจัยจะช่วยให้เราสอบผ่านได้ไหม แต่วันนี้ก็รู้แล้วว่ามีส่วนสำคัญมาก อาจจะไม่ใช่ว่าทั้งหมดที่ทำให้เราสอบผ่าน แต่เป็นหนทางที่สำคัญที่ทำให้เราเดินทางไปสู่ความสำเร็จ ผลการสอบมทิดลผ่านทั้งหมด 8 วิชา แต่คะแนนไม่มาก คาบเส้น ดังนั้นจึงทำให้เรากลับมามองตัวเองว่า ถ้าแค่นี้ไม่พอสำหรับสภา ดังนั้น ต้องเก็บเกี่ยวให้ได้มากที่สุด ...สภา คือ จุดมุ่งหมาย แผนวันนี้ก็คือ ต้องสามารถนำไปใช้ในการสอบสภาถึงเวลาแล้วที่จะเอาจริงกับชีวิต ถึงแม้เหลือเวลาอีกเพียง 20 กว่าวัน แต่ก็ไม่สายถ้าเราตั้งใจที่จะทำ...”

**3.5 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม** จากกรณีวิเคราะห์เนื้อหาจาก การบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ คือ (1) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้น (2) ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนชีวิตและประกอบวิชาชีพ (3) เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ (4) สรุปแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขได้ (5) ประเมินและวิเคราะห์ตนเองได้ (6) ตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบแผนโดยผู้อื่นเพื่อให้แผนมีความครอบคลุมเพิ่มขึ้น (7) ตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นในการนำแผนไปปฏิบัติ และ (8) ตระหนักถึงความสำคัญของการสืบค้นทางวิชาการอย่างเป็นระบบ (รายละเอียดดูในภาคผนวก จ)

กลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนชีวิตและประกอบวิชาชีพ การวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพทำให้ชีวิตมีเป้าหมาย สามารถก้าวไปสู่เป้าหมายได้ ชัดเจนและมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“กิจกรรมนี้ช่วยเป็นเหมือนเข็มทิศ ช่วยในการชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิตต่อไป ช่วยให้ค้นหาเป้าหมายของตนเอง มีการเตรียมตัวเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย และแนะแนวทางในการใช้ชีวิตให้ประสบความสำเร็จทั้งการงาน และชีวิตส่วนตัว

“กิจกรรมนี้สอนให้คนคิดเป็น มีแบบแผน มีเป้าหมาย มีความชัดเจน การได้เห็นต้นแบบทำให้มีแรงบันดาลใจมากขึ้น โดยเราต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผน คิดดี ทำดี พุดดี ยอมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นมาพัฒนาตนเอง ความสำเร็จต้องมีเป้าหมายชัดและตั้งใจจริง ชีวิตย่อมมีอุปสรรค จงคิดว่าอุปสรรคทำให้คนเข้มแข็ง...”

นอกจากนี้การที่ผู้วิจัยได้ยกตัวอย่างประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จในแต่ละช่วงของชีวิตในช่วงที่บรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและให้กำลังใจกลุ่มตัวอย่างเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการนำแผนไปปฏิบัติในช่วงที่จัดกิจกรรมที่ 11 สถานฝึก ครั้งที่ 1-3 ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและมีกำลังใจนำไปสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น โดยผู้วิจัยได้พูดชักจูงเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างทุกครั้งที่ดีตามผลการนำแผนไปปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...อาจารย์ (ผู้วิจัย) จะพูดให้กำลังใจเสมอ ทำให้บางครั้งรู้สึกท้อ ๆ เมื่อฟังอาจารย์พูด ทำให้มีกำลังใจ ประทับใจ กิจกรรมทุกกิจกรรม เพราะทุกกิจกรรมมีประโยชน์ต่อตัวเราเสมอ มีทั้งความรู้ ความบันเทิง ทุกครั้งที่คิดถึง กิจกรรมที่ผ่านมาทำให้มีกำลังใจพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จเหมือนอาจารย์และพี่พยาบาลที่มาเล่า ประสบการณ์ให้ฟัง กิจกรรมที่จัดขึ้นนี้ทำให้รู้ว่าแม้เราไม่ใช่คนเก่ง เราก็สามารถประสบความสำเร็จในชีวิตได้ เช่นกัน ทุกอย่างอยู่ที่ความพยายามของเรา ถ้าเรามีความพยายามและตั้งใจ เราก็ทำได้”

จากการติดตามผลการจัดทำแผนและนำไปปฏิบัติในกิจกรรมที่ 11 สถานฝึกครั้งที่ 1-3 โดยเฉพาะในการติดตามครั้งที่ 3 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทราบผลการทดสอบวัดความรู้ รวบยอดของมหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว มีกลุ่มตัวอย่างผ่านการสอบในรอบแรกจำนวน 12 คนจากจำนวนผู้ที่สอบผ่านทั้งหมด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ของผู้สอบผ่าน ทำให้กลุ่มตัวอย่างทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จตระหนักถึงความสำคัญของการนำไปปฏิบัติเพิ่มขึ้น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“การวางแผนหรือตั้งเป้าหมาย ใครก็ทำได้เพราะเป็นเพียงสิ่งที่เราเขียนหรือตั้งใจไว้ แต่จริง ๆ แล้วสิ่งที่สำคัญที่สุดที่กิจกรรมนี้ทำให้ฉันได้รู้สึก คือ ความตั้งใจ ถ้าเป้าหมายหรือการวางแผนเรามีมากมายแค่ไหน แต่ถ้าเราไม่มีความตั้งใจ ทุกอย่างก็จะไม่ประสบผลดังที่ตั้งใจหรอก ต่อไปนี้หนูจะตั้งใจให้มากขึ้นค่ะ”

“ถึงเวลาแล้วที่จะต้องเริ่มจริงจังกับชีวิตมากขึ้น ต้องวางแผนชีวิตตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนและทำให้สำเร็จด้วยความตั้งใจจริง...”

“ต้องพยายามคิดตระหนักถึงผลที่จะตามมา เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำตามแผน มองเป้าหมายให้ใหญ่เข้าไว้ อุปสรรคจะได้เล็กลงจริงๆ ต่อไปจะทำตามแผนอย่างตั้งใจ ไม่ชะล่าใจที่ตัวเองสอบผ่านมหิดล 8 วิชา ต้องพยายามทบทวนสิ่งที่เรายังไม่ได้...”

3.6 การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเอง จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการบันทึกผลการเรียนรู้ สามารถสรุปการวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ตารางที่ 49 จำนวนและร้อยละของการวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาล (n=45)

สิ่งที่นำไปปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	สิ่งที่นำไปปฏิบัติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
นำข้อดีของบุคคลต้นแบบและตัวอย่างการดำเนินชีวิตของรุ่นพี่และอาจารย์ไปปฏิบัติ	45	100	เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ	25	55.56
นำข้อเสียของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาข้อดีเพิ่มขึ้น	37	82.22	ตั้งใจประกอบวิชาชีพเพื่อให้มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพและรักษาภาพลักษณ์ของพยาบาลที่พึงประสงค์	23	51.11
วางแผนการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	31	68.89	วางแผนการปฏิบัติงานทุกอย่างก่อนลงมือปฏิบัติ	19	42.22
กำหนดเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและพยายามดำเนินตามแผน	30	66.67	สร้างนิสัยใฝ่รู้ของตนเอง	18	40.00
เพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจในการนำแผนไปปฏิบัติ	30	66.67	ประเมินผลการนำแผนไปปฏิบัติและปรับแผนเป็นระยะ	18	40.00
กระตือรือร้นในการค้นคว้าและพัฒนาตนเอง	27	60.00	ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	14	31.11
			สืบค้นข้อมูลทางวิชาการอย่างเป็นระบบ	11	24.44

จากตารางที่ 49 กลุ่มตัวอย่างวางแผนในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้พัฒนาตนเอง ความถี่สูงสุด คือ นำข้อดีของบุคคลต้นแบบและตัวอย่างการดำเนินชีวิตของรุ่นพี่และอาจารย์ไปปฏิบัติ (ร้อยละ 100) รองลงมา คือ นำข้อเสียของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาข้อดีเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 82.22) และวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 68.89) ความถี่ต่ำสุด คือ สืบค้นข้อมูลทางวิชาการอย่างเป็นระบบ (ร้อยละ 24.44)

**3.7 บันทึกผลการนำรูปแบบไปใช้** ผู้วิจัยได้บันทึกผลการจัดกิจกรรมทั้ง 11 กิจกรรม และวิเคราะห์เนื้อหาจากการอภิปรายในกลุ่มย่อย โดยวิเคราะห์ความเป็นไปได้และเหมาะสมในการปฏิบัติจริง ผลลัพธ์การเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคที่พบ เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบ ดังนี้

### 3.7.1 ผลของการจัดกิจกรรม

**กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่ชีวิตใหม่** การที่ให้อนุญาตกลุ่มตัวอย่างฉีกภาพวาดพยาบาลในฝันของกลุ่มได้เมื่อสิ้นสุดกิจกรรม พบว่า ทุกกลุ่มฉีกภาพทั้งหมด แต่มีบางกลุ่มลังเล ไม่ได้ฉีกภาพในตอนแรก แต่เมื่อพบว่ากลุ่มอื่นฉีกภาพ จึงปฏิบัติตามด้วย การอภิปรายผลการเรียนรู้ที่ได้รับพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ข้อคิดที่ดีจากการฉีกภาพวาดพยาบาลในฝัน คือ การกระทำกิจกรรมใด ๆ ต้องไตร่ตรองอย่างรอบคอบและตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มขึ้น

**กิจกรรมที่ 2 แพลนนิ่งสำคัญใจ** เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาเล่นเกมสร้างปราสาท บรรยายและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตและประกอบวิชาชีพ พบว่า ขณะที่กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สร้างปราสาทไปประมาณ 10 นาที และได้ทบทวนว่า กลุ่มของตนเองยังไม่สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด คือ การสร้างปราสาทต้องสูง สวยและมั่นคง กลุ่มตัวอย่างได้ขออนุญาตเปลี่ยนอุปกรณ์ ซึ่งผู้วิจัยไม่ได้กำหนดไว้ในรายละเอียดของการจัดกิจกรรม แต่ผู้วิจัยได้อนุญาตให้เปลี่ยนอุปกรณ์ได้ 1 ครั้ง ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการวางแผนและการดำเนินตามแผน ต้องมีการประเมินผลตนเองและปรับแผนเป็นระยะ

**กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ** กลุ่มตัวอย่างได้แบ่งกลุ่มและอภิปรายเกี่ยวกับบุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอบุคคลต้นแบบที่เป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัย บางกลุ่มเสนอบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียวเป็นต้นแบบ แต่บางกลุ่มนำเสนอข้อดีของอาจารย์แต่ละคนเป็นต้นแบบในแต่ละประเด็น และมีกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มเสนอบุคคลสำคัญของวิชาชีพ ได้แก่ มิสฟลอเรนซ์ ไนติงเกิล (Florence Nightingale) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกวิชาชีพการพยาบาลตั้งแต่สมัยสงครามไครเมีย และสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (สมเด็จย่า)

**กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข** จากการจัดกิจกรรมให้รุ่นพี่บรู๊นน้องเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างกระตือรือร้นในการซักถามปัญหาและแนวทางวางแผนประกอบวิชาชีพดี และให้ความเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ดีมาก ทำให้ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพที่ดี ข้อสังเกต คือ การที่เชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพในแต่ละระยะของการพัฒนาการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ (1) มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี (2) ประสบการณ์ 5-10 ปี และ (3) ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจแนวทางพัฒนาตนเองในแต่ละระยะได้ชัดเจน ดังนั้นในการปรับปรุงรูปแบบ ควรระบุดูคุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพที่จะเชิญมาเป็นวิทยากรไว้ในแนวคิดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำรูปแบบไปใช้สามารถเลือกวิทยากรได้อย่างเหมาะสม โดยควรมีจำนวนและคุณสมบัติครบตามระยะของพัฒนาการประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงของบุคคลต้นแบบและเข้าใจการพัฒนาตนเองในการประกอบวิชาชีพแต่ละระยะได้อย่างชัดเจน

**กิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยไม่รู้** กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มยังสับสนตามประเด็นที่มอบหมายไม่ครอบคลุม คือ สืบค้นวารสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นคำสั่งได้น้อย บางกลุ่มไม่ได้สืบค้นวารสารเลย กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า โดยปกติไม่ค่อยได้สืบค้นจากวารสาร เมื่อได้รับ

โจทย์คำสั่งจึงมุ่งสืบค้นเฉพาะตำราเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างอภิปรายผลการเรียนรู้ว่า กิจกรรมนี้ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสืบค้นจากช่องทางหรือแหล่งค้นคว้าที่หลากหลายเพิ่มขึ้น

**กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง** กลุ่มตัวอย่างเสนอความเห็นว่าการให้กลุ่มตัวอย่างประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของเพื่อนเป็นสิ่งที่ดีมาก ที่ทำให้มีโอกาสรับรู้ความคิดเห็นของเพื่อน ทราบว่าเพื่อนคิดอย่างไร การที่เพื่อนบอกจุดอ่อนของตนเอง ทำให้ได้ทบทวนพฤติกรรมของตนเองและนำไปปรับปรุงตนเองได้ต่อไป ข้อสังเกต คือ การให้กลุ่มตัวอย่างบันทึกการใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ใน 1 สัปดาห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบางส่วนบันทึกกิจกรรมที่เป็นรายละเอียดย่อย เช่น เข้าแถวเคารพธงชาติ สวดมนต์ประจำวัน ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ภาพรวมของการใช้เวลาประจำวันเพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและงานได้น้อย ดังนั้น เมื่อจัดกิจกรรมสานฝันครั้งที่ 1 ซึ่งเป็นการติดตามการจัดทำแผน และผู้วิจัยได้ตรวจบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและให้ข้อเสนอแนะเป็นรายบุคคลแก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผนจัดสรรเวลาในอนาคตที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้ทบทวนแก้ไขการวางแผนจัดสรรเวลาในอนาคตเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างวาดภาพวงกลมที่ 2 และเขียนคำบรรยายใต้ภาพว่า แผนการใช้เวลาในอนาคตนั้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจไม่ตรงกันว่าหมายถึงช่วงใด กลุ่มตัวอย่างบางคนเขียนถึงช่วง 2 เดือนก่อนสำเร็จการศึกษา และบางคนเขียนถึงช่วงที่สำเร็จการศึกษาและไปปฏิบัติงานแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ชี้แจงและเน้นให้วางแผนการใช้เวลาภายในช่วง 2 เดือน จากข้อสังเกตที่ได้นี้ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการปรับปรุงรูปแบบ คือ การเสนอตัวอย่างการวางแผนจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันที่เหมาะสมในช่วงที่บรรยาย จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถวิเคราะห์ตนเองและวางแผนจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น และควรปรับคำบรรยายใต้ภาพวงกลมให้ชัดเจน

**กิจกรรมที่ 7 วาดฝัน** ข้อสังเกต คือ การที่ให้อาสาสมัครนำเสนอภาพอนาคตของตนเองที่ต้องการ ทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี และพบว่าการให้อาสาสมัครนำเสนอภาพอนาคตอย่างน้อย 5 คน นั้นใช้เวลาเพียง 10 นาที ซึ่งระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกิจกรรม 45 นาที ดังนั้น ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างทุกคนได้นำเสนอภาพอนาคตของตนเอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างกระตือรือร้น สนใจรับฟังและได้แนวทางในการปรับวิธีการเขียนบรรยายภาพอนาคตของตนเองเพิ่มขึ้น และการที่ได้นำเสนอภาพอนาคตให้ผู้อื่นรับทราบนั้น เปรียบเหมือนการสร้างพันธะสัญญากับตนเองในการมุ่งไปสู่ภาพอนาคตที่ต้องการเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ในการบันทึกเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพแต่ละช่วงเวลานั้น จากการตรวจสอบการบันทึกผลครั้งแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่างบันทึกไม่ครบถ้วน บางคนไม่ได้ระบุเป้าหมายในการดำเนิน

ชีวิตในบางระยะและเขียนเป็นความเรียงที่ไม่ชัดเจน ดังนั้น ควรแก้ไขแบบบันทึกการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพในหัวข้อดังกล่าว โดยจัดทำเป็นตารางให้บันทึกแยกเป็นข้อในแต่ละด้าน เพื่อความสะดวกในการบันทึกและตรวจสอบความครบถ้วน

**กิจกรรมที่ 8 เส้นทางสู่ความสำเร็จ** ผู้วิจัยได้ให้กลุ่มตัวอย่างฝึกปฏิบัติการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพตามแบบฟอร์มที่กำหนด ซึ่งพบข้อสังเกตในการปรับปรุงรูปแบบ คือ รายละเอียดของกิจกรรมการเรียนรู้ในคู่มือไม่ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า รายละเอียดของแผนเป็นอย่างไร แต่ระบุไว้ในสาระการเรียนรู้ซึ่งอยู่แยกกันคนละบท ทำให้ไม่สะดวกในการนำไปใช้ จากการนำไปปฏิบัติจริงนี้ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางในการปรับปรุงรูปแบบโดยจัดเรียงเนื้อหาสาระของคู่มือการใช้รูปแบบและเพิ่มรายละเอียดของกิจกรรมให้ชัดเจนขึ้น

**กิจกรรมที่ 9 พื้หรือยัง** การที่กลุ่มตัวอย่างได้ตรวจสอบการวางแผนชีวิตวิชาชีพของสมาชิกในกลุ่มอย่างน้อยคนละ 2 คน เป็นการพัฒนาทักษะการยอมรับฟังคำวิพากษ์จากผู้อื่น และช่วยให้สามารถปรับแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้เหมาะสมเพิ่มขึ้น และผู้วิจัยได้ตรวจสอบแผนเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ถูกต้องและสอดคล้องกับการประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินตนเองและความเป็นไปได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่ละระยะ ข้อสังเกตที่ได้จากการจัดกิจกรรม พบว่า การตรวจสอบแผนโดยเพื่อนนั้นมีบางประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุม เช่น การกำหนดภาพอนาคต การกำหนดเป้าหมายที่ครอบคลุมทั้งด้านการดำเนินชีวิต และการประกอบวิชาชีพ การระบุกิจกรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด เป็นต้น ดังนั้น ในการตรวจสอบแผนจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ช่วยในการพิจารณาด้วย ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างยังเป็นนักศึกษาซึ่งความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินบริบทที่เกี่ยวข้องอาจมีจำกัด

**กิจกรรมที่ 10 สรุปผลการเรียนรู้ประจำสัปดาห์** กลุ่มตัวอย่างได้นำเสนอแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ 5 คน และได้ร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการเรียนรู้ประจำสัปดาห์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างประทับใจที่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อน ทำให้ได้แนวคิดในการปรับปรุงแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของตนเองและได้แนวทางการนำข้อคิดที่ได้เรียนรู้และแผนไปปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น ข้อสังเกตที่พบ คือ ชื่อของกิจกรรมไม่น่าสนใจเหมือนกิจกรรมอื่น ๆ ดังนั้น ควรปรับชื่อกิจกรรมโดยปรับเป็นชื่อกิจกรรม”เตรียมพร้อมสานฝัน” ซึ่งหมายถึง การเตรียมความพร้อมในการนำไปปฏิบัติ



**กิจกรรมที่ 11** **सानฝัน** ได้จัดกิจกรรมติดตามการจัดทำแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ จำนวน 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง ในสัปดาห์ที่ 3, 5 และ 8 มีข้อสังเกตคือ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้ผ่านการจัดทำแผนและตรวจสอบแผนโดยเพื่อนและผู้วิจัยมาแล้วในกิจกรรมที่ 8 ฟิตหรือยัง ดังนั้น การติดตามผลในครั้งที่ 1 ซึ่งเป็นการตรวจสอบและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพระยะ 2 เดือนนั้น จึงกระทำได้รวดเร็ว และสามารถให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงแผนในระยะ 1 ปี และ 5 ปี ได้ด้วย ผลการจัดกิจกรรมพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถแก้ไขแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้สมบูรณ์ทั้งในระยะ 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี ในการปฏิบัติกิจกรรมसानฝันครั้งที่ 1 จากข้อสังเกตนี้ทำให้ได้แนวทางในการปรับกิจกรรมसानฝันครั้งที่ 1 เป็นการติดตามการจัดทำแผนทุกระยะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และกิจกรรมसानฝันครั้งที่ 2 ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการนำแผนไปปฏิบัติและติดตามผลการนำแผนระยะสั้น 2 เดือนไปปฏิบัติ เนื่องจากเมื่อกลุ่มตัวอย่างนำแผนไปปฏิบัติจริงแล้วพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น ความไม่ขยันของตนเอง สื่อต่าง ๆ ทางอินเทอร์เน็ต สิ่งแวดล้อมที่เสียงดัง เป็นต้น ทำให้ไม่ได้อ่านหนังสือหรือพัฒนาตนเองตามที่ระบุไว้ในแผนที่ควร

**3.7.2 การนำคู่มือการใช้รูปแบบฯ ไปใช้** จากการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้ พบว่า คู่มือมีรายละเอียดของการจัดกิจกรรมครบถ้วนเป็นส่วนใหญ่ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ยกเว้นในกิจกรรมที่ 8 และ 9 คือ กิจกรรมเส้นทางสู่ความสำเร็จและกิจกรรมฟิตหรือยัง ในรายละเอียดของการจัดกิจกรรมไม่ได้ระบุองค์ประกอบของการจัดทำแผนและรายละเอียดที่ต้องตรวจสอบแผนไว้ เมื่อนำไปใช้จริงจึงต้องย้อนกลับไปอ่านเนื้อหาจากสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้การที่แนวคิดขอบเขตของการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมอยู่แยกกับรายละเอียดของการจัดกิจกรรม ทำให้ไม่สะดวกในการใช้งาน ดังนั้น ควรปรับปรุงโดยจัดเรียงเนื้อหาที่ต่อเนื่องกันไว้ด้วยกันให้สมบูรณ์ในแต่ละกิจกรรม

**3.7.3 ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม** จากการจัดกิจกรรมทั้ง 11 ชุด พบว่า ส่วนใหญ่สามารถดำเนินกิจกรรมได้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนดในรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่าเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม ไม่นานเกินไป ทำให้ไม่น่าเบื่อ แต่บางกิจกรรมพบว่าระยะเวลาปฏิบัติบางขั้นตอนนี้เกินไป กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะให้เพิ่มระยะเวลา ได้แก่ กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน ในช่วงการสร้างปราสาท ซึ่งให้เวลาปฏิบัติ 20 นาที แต่เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ในการปฏิบัติจริงพบว่า ไม่จำเป็นต้องเพิ่มเวลาเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างสามารถสร้างปราสาทได้ ตามวัตถุประสงค์ทุกครั้ง และกิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง ในช่วงที่ให้เพื่อนร่วมชั้นเรียนประเมินจุดแข็ง

และจุดอ่อนของตนเองซึ่งใช้เวลา 15 นาที ผู้วิจัยได้เพิ่มระยะเวลาเป็น 20 นาที ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถประเมินเพื่อนได้ครบถ้วนเพิ่มขึ้น

**3.7.4 ปัญหาและอุปสรรค** ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจัดกิจกรรม คือ การจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรม เนื่องจากผู้วิจัยจัดกิจกรรมในช่วงที่นักศึกษาเตรียมตัวสอบความรู้รอบยอดของมหาวิทยาลัยมหิดลและการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทำให้เวลาในการจัดกิจกรรมบางช่วงตรงกับตารางการติวนักศึกษาเพื่อเตรียมสอบ แม้ว่าผู้วิจัยได้ประสานงานไว้ล่วงหน้าก่อนแล้ว แต่เมื่อปฏิบัติจริงยังคงพบอุปสรรคดังกล่าวต้องเลื่อนตารางในช่วงที่จัดกิจกรรมติดตามผล อย่างไรก็ตามปัญหาและอุปสรรคในการจัดสรรตารางเวลานี้ไม่ได้ทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนไป เนื่องจากระยะเวลาที่เลื่อนแตกต่างจากตารางเดิมไม่มาก เช่น เลื่อนจากการจัดกิจกรรมในวันพุธเป็นวันศุกร์ เป็นต้น

**3.8 แนวทางปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล** จากประสิทธิผลของรูปแบบและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล สามารถสรุปแนวทางการปรับปรุงรูปแบบได้ดังนี้

**3.8.1 กิจกรรม** เพิ่มรายละเอียดของการปฏิบัติและปรับระยะเวลาดำเนินการของกิจกรรม ได้แก่

3.8.1.1 กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข ระบุคุณสมบัติของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จที่ควรเชิญมาเป็นวิทยากรไว้ในแนวคิดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำรูปแบบไปใช้สามารถเลือกวิทยากรได้อย่างเหมาะสมตามระยะพัฒนาการของอาชีพ ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเข้าใจแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในแต่ละระยะของการประกอบวิชาชีพได้ชัดเจน

3.8.1.2 กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง เพิ่มเวลาการจัดกิจกรรมในช่วงที่ให้เพื่อนร่วมชั้นเรียนประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เนื่องจากการแลกเปลี่ยนกันประเมินนั้นต้องใช้เวลาเพื่อให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนในแต่ละคน โดยเพิ่มจาก 15 นาที เป็น 20 นาที และปรับลดระยะเวลาในบันทึกการประเมินสภาพแวดล้อม เหลือ 15 นาที เหตุผลที่ปรับลดเวลาในการประเมินสภาพแวดล้อมของตนเอง เนื่องจากผู้เรียนได้ร่วมกันวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมในกลุ่มย่อยมาแล้ว ทำให้สามารถประเมินสภาพแวดล้อมได้รวดเร็วขึ้น

3.8.1.3 กิจกรรมที่ 7 วาดฝัน แก๊ซรายละเอียดของกิจกรรมในขั้นตอนการให้อาสาสมัครนำเสนองานอนาคตที่ต้องการอย่างน้อย 5 คน เป็นให้นักศึกษาทุกคน

นำเสนอภาพอนาคตที่ต้องการไม่เกินคนละ 1 นาที เพื่อให้นักศึกษาทุกคนมีพันธะสัญญากับตนเอง และเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติเพื่อมุ่งไปสู่ภาพอนาคตเพิ่มขึ้น

3.8.1.4 กิจกรรมที่ 8 เส้นทางสู่ความสำเร็จ เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจัดทำแผน ได้แก่ เป้าหมาย ชื่อแผน กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ แหล่งทรัพยากรและตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

3.8.1.5 กิจกรรมที่ 9 พัดหรือยัง เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับรายละเอียดของการตรวจสอบแผน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ ชื่อแผน รายละเอียดของกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ แหล่งทรัพยากร และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

3.8.1.6 กิจกรรมที่ 10 สรุปผลการเรียนรู้ประจำสัปดาห์ เปลี่ยนชื่อกิจกรรมเป็น“เตรียมพร้อมสานฝัน” เพื่อให้ชื่อกิจกรรมน่าสนใจและสื่อถึงการเตรียมความพร้อมในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติเพิ่มขึ้น

**3.8.2 แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** แก้ไขคำอธิบายได้ภาพวงกลมของแผนการใช้เวลาในอนาคต เป็น “แผนการใช้เวลาภายใน 2 เดือน” เพื่อให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น และในการกำหนดเป้าหมายแต่ละระยะปรับแยกหัวข้อเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตและด้านการประกอบวิชาชีพเป็นตารางสรุป เพื่อให้นักศึกษาบันทึกได้ง่ายและครบถ้วนทั้งสองด้าน

**3.8.3 คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล** จัดเรียงลำดับเนื้อหาสรุปแนวคิดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและรายละเอียดของการจัดกิจกรรมไว้ด้วยกันเพื่อให้อาจารย์ผู้สอนเข้าใจง่ายขึ้น

**ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ปรับปรุงแล้ว ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ นำเสนอรายละเอียดได้ดังนี้

## รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

### 1. หลักการ

ความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีหลายประการ ได้แก่ พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ซึ่งกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพต้องต่ออายุเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก 5 ปี นอกจากนี้ความต้องการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพของผู้ใช้บริการ การปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีต่างเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่านักวิชาการหลายท่านกล่าวว่า สมรรถนะพยาบาลที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และวางแผนประกอบอาชีพได้ (วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ, 2550; AACN, 2008) สอดคล้องกับไนลส์และแฮริสบาวสเบย์ (Niles and Harris-Bowlsbey, 2005: 353-354) กล่าวว่า การประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 แตกต่างจากยุคศตวรรษที่ 20 เนื่องจากองค์กรต้องการบุคคลต้องมีความรู้และทักษะที่กว้าง มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีระดับสูงและมีความตั้งใจในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยการเรียนรู้ตลอดชีวิต

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร (2550) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะส่งผลดีทั้งต่อตนเอง ผู้ใช้บริการ หน่วยงาน วิชาชีพและประเทศ ดังนี้ (1) เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ (2) ผู้ใช้บริการพึงพอใจเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ (3) วิชาชีพได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้วิชาชีพได้รับการยอมรับจากสังคม (4) การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้ใช้บริการประทับใจในคุณภาพการบริการ ทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและมีภาพลักษณ์ที่ดี ขณะเดียวกันพยาบาลจะมีแรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออกของพยาบาลและลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ (5) ประหยัดงบประมาณของประเทศ เมื่อมีระบบบริการที่มีคุณภาพและการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้ประหยัดงบประมาณของประเทศได้เพิ่มขึ้น ฮูดและเลดี้ (Hood and Leddy, 2006: 607) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพถือเป็นหน้าที่ของพยาบาลทุกคน

ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จากแนวคิดบันไดวิชาชีพพยาบาลซึ่งหมายถึงระดับความก้าวหน้าในงานของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล พยาบาลควรวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความก้าวหน้าในงานอย่างต่อเนื่อง เบนเนอร์กล่าวว่พยาบาลสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานได้ 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับผู้มีประสบการณ์น้อยไปจนถึงผู้ชำนาญการ (Benner, 2001) การวางแผนอาชีพเป็นกระบวนการประเมินตนเองและกำหนดเป้าหมายอาชีพซึ่งต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Kleinknesht and Hefferin, 1982: 31) เป็นกุญแจสำคัญของพยาบาลในเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ กระบวนการวางแผนและพัฒนาอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ (Donner and Wheeler, 2001a: 80) ซึ่งต้องทำความเข้าใจงานและสิ่งแวดล้อมในชีวิตของตน ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตน กำหนดวิสัยทัศน์ในการประกอบอาชีพ และวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต (Donner and Wheeler, 2001b: 9) เป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตที่นักศึกษาระทำเพื่อพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ ประสบการณ์และสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง (Identity) เป็นการค้นพบตนเอง โดยประเมินตนเองตามค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพ (Waddell and Buer, 2005: 4) การวางแผนอาชีพไม่ใช่การวางแผนเฉพาะการประกอบอาชีพแต่รวมถึงการวางแผนการดำเนินชีวิตด้วย (Niles and Harris-Bowlsbey, 2005: 353-354) การวางแผนชีวิตวิชาชีพที่ดีจะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอนาคตของตนเองได้ (Zunker, 1998: 92-93)

นอกจากนี้การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการสำคัญในการวางแผนเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการที่จะได้เลื่อนระดับขึ้นไปไม่เพียงแต่นับอายุงานเท่านั้น จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถไปพร้อมกันด้วย หากไม่ได้รับการพัฒนาและปฏิบัติงานนานขึ้นจะเกิดความเบื่อหน่ายและพึงพอใจในงานลดลง เกิดการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลได้ จากการศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2549-2558 (คณะกรรมการวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ สภาการพยาบาล, 2549) พบว่าในอนาคตอีก 10 ปีข้างหน้า จำนวนพยาบาลจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ และจะมีอัตราการสูญเสียพยาบาลร้อยละ 3 ต่อปี ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลนั้น ควรธำรงรักษากำลังคนไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุด เนื่องจากเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด

จากความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและการส่งเสริมการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งปัญหาการขาดแคลนพยาบาลดังกล่าว วิทยาลัยพยาบาลจึงควรมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์และควรจัดกิจกรรมเสริม

หลักสูตรเพื่อส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาตนเองและชี้แนะแนวทางการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมในการประกอบอาชีพและมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามที่สภาการพยาบาลกำหนด รวมทั้งสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่พัฒนาขึ้น มุ่งเน้นสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้เรียนให้มีความใฝ่รู้ มีความอดทน มุ่งมั่น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสามารถวางแผนสำหรับอนาคตของตนเองได้ ซึ่งแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะของบุคคลที่จะช่วยผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลใหม่ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ประเมินตนเอง กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพและวิธีการไปสู่เป้าหมาย ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยให้ตระหนักถึงคุณค่าในชีวิตและการทำงาน รวมทั้งมีความพร้อมในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
2. เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3. ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง นักศึกษาพยาบาลมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น ได้แก่

**ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สมรรถนะเชิงวิชาชีพที่พึงประสงค์ และแนวทางการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการซึ่งบุคคลใช้ในการพัฒนาตนเองวางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ

**ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง วางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผลตนเอง

### ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

ประกอบด้วย การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความใฝ่รู้และความรับผิดชอบ มีรายละเอียดดังนี้

#### 1) การรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

หมายถึง การที่นักศึกษาทราบว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง วางแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยแรงจูงใจเกิดได้จากปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงาน

#### 2) ความใฝ่รู้ หมายถึง การที่นักศึกษาแสดงถึงความสนใจในการเรียนรู้สิ่ง

ใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียดและลึกซึ้ง โดยการซักถามข้อสงสัย กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายทั้งจากตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย หรือสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ วิทยู โทททัศน์ วีดีทัศน์ และการสืบค้นทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์

#### 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่นักศึกษาแสดงออกถึงความพยายาม

ในการจัดทำแผนและนำไปปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และยอมรับผลจากการกระทำของตนเองทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น

#### 4. สารการเรียนรู้ การกำหนดสาระหรือเนื้อหาในการเรียนรู้พิจารณาจากหลักการ

วัตถุประสงค์และผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนด ประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังนี้

##### 1. วิชาชีพการพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ มี

ขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพพยาบาล ลักษณะที่แสดงความเป็นวิชาชีพ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 และตามที่สภาการพยาบาลกำหนด

##### 2. บัณฑิตวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับ

บัณฑิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด การพัฒนาสู่การเป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง

##### 3. แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ มีขอบเขต

เนื้อหาเกี่ยวกับความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

4. **การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

5. **การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์** มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับความหมายของหลักฐานเชิงประจักษ์ ความจำเป็นของการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ระดับความน่าเชื่อถือของหลักฐานเชิงประจักษ์ แนวทางการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์

6. **ประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล** มีขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพ แผนพัฒนาระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาระบบสุขภาพไทย

## 5. กระบวนการจัดกิจกรรม

กระบวนการจัดกิจกรรมเชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพซึ่งแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การประเมินความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ (2) การประเมินตนเอง ประกอบด้วย การประเมินความสนใจ ค่านิยม สมรรถนะ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ การเรียนรู้ ความสมดุลในชีวิตและงาน และเครือข่าย (3) การกำหนดภาพอนาคต (4) การวางแผนสำหรับอนาคต (5) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติ รู้จักจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย กิจกรรม และบันทึกอย่างเป็นระบบ และ (6) การประเมินผล เพื่อปรับปรุงแผนและพัฒนาตนเองไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ ภาพอนาคตและเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่ต้องการ ดังภาพที่ 13

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาพที่ 13 กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

การจัดกิจกรรม มีทั้งหมด 11 ชุด แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

### ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ

เป็นการเตรียมความพร้อมในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ มุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ เข้าใจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ เส้นทางอาชีพ แนวทางการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนและการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ได้ โดยการจัดกิจกรรม บรรยายให้ความรู้ และการพูดชักจูง ประกอบด้วย กิจกรรม 5 ชุด ใช้เวลาปฏิบัติกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 15 ชั่วโมง ได้แก่

1. กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่วิถีใหม่ เป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยอภิปรายเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพแล้ววาดภาพพยาบาลในฝัน และผู้สอนบรรยายแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวกับ

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ หลังจากให้คะแนนภาพวาดแล้วผู้สอนอนุญาตให้แต่ละกลุ่มชี้ภาพวาดของตนเองได้ การอนุญาตให้นักศึกษาชี้ภาพพยาบาลในฝันของตน มุ่งให้ข้อคิด นักศึกษาว่าในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ต้องไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณเสมอ การชี้ภาพที่เปรียบเทียบเหมือนการทำลายภาพพยาบาลในฝันของตนเองซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจได้ เนื่องจากในการประกอบวิชาชีพนั้น พยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งจากภาระงาน เพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้บริการ พยาบาลวิชาชีพ จึงต้องรู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความมุ่งมั่นอดทน ฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเพื่อก้าวไปสู่ ภาพพยาบาลในฝันของตนเองให้สำเร็จ

2. กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาเล่นเกมสร้างปราสาท บรรยายและให้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย กระบวนการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพ บันไดวิชาชีพ และเส้นทางอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ การสร้างปราสาทมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าใจถึงประโยชน์ของการวางแผนและมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งในการประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องวางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพ รวมทั้งเรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาระบุสิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดในชีวิตและบุคคลที่คิดว่าเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติการพยาบาล และให้นำเสนอหน้าชั้นเรียน ผู้สอนบรรยายแนวทางสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ยกตัวอย่างประกอบ สรุปประเด็นและพูดคุยจูงใจให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

4. กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาทำแบบฝึกหัด โดยให้พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพในแต่ละระยะของพัฒนาการอาชีพ ได้เสวนาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ เพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตวิชาชีพ

5. กิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยใฝ่รู้ เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังให้ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอและพัฒนาทักษะการสืบค้น จัดกิจกรรมโดยใช้เกมสืบค้นจับใจ บรรยายและให้ฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์

**ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ** เป็นระยะที่เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคต และการวางแผนสำหรับอนาคต ประกอบด้วย กิจกรรม 5 ชุด ใช้เวลาจัดกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 15 ชั่วโมง ดังนี้

1. กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนให้นักศึกษาสามารถประเมินและวินิจฉัยตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง โดยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายประเด็นทางสุขภาพ สังคม การพยาบาลทั้งในระดับโลก สังคม ประเทศและท้องถิ่น และวิเคราะห์ผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาล และให้นักศึกษาประเมินตนเองโดยใช้เกม “ฉันเป็นอย่างไร” เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และแลกเปลี่ยนกันประเมินเพื่อนในชั้นเรียน หลังจากนั้นมอบหมายให้นักศึกษานำเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมประจำวันใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ นักศึกษาได้ทบทวนความคุ้มค่าของการใช้เวลาและให้วางแผนบริหารเวลาประจำวันให้เหมาะสม ในช่วงเวลา 8 สัปดาห์ก่อนสำเร็จการศึกษา

2. กิจกรรมที่ 7 วาดฝัน เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษากำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับผลการประเมินตนเอง เพื่อให้สามารถกำหนดภาพอนาคตและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายของตนเองได้ และให้นักศึกษาทุกคนได้นำเสนอภาพอนาคตของตนเอง เพื่อให้เกิดพันธะสัญญากับตนเองและเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตามภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่กำหนด

3. กิจกรรมที่ 8 เส้นทางสู่ความสำเร็จ เป็นกิจกรรมที่ให้นักศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพทั้งระยะสั้น คือ ระยะ 2 เดือน ระยะกลาง 1 ปี และระยะยาว 5 ปี เพื่อพัฒนาทักษะในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาพอนาคตและเป้าหมายที่กำหนด

4. กิจกรรมที่ 9 ฟิตหรือยัง เป็นกิจกรรมที่ให้ตรวจสอบการวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยผู้วิจัยและสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้สามารถปรับแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมและเป็นการพัฒนาทักษะการยอมรับฟังคำวิพากษ์จากผู้อื่น โดยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนกันตรวจสอบแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ การที่ได้แลกเปลี่ยนกันตรวจสอบแผนถือเป็นการพัฒนาตนเองในด้านการยอมรับฟังคำวิพากษ์เพื่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนด

5. กิจกรรมที่ 10 เตรียมพร้อมสานฝัน กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม และผู้สอนทบทวนแนวทางการนำไปปฏิบัติ โดยเน้นให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

**ระยะที่ 3 นำแผนไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล** ประกอบด้วยกิจกรรม 1 ชุด คือ กิจกรรมที่ 11 สานฝัน ซึ่งรวมกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ 2 ขั้นตอน ได้แก่ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล ใช้ระยะเวลาการจัดกิจกรรม 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมเป็น 6 ชั่วโมง ดังนี้

กิจกรรมที่ 11 สานฝัน เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผน และติดตามการนำแผนไปปฏิบัติ เพื่อให้สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและประเมินผลตนเองเป็นระยะ ในการนำแผนไปปฏิบัติต้องปลูกฝังให้นักศึกษามีความมุ่งมั่น คำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการอยู่เสมอ รู้จักจัดลำดับความสำคัญและปฏิบัติกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และบันทึกผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยกำหนดให้นักศึกษาประเมินผลตนเองและปรับแผนภายในสัปดาห์ที่ 5 เหตุผลที่กำหนดให้ประเมินผลครั้งแรกในสัปดาห์ที่ 5 เนื่องจากเป็นช่วงเวลาหลังจากนำแผนไปปฏิบัติแล้วเป็นเวลา 4 สัปดาห์ และสรุปประเมินผลภายในสัปดาห์ที่ 8 เมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรม การได้ทบทวนตนเองและปรับแผนจะทำให้สามารถพัฒนาตนเองได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเพิ่มขึ้น

สำหรับรายละเอียดของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในแผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ดังตารางที่ 50

## 6. การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพไปใช้ โดยประเมินจากสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ดังนี้

1. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลองโดยใช้สถิติ Paired t-test ใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยประเมินบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ การนำแผนไปใช้ สิ่งที่ได้เรียนรู้และปัญหาอุปสรรคในการนำแผนไปปฏิบัติ

ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
<b>ระยะที่ 1 เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ใช้ระยะเวลา 15 ชั่วโมง</b>					
1. กิจกรรมก้าวสู่ชีวิตใหม่	เพื่อปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนะนำบทเรียนและแจกคู่มือการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล</li> <li>2. จัดกิจกรรมพยาบาลในฝัน ให้แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และร่วมกันอภิปรายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ในความคิดของตนเอง</li> <li>3. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอภาพพยาบาลในฝันหน้าชั้นเรียนและให้ร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์และคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล</li> <li>4. ผู้สอนแจ้งว่าอนุญาตแต่ละกลุ่มฉีกภาพวาดทิ้งได้หลังจากสิ้นสุดการอภิปราย</li> <li>5. พิจารณามีกลุ่มใดฉีกภาพทิ้งหรือไม่ ให้ตัวแทนกลุ่มอธิบายเหตุผลที่ฉีกภาพหรือไม่ฉีกภาพ ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายและสรุปข้อคิดจากการวาดภาพพยาบาลในฝัน และผู้สอนสรุปข้อคิดเกี่ยวกับการฉีกภาพทิ้ง</li> <li>6. ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์</li> </ol>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถาม</li> <li>● ประเมินเจตคติต่อวิชาชีพจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบฉบับบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล</li> <li>● ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล</li> </ul>	นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
2. กิจกรรม แผนนั้น สำคัญไฉน	เพื่อให้ตระหนักถึง ความสำคัญของการ วางแผนและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เส้นทางอาชีพ หลักการ และแนวทางการวางแผน พัฒนาตนเองและชีวิต วิชาชีพ	1. จัดกิจกรรมสร้างปราสาท โดยให้กลุ่มตัวอย่าง แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และแจกอุปกรณ์ตามที่ กำหนด เพื่อให้สร้างปราสาทให้มีความสูง สวยงาม และมั่นคง ภายใน 20 นาที 2. ผู้สอนทดสอบความมั่นคงของปราสาทโดยโยกพัดให้ เกิดลม ให้คะแนตามแบบประเมิน และร่วมกัน อภิปรายข้อคิดที่ได้จากกิจกรรม 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับบันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพ แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต วิชาชีพและสรุปผลการเรียนรู้	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วม กิจกรรม</li> <li>ประเมินจากการบันทึกผลการ เรียนรู้รายบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้และข้อคิดที่ได้รับ</li> </ul>	นักศึกษาตระหนักถึง ความสำคัญในการ วางแผนและเข้าใจแนวทาง วางแผนพัฒนาตนเองและ ชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น
3. กิจกรรม ครั้งหนึ่งใน ชีวิตและ บุคคล ต้นแบบ	เพื่อให้มีแรงจูงใจในการ พัฒนาตนเองและ วางแผนชีวิตวิชาชีพและ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้าง แรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองและวางแผนชีวิต วิชาชีพ	1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดย แจกกระดาษให้นักศึกษาเขียนบรรยายประสบการณ์ใน ชีวิตที่ทำให้ภาคภูมิใจพร้อมเหตุผล และให้นำเสนอหน้า ชั้นเรียน 2. ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายข้อคิดที่ได้รับ 3. ให้แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และให้ร่วมกันอภิปรายเพื่อ ค้นหาบุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิตและการ ปฏิบัติการพยาบาลอย่างน้อย 1 คน พร้อมระบุเหตุผล วาดภาพโดยการเขียนเป็นแผนผังความคิดในกระดาษ ขาวเทา และให้นำเสนอหน้าชั้นเรียน	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วม กิจกรรม</li> <li>ประเมินจากการบันทึกผลการ เรียนรู้รายบุคคลเกี่ยวกับ ความรู้และข้อคิดที่ได้รับ</li> </ul>	นักศึกษามีแรงจูงใจการ พัฒนาตนเองและวางแผน ชีวิตวิชาชีพ และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ สร้างแรงจูงใจในการ พัฒนาตนเองและวางแผน ชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
		4. ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายข้อคิดที่ได้รับ 5. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับหลักการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพและสรุปผลการเรียนรู้			
4. กิจกรรมทำ อย่างไรจะ ประสบ ความสำเร็จ และมี ความสุข	เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตวิชาชีพ	1. จัดกิจกรรมรุ่นพี่พบรุ่นน้อง โดยเชิญวิทยากรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ มาร่วมเสวนาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ในหัวข้อ “ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข” 2. เปิดโอกาสให้ซักถาม อภิปราย และสรุปผลการเรียนรู้	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>ประเมินจากการบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคลเกี่ยวกับความรู้และข้อคิดที่ได้รับ</li> </ul>	นักศึกษามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น
5. กิจกรรม สร้างนิสัย ใฝ่รู้	เพื่อให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและมีความรู้ความเข้าใจ ทักษะเกี่ยวกับการสืบค้นเชิงวิชาการทางอินเทอร์เน็ต	1. จัดกิจกรรม “สืบค้นฉบับไว” โดยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มกลุ่มละ 9 คน และให้สืบค้นรายชื่อหนังสือและงานวิจัยตามประเด็นที่ระบุไว้ อย่างน้อยจำนวน 10 เรื่อง และตอบคำถามประเด็นทางการพยาบาลและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ภายใน 20 นาที 2. ตรวจสอบผลการสืบค้นและการตอบคำถาม ให้รางวัลแก่กลุ่มที่ค้นคว้าได้มากที่สุดครบถ้วนตามประเด็นที่กำหนดทั้งตำรา วารสารและวิจัย 3. สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประเมินผลงานจากการทำกิจกรรมกลุ่ม และการฝึกปฏิบัติการสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการ</li> <li>ประเมินจากการบันทึกผลการเรียนรู้รายบุคคลเกี่ยวกับความรู้และข้อคิดที่ได้รับ</li> </ul>	นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบและมีความรู้ความเข้าใจและสามารถสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการได้

ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
		4. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ 5. นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ และสรุปผลการเรียนรู้			
<b>ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ใช้ระยะเวลา 15 ชั่วโมง</b>					
6. กิจกรรมค้นพบตัวเอง	เพื่อให้สามารถประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและสามารถประเมินตนเองเพื่อการวางแผนสำหรับอนาคตได้	1. ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นทางสุขภาพ สังคม การพยาบาลทั้งในระดับโลก สังคม ประเทศและท้องถิ่น และวิเคราะห์ผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาล นำเสนอหน้าชั้นเรียน 2. ให้นักศึกษาประเมินสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของตนเอง 3. ให้นักศึกษาประเมินตนเองโดยใช้เกม “ฉันเป็นอย่างไร” โดยให้เขียนข้อดีและข้อเสียของตนเองในกระดาษขนาด A4 1 แผ่น และให้เพื่อนในชั้นเรียนร่วมประเมินโดยเขียนในกระดาษอีก 1 แผ่น ภายใน 20 นาทีแล้วเปรียบเทียบกับข้อดีและข้อเสียที่เพื่อนประเมินและตนเองประเมิน 4. ให้นักศึกษาประเมินตนเองเกี่ยวกับค่านิยม ความสนใจ สมรรถนะ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความต้องการเรียนรู้ เครือข่ายและความสมดุลของชีวิตและงาน	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม</li> <li>ผลการนำเสนอหน้าชั้นเรียน</li> <li>ประเมินจากชิ้นงาน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินตนเองในแบบบันทึก การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</li> </ul>	นักศึกษสามารถประเมินสภาพแวดล้อม ประเมินและวิเคราะห์ตนเองได้อย่างเหมาะสม



ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
7. กิจกรรม วาดฝัน	เพื่อให้สามารถกำหนด ภาพอนาคตและ จัดลำดับความสำคัญ ของเป้าหมายชีวิต วิชาชีพของตนเองได้	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดกิจกรรมให้นักศึกษาเขียนภาพอนาคตที่ต้องการใน ด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ</li> <li>กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่ต้องการตามลำดับ ความสำคัญ โดยพิจารณาจากภาพอนาคตและผล การศึกษาสภาพแวดล้อมและการประเมินตนเอง</li> <li>ให้นักศึกษาทุกคนนำเสนอภาพอนาคตหน้าชั้นเรียน คนละไม่เกิน 1 นาที</li> <li>สรุปผลการเรียนรู้</li> </ol>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วม กิจกรรม</li> <li>ประเมินจากชิ้นงาน คือ การ กำหนดภาพอนาคตในบันทึก การพัฒนาตนเองและการ วางแผนชีวิตวิชาชีพ</li> </ul>	นักศึกษาสามารถกำหนด ภาพอนาคตของตนเองได้
8. กิจกรรม เส้นทางสู่ ความสำเร็จ	เพื่อให้วางแผนพัฒนา ตนเองและชีวิตวิชาชีพได้	<ol style="list-style-type: none"> <li>ให้นักศึกษาเขียนบรรยายวิธีการปฏิบัติเพื่อไปสู่ เป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่กำหนดแต่ละระยะ</li> <li>ให้นักศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ภายในระยะเวลา 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี</li> <li>สรุปผลการเรียนรู้</li> </ol>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วม กิจกรรม</li> <li>ประเมินจากชิ้นงาน คือ แผนพัฒนาตนเองและชีวิต วิชาชีพ</li> </ul>	นักศึกษาจัดทำแผนพัฒนา ตนเองและชีวิตวิชาชีพได้
9. กิจกรรม พิธีหรือยัง	เพื่อพัฒนาทักษะการ ยอมรับฟังคำวิพากษ์ จากผู้อื่น เพื่อให้สามารถปรับ แผนการพัฒนาตนเอง และชีวิตวิชาชีพได้อย่าง เหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> <li>ให้แบ่งกลุ่มย่อยแลกเปลี่ยนกันตรวจสอบแผนการ พัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพอย่างน้อยกลุ่มละ 3 คน และ โดยผู้สอนร่วมตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุงแผน</li> <li>นักศึกษาพิจารณาปรับปรุงแผนตามความเหมาะสม</li> <li>สรุปผลการเรียนรู้</li> </ol>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วม กิจกรรม</li> <li>ประเมินจากชิ้นงาน คือ ผลการ ปรับแผนพัฒนาตนเองและชีวิต วิชาชีพ</li> </ul>	นักศึกษายอมรับฟัง คำวิพากษ์จากผู้อื่นและ มีการปรับปรุงแผนการ พัฒนาตนเองและชีวิต วิชาชีพ

ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวน ชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
10. กิจกรรมเตรียมพร้อมสานฝัน	เพื่อสรุปผลการเรียนรู้และเตรียมพร้อมในการนำไปสู่การปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้อาสาสมัครนำเสนอแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพโดยย่อ อย่างน้อย 5 คน เพื่อเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน</li> <li>2. มอบหมายให้นักศึกษาปรับปรุงแผนและแก้ไขให้เรียบร้อยภายใน 2 สัปดาห์</li> <li>3. ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม</li> <li>4. ผู้สอนทบทวนแนวทางการนำไปปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ซักถาม</li> </ol>	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรมและติดตามประเมินจากชิ้นงาน คือ แผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพฉบับสมบูรณ์</li> </ul>	นักศึกษามีแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพที่สมบูรณ์และพร้อมใช้
<p><b>ระยะที่ 3 การนำไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล</b> ติดตามภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมจำนวน 6 ชั่วโมง</p>					
11. กิจกรรมสานฝัน	1. เพื่อให้วางแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้ครบทั้งสามระยะและนำไปปฏิบัติรวมทั้งบันทึกผลได้ถูกต้อง	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ติดตามการนำไปปฏิบัติ ครั้งละ 2 ชั่วโมง 3 ครั้ง ในสัปดาห์ที่ 3, 5 และ 8 ของการจัดกิจกรรม โดยกำหนดให้นักศึกษาส่งแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในวันศุกร์ สัปดาห์ที่ 2 และ 4 เพื่อให้ผู้สอนตรวจสอบก่อนกำหนดการติดตามผลครั้งที่ 1-2 เพื่อสามารถให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ครอบคลุมในแต่ละคน โดยกำหนดรายละเอียดของการติดตามผลในแต่ละครั้ง ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>● ครั้งที่ 1 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพระยะสั้น 2 เดือน ระยะ 1 ปี</li> </ul> </li> </ol>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ประเมินจากชิ้นงาน คือ บันทึกผลการนำไปปฏิบัติในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</li> <li>● ประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเมื่อสิ้นสุดการทดลอง</li> </ul>	นักศึกษานำแผนไปปฏิบัติและประเมินผลเพื่อพัฒนาตนเองได้ นักศึกษามีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 50 แผนการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล (ต่อ)

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	รายละเอียดของกิจกรรม	จำนวนชั่วโมง	การประเมินผล	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	<p>2. เพื่อให้สามารถประเมินผลตนเองและนำผลการประเมินไปพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>และ 5 ปี รวมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของการบันทึกข้อมูลจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการบันทึกผลการเรียนรู้กิจกรรมที่ 1-10</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ครั้งที่ 2 ให้คำปรึกษาและติดตามผลการนำแผนไปปฏิบัติ โดยให้อาสาสมัครจำนวนอย่างน้อย 5 คน นำเสนอผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และตรวจสอบการบันทึกผลการเรียนรู้กิจกรรมที่ 11 ครั้งที่ 1</li> <li>● ครั้งที่ 3 ให้นักศึกษาประเมินผลการนำแผนไปปฏิบัติและปรับปรุงแผนแล้วส่งแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพฉบับสมบูรณ์ และประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล</li> </ul> <p>2. สรุปผลการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยสำหรับในการติดตามประเมินผลในครั้งที่ 3 ผู้สอนทบทวนกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและแนวทางการนำแผนไปปฏิบัติเมื่อสำเร็จการศึกษา</p>			

สำหรับคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ปรับปรุงและนำไปทดลองใช้แล้วปรับปรุงอีกครั้งเพื่อให้มีชัดเจน เข้าใจง่ายและสะดวกในการใช้งาน (ดังตัวอย่างในภาคผนวก คู่มือการใช้รูปแบบฯ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อนสำเร็จการศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ โดยประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ การเรียนรู้ที่คาดหวัง และแนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมซึ่งเชื่อมโยงทฤษฎีและรูปแบบ
2. สาระการเรียนรู้ ประกอบด้วยเนื้อหาการเรียนรู้ตามที่กำหนด 6 เรื่อง
3. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดของกิจกรรมทั้งหมด 11 ชุด ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หัวข้อสาระการเรียนรู้ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม แนวคิดที่ใช้ในการจัดกิจกรรมซึ่งเป็นการสรุปแนวคิดโดยย่อและประเด็นสำคัญในการจัดกิจกรรม กิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งระบุขั้นตอนการจัดกิจกรรมและระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน หมายเลขของเอกสารประกอบการเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล
4. ภาคผนวก ประกอบด้วย เอกสารประกอบการเรียนรู้ ตัวอย่างการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ และแบบประเมินที่เกี่ยวข้อง
5. รายการอ้างอิง

ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) และกึ่งทดลอง (Quasi-experimental design) ใช้แบบแผนการวิจัยกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (The one group pretest posttest design) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ
2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. พัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
4. ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สมรรถนะทางการพยาบาล และรูปแบบการวางแผนชีวิตอาชีพทั้งของไทยและต่างประเทศ
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลจากผู้ใช้บัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 ชุด ได้แก่

3.1 แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

3.2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3.3 แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.4 แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.5 แบบประเมินการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

3.6 แบบประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพและสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

1. สัมภาษณ์เจาะลึกจากพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพจากหน่วยงานของรัฐ จำนวน 10 คน และจากโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 5 คน

2. รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 380 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 340 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.47

3. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลเพื่อนำมาพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. ร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และร่างคู่มือการใช้รูปแบบ

3. นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข คู่มือการใช้รูปแบบ แบบประเมินและแบบบันทึกที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความชัดเจนของภาษา และประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องกันของรูปแบบ

4. ปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบก่อนนำไปทดลองใช้จริง

ขั้นตอนที่ 4 ทดลองใช้และประเมินประสิทธิผลรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2553 ภาคเรียนที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 45 คน ขั้นตอนการทดลองมีดังนี้

1. ประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนการทดลอง

2. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น จำนวน 13 ครั้ง ภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ รวม 36 ชั่วโมง

3. ประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างเมื่อสิ้นสุดการทดลอง และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลอง

4. ประเมินการบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเมื่อสิ้นสุดการทดลองและวิเคราะห์เนื้อหา

5. ปรับปรุงรูปแบบฉบับสมบูรณ์และคู่มือการใช้รูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์และคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Two way ANOVA สำหรับการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ใช้สถิติ Paired t-test ค่าเฉลี่ย ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพ การวางแผนชีวิตอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องซึ่งต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการประเมินตนเองและบริบทที่เกี่ยวข้องของอยู่เสมอ งานวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่า นักศึกษาพยาบาลยังได้รับคำแนะนำในการวางแผนประกอบอาชีพน้อย พยาบาลขาดทักษะในการวางแผนและขาดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจประกอบอาชีพ การสรรหาพยาบาลวิชาชีพและจรรยาบรรณไว้ในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในอนาคตเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีเพิ่มขึ้น สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานแรกๆ ที่ควรให้คำแนะนำในการวางแผนประกอบวิชาชีพ การเตรียมการก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นมากในการวางแผนประกอบวิชาชีพ โดยควรสอดแทรกไว้ในโปรแกรมการเรียนการสอนในหลักสูตร นอกจากนี้การได้เรียนรู้จากแบบอย่างที่ดีจะช่วยให้วางแผนประกอบวิชาชีพได้ดีขึ้น การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพของนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อย ทั้งที่การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพนับเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในวิชาชีพ ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การศึกษาสภาพแวดล้อม (2) การประเมินตนเอง (3) การกำหนดภาพอนาคต (4) การวางแผนสำหรับอนาคต (5) การนำไปสู่การปฏิบัติ และ (6) การประเมินผลองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการศึกษาสภาพแวดล้อม คือ ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ และองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินตนเองมี 8 ประการ ได้แก่ (1) สมรรถนะ (2) ความสนใจ (3) ค่านิยม (4) บุคลิกภาพ (5) การเรียนรู้ (6) ประสบการณ์ (7) เครือข่าย และ (8) ความสมดุลของชีวิตและงาน

2. ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลจากผู้ใช้บัณฑิต สรุปได้ว่าสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางถึงดี ผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่



พึงพอใจสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลในระดับมาก ยกเว้นด้านความสามารถเชิงวิชาการพึงพอใจในระดับปานกลางถึงมาก และผลการวิจัยส่วนหนึ่งมีข้อเสนอแนะให้พัฒนาบัณฑิตในด้าน การแสวงหาความรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน ความสามารถในการวิจัยและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตดังกล่าว โดยบัณฑิตพยาบาลควรได้รับพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น และมีความใฝ่รู้ ใฝ่รู้จักแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

**3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ** กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ จำนวน 15 คน อายุระหว่าง 31-60 ปี อายุเฉลี่ย 49.6 ปี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-39 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 60.00) รองลงมา คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 26.67) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดสาขาพยาบาลศาสตร์ (ร้อยละ 66.67) และสำเร็จการศึกษาสาขาอื่น ร้อยละ 33.33 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดจากมหาวิทยาลัยของรัฐ (ร้อยละ 66.67) ส่วนใหญ่มีประวัติเคยได้รับรางวัลดีเด่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพระดับประเทศ (ร้อยละ 60.00) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และสรุปประเด็นได้ดังนี้

3.1 การกำหนดภาพอนาคต กลุ่มตัวอย่างกำหนดภาพอนาคตด้านการดำเนินชีวิตโดยมุ่งเน้นการมีสุขภาพที่ดีและมีความสุขในชีวิต สำหรับภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ ส่วนใหญ่กำหนดภาพอนาคตที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนบางคนต้องการประกอบอาชีพส่วนตัวเมื่ออายุเพิ่มขึ้น

3.2 การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ เริ่มตั้งแต่สำเร็จการศึกษาโดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนด และปรับเปลี่ยนเป้าหมายที่ต้องการเป็นระยะตามบริบทหรือสถานการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตหรือตามระยะพัฒนาการของชีวิต ได้แก่ การแต่งงาน การมีบุตร การดูแลบิดามารดาและบุคคลในครอบครัว รวมทั้งการมีสมดุลของชีวิต สุขภาพและการทำงาน ส่วนเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพนั้นมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาสังคมและวิชาชีพ

3.3 องค์ประกอบที่คำนึงถึงในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ สมรรถนะ บทบาทในชีวิตและงาน ความต้องการเรียนรู้ ความสมดุลของสุขภาพ ความต้องการของตลาดแรงงานและโอกาสทางอาชีพ ความสนใจ คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต และบุคลิกภาพตามลำดับ

3.4 เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ดังนี้

3.4.1 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ 10 คน ส่วนใหญ่มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพเริ่มจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการแล้วลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือเอกตามระยะเวลาที่กำหนด สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย 2 คน ปัจจุบันเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานกระทรวงสาธารณสุข 8 คน มีทั้งผู้ที่เป็นผู้บริหารในตำแหน่งอำนวยการระดับต้น นักวิชาการการศึกษาระดับเชี่ยวชาญ พยาบาลระดับชำนาญการพิเศษ และพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ

3.4.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน 5 คน บางส่วนเริ่มปฏิบัติงานครั้งแรกที่โรงพยาบาลเอกชนในระดับปฏิบัติการและต่อมาได้เป็นผู้บริหารระดับต้นจนถึงผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล และบางคนปฏิบัติงานครั้งแรกที่โรงพยาบาลของรัฐก่อนและตัดสินใจย้ายมาปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเอกชน

3.5 ผลลัพธ์ที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในระดับหนึ่ง ความถี่สูงสุด คือ การได้รับการยอมรับในหน่วยงานและวิชาชีพ รองลงมา คือ ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ การได้รับความห่วงใยจากเพื่อนร่วมงานมากเมื่อเจ็บป่วย และการมีความสุขของชีวิตและสุขภาพตามลำดับ

3.6 ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน (2) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน (3) มีบุคคลต้นแบบที่ดี (4) ครอบครัวสนับสนุนและให้กำลังใจ (5) ความขยันและรับผิดชอบ (6) มีเพื่อนร่วมงานและเครือข่ายความร่วมมือที่ดี (7) ความรักในวิชาชีพ (8) ความรู้ความสามารถ (9) ทักษะในการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น (10) ความทำท่ายของสถานการณืที่ประสบ (11) การได้รับความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (12) อาจารย์ผู้สอนสนับสนุน (13) ความต้องการเป็นแบบอย่างของนิสิตนักศึกษา และ (14) ความซื่อสัตย์ ตามลำดับ

3.7 แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ความต้องการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ความรักในวิชาชีพ การมีต้นแบบที่ดีในวิชาชีพและครอบครัว ความต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ความรักและผูกพันต่อองค์กร ความรักและสนุกกับงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจของผู้ป่วย การได้รับการยอมรับในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และภาพอนาคตที่กำหนด

4. การวางแผนพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างวางแผนพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพ ดังนี้

4.1 แผนด้านการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่วางแผนการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่องตามบริบทที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาต่อ การทำหน้าที่ในครอบครัว และการดูแลสุขภาพ

4.2 แผนด้านการประกอบวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างทุกคนวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี และส่วนใหญ่บันทึกตารางการปฏิบัติงานประจำสัปดาห์

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองน้อยและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพน้อย รองลงมา คือ ภาระงานมาก และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

6. แนวทางส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ควรปลูกฝังให้รักวิชาชีพและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง รู้จักสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ศึกษา ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม ประเมินและวิเคราะห์สมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ โดยผู้บริหารควรสนับสนุนทั้งเวลา งบประมาณและโอกาสในการพัฒนาตนเอง สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร และจัดสรรเวลาให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง รวมทั้งควรจัดกิจกรรม Pre-post conference ก่อนปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้กระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น

7. แนวทางส่งเสริมการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ควรปลูกฝังความรักและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพ ปลูกฝังให้นักศึกษาตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รู้จักประเมินตนเอง ควรจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมในชั้นปีที่ 3 เทอมปลายหรือชั้นปีที่ 4 โดยจัดกิจกรรมให้รุ่นพี่เสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ จัดกิจกรรมให้ประเมินและวิเคราะห์ตนเอง ให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพ และสนับสนุนให้วางแผนพัฒนาสมรรถนะของตนเองทั้งระยะสั้น 1 ปี และระยะยาว 5 ปี เพื่อให้ศึกษามีเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่ชัดเจน

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 340 คน อายุระหว่าง 22-60 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.29 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา

สูงสุดจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 79.71 ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มที่ 2 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 33.23 ส่วนกลุ่มที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.53 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 28.52 คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน รองลงมา คือ ทุกสัปดาห์ (ร้อยละ 24.41) มีเพียงส่วนน้อยที่คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุก 2 เดือน (ร้อยละ 5.29) โดยกลุ่มที่ 3 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน ความถี่สูงสุด (ร้อยละ 34.21) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาตนเอง ความถี่สูงสุดด้านความรู้ ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาล (ร้อยละ 35.88) ด้านทักษะ ได้แก่ การประเมินตนเอง (ร้อยละ 32.94) และด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (ร้อยละ 24.41)

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแต่ละกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.44, 2.43, 2.40 และ 2.44 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและแต่ละกลุ่ม ได้แก่ การปฏิบัติตามแผนในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.11 2.05, 2.17 และ 2.12 ตามลำดับ) ค่าเฉลี่ยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มที่ 3 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.48) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กลุ่มที่ 2 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 2.40) เมื่อพิจารณาตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลทั่วไป ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 2.47 และโรงพยาบาลศูนย์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.37

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดพบว่า ค่าเฉลี่ยของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัดแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ( $p = .009$ ) ผลการทดสอบรายคู่ที่แตกต่างกันโดยใช้สถิติ Scheffe พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาลต้นสังกัด มี 2 คู่ ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ( $p = .020$ ) โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลชุมชน ( $p = .038$ ) โดยค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ต่ำกว่าโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด ได้แก่ คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ 29.41) รองลงมา คือ สุขภาวะของร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (ร้อยละ 28.53) สำหรับเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 53.24) รองลงมา คือ ความถนัดและความสามารถ (ร้อยละ 25.59) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า ความถี่สูงสุดที่คำนึงถึงเป็นอันดับแรกในการกำหนดเป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 ได้แก่ คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ 28.32 และร้อยละ 37.72 ตามลำดับ) กลุ่มที่ 2 ได้แก่ การทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว (ร้อยละ 28.32) ความถี่สูงสุดของสิ่งที่คำนึงถึงในการกำหนดเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพของทุกกลุ่ม ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 51.33, ร้อยละ 55.75 และร้อยละ 53.51 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดวางแผนพัฒนาตนเองด้านการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด คือ การวางแผนการใช้เวลาและการซื้อบ้านรถยนต์ (ร้อยละ 39.71) สอดคล้องกับการวางแผนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 (ร้อยละ 43.36 และร้อยละ 39.82 ตามลำดับ) ส่วนกลุ่มที่ 2 ความถี่สูงสุด คือ การแต่งงาน (ร้อยละ 45.13) สำหรับการวางแผนพัฒนาตนเองด้านการประกอบวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และแต่ละกลุ่ม ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (ร้อยละ 52.35, ร้อยละ 54.87, ร้อยละ 50.44 และร้อยละ 51.67 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ความถี่สูงสุด คือ ตั้งแต่ 1-5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 35.59) รองลงมาค้นคว้า 5.1-10 ชั่วโมง (ร้อยละ 34.12) และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 7.35 ไม่เคยศึกษาค้นคว้าเนื่องจากไม่มีทักษะในการสืบค้น รองลงมา คือ มีภาระงานมาก กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ 3-5 ครั้งต่อปี และมากกว่า 5 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 37.94) และเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ 1-2 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 53.24) และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ร้อยละ 3.54 ไม่เคยเข้าร่วมประชุมหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงาน เนื่องจากอยู่ในระยะทดลองงาน 6 เดือนแรก และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน (ร้อยละ 13.82) เป็นกลุ่มที่ 1 มากที่สุด (ร้อยละ 26.55) จำนวนชั่วโมงที่ศึกษาค้นคว้าทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเฉลี่ย 7.19 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยใช้แหล่งค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด (3.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) แหล่งที่ค้นคว้าทางวิชาการน้อยที่สุด คือ แหล่งอื่น ๆ ได้แก่ โทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ (0.08 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม กลุ่มที่ 2 มีจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์เฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 7.50

บุคคลที่กลุ่มตัวอย่างขอคำแนะนำเป็นอันดับแรกเมื่อมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 68.82) รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าแผนก (ร้อยละ 23.82) และบุคคลที่ขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาด้านการดำเนินชีวิตมากที่สุด คือ คู่สมรส (ร้อยละ 44.41) และรองลงมา คือ บิดามารดา (ร้อยละ 29.41)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระบุว่าปฏิบัติเสร็จตามเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 84.41) รองลงมา คือ ปฏิบัติเสร็จล่าช้ากว่าเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 10.59) และเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด (ร้อยละ 5.00) โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเสร็จตามเวลาที่กำหนดทุกกลุ่ม ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเมื่อต้องปฏิบัติงานที่ยุ่ยากซับซ้อนส่วนใหญ่พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ ท้อแท้และเหนื่อยล้าบางครั้ง (ร้อยละ 41.47) มีเพียงร้อยละ 1.76 เท่านั้น ที่รู้สึกไม่มั่นใจที่จะทำต่อไป เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มความถี่สูงสุดของกลุ่มที่ 1 คือ รู้สึกท้อแท้และเหนื่อยล้าบางครั้ง และมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ร้อยละ 44.25) กลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ (ร้อยละ 46.90 และร้อยละ 58.77 ตามลำดับ)

**2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง** ส่วนใหญ่มีปัญหาในการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 60.88) จำแนกเป็นปัญหาส่วนบุคคล ได้แก่ ขาดแคลนเงินทุนมากที่สุด (ร้อยละ 16.18) รองลงมา คือ ภาวะครอบครัว (ร้อยละ 14.12) และปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 17.94) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน (ร้อยละ 8.24) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่าปัญหาส่วนบุคคลส่วนใหญ่มาจากขาดแคลนเงินทุน (ร้อยละ 12.39, ร้อยละ 21.24 และร้อยละ 14.91 ตามลำดับ) และปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ (ร้อยละ 16.81, ร้อยละ 15.04 และร้อยละ 21.93 ตามลำดับ)

ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายในการอบรมระยะสั้น ส่วนใหญ่คิดว่าไม่เป็นปัญหา (ร้อยละ 71.18) และเป็นปัญหาร้อยละ 28.82 เนื่องจากรายได้น้อยขาดแคลนเงินทุนทั้งในภาพรวมและรายกลุ่ม (ร้อยละ 13.82, ร้อยละ 8.85, ร้อยละ 19.47 และร้อยละ 13.16 ตามลำดับ) และสำหรับการศึกษาต่อระดับปริญญาโทหรือเอก ส่วนใหญ่คิดว่าเป็นปัญหาถึงร้อยละ 61.76 เนื่องจากรายได้น้อยขาดแคลนเงินทุนทั้งในภาพรวมและรายกลุ่ม (ร้อยละ 35.00, ร้อยละ 46.90, ร้อยละ 34.51 และร้อยละ 33.33 ตามลำดับ)

**3. ปัจจัยที่สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง** ความถี่สูงสุด คือ สติปัญญาและความสามารถของตนเอง (ร้อยละ 32.65) รองลงมา คือ การสนับสนุนของหน่วยงานด้านค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 18.24)

**4. คำแนะนำในการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต และการประกอบวิชาชีพ** คือ พัฒนาลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นในการพัฒนาตนเอง ศึกษา นโยบายและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ความต้องการเรียนรู้ ประเมินและวิเคราะห์ตนเองอย่างต่อเนื่อง เตรียมความพร้อมด้านครอบครัว การเงินและสุขภาพ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การวางแผนดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพอย่างเหมาะสม พยายามพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประเมินผลเป็นระยะ

### **ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เจาะลึกและแบบสอบถาม มาเป็นแนวทางในการกำหนดองค์ประกอบและร่างรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สารการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ หลังจากนั้นได้พัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบและนำร่างรูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพโดยประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบ ผลการประเมินคุณภาพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.48) คะแนนเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ (คะแนนเฉลี่ย 4.80) คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ คู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจน ถูกต้องและเข้าใจง่าย (คะแนนเฉลี่ย 3.80)

### **ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพและรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปทดลองในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 45 คน เลือกรุ่นตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.78) และเพศชายร้อยละ 2.22 อายุระหว่าง 21-23 ปี และเกรดเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรอยู่ในช่วง 2.43-3.71 (ค่าเฉลี่ย 2.94) ผลการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบและการนำเสนอรูปแบบที่ปรับปรุงแล้วมีดังนี้

**ประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข**

1. **ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตาม  
การรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล** ค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต  
วิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนทดลองอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.24) และ  
หลังการทดลองเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 4.30) สำหรับค่าเฉลี่ยรายด้านก่อนทดลอง พบว่า  
ค่าเฉลี่ยความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และทักษะด้านการพัฒนา  
ตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.86 และ 3.00 ตามลำดับ)  
ค่าเฉลี่ยลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับดี  
(ค่าเฉลี่ย 3.59) ค่าเฉลี่ยรายด้านหลังทดลองเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับดีทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.24, 4.28  
และ 4.36 ตามลำดับ)

ค่าเฉลี่ยรายข้อก่อนทดลองพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดี คือ ต้องการประสบความสำเร็จ  
ในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.23) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่  
ในระดับปานกลาง คือ เข้าใจสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สภาการพยาบาลกำหนด  
(ค่าเฉลี่ย 2.51) ค่าเฉลี่ยรายข้อหลังทดลอง ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมาก คือ ต้องการประสบความสำเร็จ  
ในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง (ค่าเฉลี่ย 4.73) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่  
ในระดับดี คือ สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและขอความ  
ช่วยเหลือได้ (ค่าเฉลี่ย 3.98) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการ  
วางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลก่อนและหลังทดลองด้วยสถิติ Paired t-test  
พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านและรายด้านหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 ( $p = .000$ )

2. **คะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของ  
นักศึกษาพยาบาล** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 สามารถบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต  
วิชาชีพได้ครบถ้วนและเหมาะสม จำนวน 16 ข้อ ประเด็นที่บันทึกได้ครบถ้วนน้อยที่สุด คือ การระบุ  
เครือข่ายทางวิชาการอย่างน้อย 5 คนหรือแหล่ง (ร้อยละ 77.78) รองลงมา คือ การบันทึกการใช้เวลาการ  
ปฏิบัติกิจกรรมประจำวันใน 1 สัปดาห์ และปรับแผนการบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 86.67)  
กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 ได้คะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก  
คือ 0.90-1.00 (คะแนนเฉลี่ยโดยรวม 0.98, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .0293)



### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดจากบันทึกการพัฒนาร่างแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

**3.1 การประเมินตนเอง** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทางการพยาบาล (ร้อยละ 61.89) สิ่งที่ทำให้มีแรงจูงใจในตนเองเพิ่มขึ้น ความถี่สูงสุด คือ บิดามารดา (ร้อยละ 57.78) รองลงมา คือ ครอบครัว (ร้อยละ 51.11) ประสบการณ์หรือสิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดในช่วงเวลา 3-5 ปีที่ผ่านมา ความถี่สูงสุด คือ การได้เรียนพยาบาล (ร้อยละ 82.22) บุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด คือ มารดา (ร้อยละ 73.33) รองลงมา คือ บิดา (ร้อยละ 61.89) ส่วนบุคคลต้นแบบในการประกอบวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ อาจารย์ผู้สอน (ร้อยละ 91.11) รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่สอนขณะฝึกภาคปฏิบัติ (ร้อยละ 13.33)

**3.2 การกำหนดภาพอนาคต** กลุ่มตัวอย่างสามารถกำหนดภาพอนาคตทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่สอดคล้องกับผลการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและการประเมินตนเอง โดยกำหนดภาพอนาคตด้านการดำเนินชีวิต ความถี่สูงสุด คือ มีความสุขในการดำเนินชีวิต (ร้อยละ 84.44) รองลงมา คือ สามารถดูแลบิดามารดาและบุคคลในครอบครัวให้มีความสุข (ร้อยละ 73.33) และมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น (ร้อยละ 68.89) ตามลำดับ ส่วนภาพอนาคตด้านการประกอบวิชาชีพ พบว่า ความถี่สูงสุด คือ ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ (ร้อยละ 82.22) รองลงมา คือ ศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 80.00) เป็นพยาบาลที่ดีและมีความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ (ร้อยละ 77.77) ความเชื่อเกี่ยวกับตนเองหรือปัจจัยแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดในการบรรลุผลสำเร็จตามภาพอนาคตที่กำหนด ความถี่สูงสุด คือ ความเกียจคร้าน (ร้อยละ 51.11) รองลงมา คือ สุภาพทางการเงินไม่มั่นคง (ร้อยละ 35.56) และขาดความรู้ (ร้อยละ 28.89)

**3.3 การวางแผนสำหรับอนาคต** กลุ่มตัวอย่างได้วางแผนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการในแต่ละระยะ โดยแผนด้านการดำเนินชีวิตในระยะ 2 เดือน ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาตนเองให้สำเร็จเพื่อสร้างความรู้ความภาคภูมิใจให้ครอบครัว (ร้อยละ 55.55) แผนระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ แผนดูแลบิดามารดาและครอบครัวให้มีความสุข (ร้อยละ 64.44 และร้อยละ 71.11 ตามลำดับ) ส่วนแผนด้านการประกอบวิชาชีพในระยะ 2 เดือน ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาความรู้และเตรียมความพร้อมเพื่อสอบความรู้รอบคอบของมหาวิทยาลัยมหิดลและสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลให้ผ่านรอบแรก (ร้อยละ 86.67) แผนระยะ 1 ปี ความถี่สูงสุด คือ แผนพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและทำงานอย่างมีความสุข (ร้อยละ 95.56) แผนระยะ 5 ปี ความถี่สูงสุด คือ แผนศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 80.00)

**3.4 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล** กลุ่มตัวอย่างได้นำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติภายในระยะเวลา 8 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยติดตามผลการนำแผนไปปฏิบัติ 3 ครั้ง ในสัปดาห์ที่ 3, 5 และ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 ระบุว่าได้นำแผนระยะ 2 เดือน ไปสู่การปฏิบัติจริง จากการติดตามครั้งที่ 1-3 กลุ่มตัวอย่างระบุปัญหาและอุปสรรคที่พบในการนำแผนไปปฏิบัติ ความถี่สูงสุด คือ การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม (ร้อยละ 51.11, ร้อยละ 44.44 และร้อยละ 35.56 ตามลำดับ) รองลงมา คือ ความเกียจคร้านในบางครั้ง (ร้อยละ 26.67, ร้อยละ 24.44 และร้อยละ 24.44 ตามลำดับ) การติดตามการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ 3 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยายามปฏิบัติกิจกรรมตามแผนเพิ่มขึ้นและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีความพึงพอใจในผลลัพธ์แม้ว่าจะยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น และกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จกล่าวว่า การที่ตนเองประสบความสำเร็จได้เนื่องจากตระหนักถึงการปฏิบัติตามแผนและเป้าหมายที่ต้องการอยู่เสมอ จากการติดตามครั้งที่ 1 และครั้งที่ 3 กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางแก้ไขในการนำแผนไปปฏิบัติ ความถี่สูงสุด คือ เพิ่มความตั้งใจมุ่งมั่น (ร้อยละ 66.67 และร้อยละ 51.11) รองลงมา คือ ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 62.22 และร้อยละ 44.44 ตามลำดับ) ส่วนการติดตามครั้งที่ 2 ความถี่สูงสุด คือ ตระหนักถึงเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 68.89) รองลงมา คือ เพิ่มความมุ่งมั่นตั้งใจ (ร้อยละ 44.44) นอกจากนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างพยายามค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหามากมาย เช่น ทบทวนวิธีการปฏิบัติตามแผน เรียนรู้จากเพื่อนที่ประสบความสำเร็จ ปรึกษาบิดามารดาและเพื่อน ให้กำลังใจตนเองและสวดมนต์เพื่อให้จิตใจอ่อนคลายและมีสมาธิเพิ่มขึ้น เป็นต้น

**3.5 สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม** กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 100 มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนชีวิตและประกอบวิชาชีพ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ สรุปแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการสืบค้นทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ประเมินและวิเคราะห์ตนเองได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการตรวจสอบแผนโดยผู้อื่นเพื่อให้แผนมีความครอบคลุมเพิ่มขึ้น รวมทั้งตระหนักถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นในการนำแผนไปปฏิบัติ

**3.6 การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาตนเอง** ความถี่สูงสุด คือ นำข้อดีของบุคคลต้นแบบและตัวอย่างการดำเนินชีวิตของรุ่นพี่และอาจารย์ไปปฏิบัติ (ร้อยละ 100) รองลงมา คือ นำข้อเสียของตนเองมาใช้ในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาข้อดีเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 82.22) และวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 68.89) ความถี่ต่ำสุด คือ สืบค้นข้อมูลทางวิชาการอย่างเป็นระบบ (ร้อยละ 24.44)

## รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

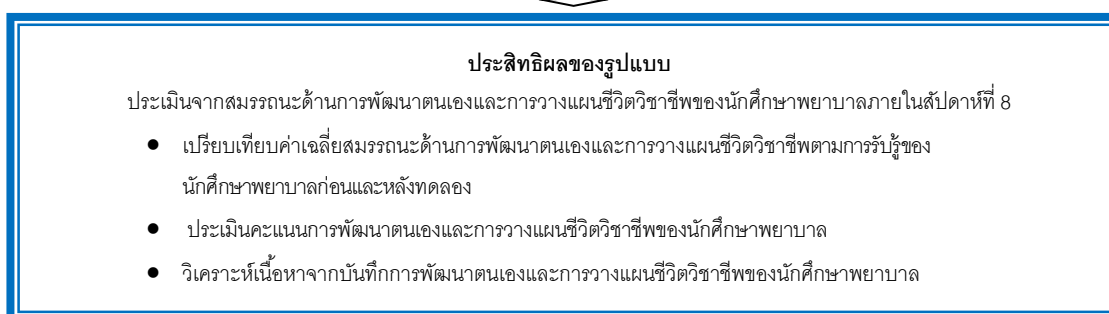
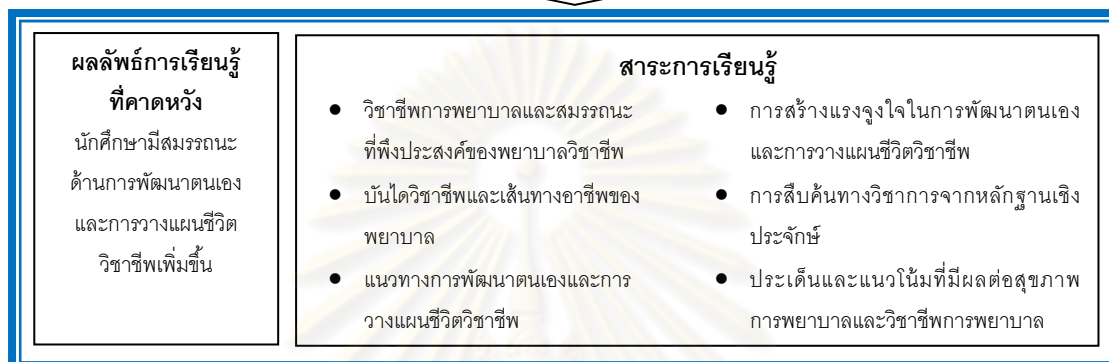
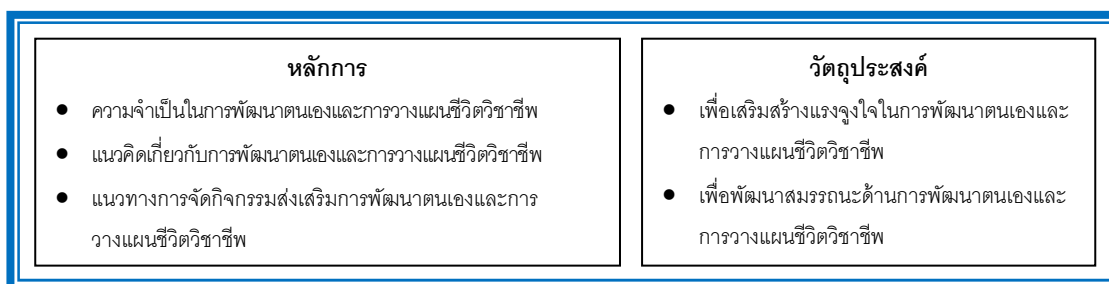
รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพและพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ประกอบด้วย กระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคต การวางแผนสำหรับอนาคต การนำไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล กระบวนการจัดกิจกรรม มีทั้งสิ้น 11 ชุด จำนวน 36 ชั่วโมง แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (รายละเอียดดูในรูปแบบฯ หน้า 223-238)

ระยะที่ 1 ระยะเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ มุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและเข้าใจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญและเข้าใจแนวทางการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพรวมทั้ง การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต วิชาชีพ ประกอบด้วย กิจกรรม 5 ชุด ใช้เวลาปฏิบัติกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 15 ชั่วโมง ได้แก่ กิจกรรมก้าวสู่ชีวิตใหม่ กิจกรรมแผนนั้นสำคัญไฉน กิจกรรมครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ กิจกรรมทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข และกิจกรรมสร้างนิสัยใฝ่รู้

ระยะที่ 2 วางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ เป็นระยะที่เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติ ตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคต และการวางแผนสำหรับอนาคต ประกอบด้วย กิจกรรม 5 ชุด ใช้เวลาจัดกิจกรรมชุดละ 3 ชั่วโมง รวมเป็น 15 ชั่วโมง ได้แก่ กิจกรรมค้นพบตัวเอง กิจกรรมวาดฝัน กิจกรรมเส้นทางสู่ความสำเร็จ กิจกรรมพิถีพิถัน และกิจกรรมเตรียมพร้อมสานฝัน

ระยะที่ 3 นำแผนไปสู่การปฏิบัติและประเมินผล ประกอบด้วย กิจกรรม 1 ชุด คือ กิจกรรมสานฝัน ซึ่งรวมกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ 2 ขั้นตอน ได้แก่ การนำแผน ไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล ใช้ระยะเวลาการจัดกิจกรรม 3 ครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง รวมเป็น 6 ชั่วโมง

การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ประเมินจากสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ (1) ความรู้ด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (2) ทักษะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และ (3) ลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ รูปแบบที่สมบูรณ์สรุปได้ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

### 1. การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

ผลการสัมภาษณ์เจาะลึกพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนมีการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ คือ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนได้รับการยอมรับในหน่วยงานและวิชาชีพ และได้เป็นคณะกรรมการหรือตัวแทนขององค์กรวิชาชีพ กล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพมีการพัฒนาเป็นลำดับขั้นตามบันไดวิชาชีพและสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับบันไดวิชาชีพและระยะพัฒนาการของการประกอบวิชาชีพ (Benner, 2001; Donner, 1992; Sovie, 1983)

ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ความถี่สูงสุด คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือองค์ประกอบสำคัญในการควบคุมตนเองในการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992: 4-7) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการมีความสามารถและพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Deci and Ryan, 1985) สำหรับปัจจัยภายนอก ความถี่สูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966 อ้างในนงนุช เกษสาคร, 2544: 144) การที่กลุ่มตัวอย่างประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับในวิชาชีพในระดับประเทศได้นั้น แสดงถึงการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ได้ สนับสนุนแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะเป็นลักษณะภายในบุคคลซึ่งผลักดันให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993) กล่าวว่า การมีสมรรถนะที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ เท่ากับหรือสูงกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนด กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพนี้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สามารถเป็นต้นแบบที่ดีในวิชาชีพการพยาบาลได้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของวิชาชีพการพยาบาลในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความถี่สูงสุด คือ พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพน้อย รองลงมา คือ ภาระงานมาก และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน การที่พยาบาลกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพน้อยย่อมส่งผลต่อคุณภาพการบริการ และการที่ภาระงานมากจะทำให้เกิดความเหนื่อยล้า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจึงลดลง ดังนั้นหน่วยงานควรสนับสนุนทั้งโอกาส เวลาและงบประมาณในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ซึ่งปัญหาในการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเนื่องจากไม่มีความพร้อม ไม่มีเวลา และไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (จินตนา ยูนิพันธ์และคณะ, 2530; ชุตินา เลิศกวีพร, 2535; ชูชีพ มีศิริ, 2546)

## 2. สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

### 2.1 การคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองทุกวัน เพียงร้อยละ 28.52 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองน้อย ซึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวันและปฏิบัติงานในแต่ละวันนั้น บุคคลควรคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามแนวคิดรูปแบบการวางแผนอาชีพในศตวรรษที่ 21 โดยฝึกตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเองในแต่ละวัน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Otte and Kahnweiler, 1995: 3) จากการที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองน้อย นับเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการและการพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพได้ เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลเป็นศาสตร์ของการปฏิบัติพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัยในการดูแลผู้ป่วย (สมจิต หนูเจริญกุล, 2544) พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สถาบันการศึกษาควรทบทวนวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกทักษะการคิดและตั้งคำถามเพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

### 2.2 การประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

ค่าเฉลี่ยโดยรวมของการประเมินตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณ สุรีย์จามร (2551) ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

ของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ต่ำกว่าโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศูนย์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางมีภาระงานมาก ทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองลดลง และนอกจากนี้โรงพยาบาลศูนย์มีบุคลากรมาก ทำให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองน้อยลงได้ เพราะต้องเรียงตามลำดับอาวุโส อย่างไรก็ตามคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของแต่ละกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

**2.3 สิ่งที่สำคัญถึงในการกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ** การที่กลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมหรือคุณค่าในการดำเนินชีวิตมากจะทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น ข้อสังเกต คือ สิ่งที่กลุ่มตัวอย่างคำนึงถึงน้อยที่สุดในการกำหนดเป้าหมาย คือ ความต้องการของตลาดแรงงาน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการของตลาดแรงงานน้อย แตกต่างจากแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพซึ่งให้ความสำคัญกับความต้องการของตลาดแรงงานมาก การที่กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับความต้องการของตลาดแรงงานน้อยอาจเนื่องจากคิดว่าตนเองเป็นข้าราชการหรือพนักงานของรัฐซึ่งถือว่ามีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพระดับหนึ่ง ความต้องการของตลาดแรงงานจึงมีผลน้อยในการกำหนดเป้าหมายด้านการประกอบวิชาชีพ ประเด็นนี้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานต้องปลูกฝังให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของความต้องการตลาดแรงงานทางด้านการพยาบาลเพิ่มขึ้น การศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานและรู้จักวิเคราะห์ผลกระทบต่อวิชาชีพการพยาบาลรวมทั้งความต้องการการใช้บริการสุขภาพ จะทำให้สามารถวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองได้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสภาการพยาบาลที่กำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีในด้านสังคมไว้ คือ ต้องรู้จักติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์และประเมินข้อมูลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมวัฒนธรรม (สภาการพยาบาล, 2552ก) และสอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องคำนึงถึงการศึกษาสภาพแวดล้อมและความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อประเมินโอกาสทางอาชีพ (AHRDCC, 2003; Bongard, 1997; Donner and Wheeler, 2001b; University of Western Sydney, 2009)

**2.4 การศึกษาค้นคว้าและเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการ** กลุ่มตัวอย่างศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ความถี่สูงสุด คือ ตั้งแต่ 1-5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ 3-5 ครั้งต่อปี และเข้าร่วมประชุมสัมมนา

หรืออบรมทางวิชาการภายนอกหน่วยงาน ความถี่สูงสุด คือ 1-2 ครั้งต่อปี แสดงให้เห็นว่าส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงาน แต่ยังคงศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธ์และคณะ (2530) และมฤตย แก้วกิริยา (2548) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการแสวงหาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ การอ่านหนังสือหรือวารสารวิชาการ รวมทั้งการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ยังอยู่ในระดับปานกลาง มีการศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยน้อย สำหรับช่องทางการสืบค้นทางวิชาการพบว่าแตกต่างจากการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธ์และคณะ (2530) ในส่วนที่งานวิจัยของจินตนา ยูนิพันธ์และคณะนั้น กลุ่มตัวอย่างศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากการฟังวิทยุด้วย แต่จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีการสืบค้นข้อมูลจากการฟังวิทยุ แต่จะสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตมากที่สุด แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีซึ่งมีผลต่อวิธีการแสวงหาความรู้และช่องทางการสืบค้น ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางวิชาการได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว แม้ในช่วงที่ปฏิบัติงานก็สามารถสืบค้นเพื่อแก้ปัญหาทางการพยาบาลที่สงสัยได้ ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองได้ง่ายกว่าพยาบาลวิชาชีพในยุคก่อน

## 2.5 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง สาเหตุส่วนใหญ่มาจากปัญหา

ส่วนบุคคล ได้แก่ ขาดแคลนเงินทุน ภาระครอบครัว และปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอและผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา (จินตนา ยูนิพันธ์และคณะ, 2530; ประไพพิศ พัฒนกิจและคณะ, 2550) และผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ยังมีความมั่นคงทางการเงินน้อย อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองและทำให้ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ การสนับสนุนให้พยาบาลพัฒนาตนเองจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการที่ดี ดังนั้นหน่วยงานควรตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวและวางแผนสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น

### ตอนที่ 3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้น มุ่งเน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษา ใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบของคีฟส์ (Keeves, 1997)



เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ โดยใช้รูปแบบเชิงภาษา คือ ใช้ภาษาบรรยายเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ และใช้หลักการพัฒนารูปแบบทางการศึกษาของทีศนา แชมมณี (2550) คือ องค์ประกอบของรูปแบบต้องมีปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน มีการบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการ มีการจัดระบบที่ดี คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายของรูปแบบได้ ดังนี้

**1. องค์ประกอบของรูปแบบมีการจัดระบบที่ดีสามารถนำผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังได้** ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบทั้งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เจาะลึกและแบบสอบถามทำให้ได้แนวคิดที่หลากหลายซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ กระบวนการจัดกิจกรรม และการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน พิจารณาจากผลการประเมินความเหมาะสมและสอดคล้องของร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีความสอดคล้องและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (12 ข้อ) มีเพียง 5 ข้อ ที่คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้หลังจากดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาจากการจัดกิจกรรมและแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลและปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงคู่มือการใช้รูปแบบเพื่อให้ผู้นำรูปแบบไปใช้เข้าใจหลักการและแนวทางการจัดกิจกรรม สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังมากที่สุด จึงกล่าวได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบมีการจัดระบบที่ดีสามารถนำผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังได้

**2. มีการบูรณาการระหว่างกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทำให้มีความสมบูรณ์กว่ารูปแบบเดิม** กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลได้ผ่านการสังเคราะห์แนวคิดและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้มีความสมบูรณ์กว่ารูปแบบที่มีอยู่เดิมซึ่งส่วนใหญ่แยกกันระหว่างการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตและการวางแผนอาชีพ แต่ในการดำเนินชีวิตจริงของบุคคลนั้นไม่สามารถแยกส่วนได้ชัดเจน การบูรณาการระหว่างการพัฒนาตนเองกับการวางแผนการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ จะทำให้สามารถพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้สอดคล้องกันเพิ่มขึ้น โดยกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ประกอบด้วย

**2.1 การศึกษาสภาพแวดล้อม** เป็นการศึกษาประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล ความต้องการของตลาดแรงงานและวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนชีวิตและอาชีพในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้เพิ่มขึ้นตอนการประเมินสภาพแวดล้อม ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพไว้ด้วยเพื่อให้วิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพได้เพิ่มขึ้น (Bongard, 1997; Donner and Wheeler, 2001b; Donner and Wheeler, 2009; Ryan and Ryan, 1995; Waterman, 2000)

**2.2 การประเมินตนเอง** กำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนในการประเมินตนเอง 8 ด้าน ได้แก่ ค่านิยม ความสนใจ สมรรถนะ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ การเรียนรู้ เครือข่ายและความสมดุลในชีวิตและงาน และมีการตรวจสอบความเป็นจริงโดยเพื่อนและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้นักศึกษาสามารถรู้จักและเข้าใจตนเองได้ดีเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตอาชีพและสรุปองค์ประกอบที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินตนเองไว้ครอบคลุมเพิ่มขึ้นมากกว่าแนวคิดที่ผ่านมา (ดังรายละเอียดในหน้าที่ 136-137)

**2.3 การกำหนดภาพอนาคต** มุ่งให้กำหนดภาพอนาคตที่ชัดเจนและเป็นไปได้ ทำให้นักศึกษามีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการเพิ่มขึ้น และรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมุ่งเน้นให้กำหนดภาพอนาคตทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพโดยคำนึงถึงความสมดุลของชีวิตและงาน ซึ่งแนวคิดที่สังเคราะห์ได้ส่วนใหญ่เน้นเฉพาะด้านการประกอบวิชาชีพ

**2.4 การวางแผนสำหรับอนาคต** เน้นการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพในระยะเวลา 2 เดือน ระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี กำหนดให้มีการตรวจสอบแผนโดยเพื่อนและผู้วิจัย ซึ่งได้กำหนดให้นักศึกษาส่งแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพให้ผู้วิจัยตรวจสอบภายในวันศุกร์ สัปดาห์ที่ 2 และสัปดาห์ที่ 4 ทำให้แผนมีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องการเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของออกตเต้และคาห์นเวลเลอร์ และริเวอรา (Otte and Kahnweiler, 1995; Rivera, 1982) ที่ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบแผนและปรึกษาบุคคลที่น่าเชื่อถือเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อให้แผนมีความชัดเจนและครอบคลุมองค์ประกอบที่ต้องการ

**2.5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ** ปลุกฝังให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นในการนำแผนไปปฏิบัติ จัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติและบันทึกอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง คือ บุคคลต้องมีความมุ่งมั่นในการนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Megginson and Pedler, 1992) และหัวใจสำคัญของการวางแผนชีวิต

วิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง มีการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติ และปฏิบัติกิจกรรมพร้อมทำบันทึกผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด (Rivera, 1982) และผู้วิจัยได้ กำหนดให้มีการติดตามการนำไปปฏิบัติและให้คำปรึกษาเป็นระยะภายในสัปดาห์ที่ 3 และ สัปดาห์ที่ 5 ทำให้นักศึกษามีความมั่นใจในการนำไปปฏิบัติและได้แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเพิ่มขึ้น

**2.6 การประเมินผล** กำหนดให้มีการประเมินผลตนเองและปรับแผนเป็นระยะ โดยให้ทบทวนตนเองและปรับแผนภายในสัปดาห์ที่ 5 คือหลังจากนำไปปฏิบัติ 4 สัปดาห์ และสรุปประเมินผลภายในสัปดาห์ที่ 8 ทั้งนี้จากการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่า การประเมินผลต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ (Megginson and Pedler, 1992; Otte and Kahnweiler, 1995) และ ริเวอรา (Rivera, 1982) กล่าวว่า การประเมินผลควรกระทำอย่างน้อยทุก 6 เดือน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้ กำหนดให้ประเมินผลภายใน 8 สัปดาห์ เนื่องจากการจัดกิจกรรมอยู่ในช่วงก่อนสำเร็จการศึกษา 2 เดือน การที่นักศึกษาได้ประเมินผลในช่วงเวลาดังกล่าวทำให้มีโอกาสทบทวนและประเมินตนเองอีกครั้ง ก่อนสำเร็จการศึกษาซึ่งจะทำให้สามารถปรับแผนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากตนเองและสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น

#### **ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต วิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

จากการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เป็นเวลา 8 สัปดาห์ พบว่าค่าเฉลี่ย สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลทั้ง โดยรวมและรายด้านหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคะแนนเฉลี่ยการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของเฮย์และคณะ (Hay, et al, 1989) ซึ่งศึกษาผลของการจัดการเรียนการสอน รายวิชาการตัดสินใจเลือกอาชีพต่อการวางแผนอาชีพของนักศึกษาพยาบาลเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีระดับคะแนนการวางแผนอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมและสอดคล้องกับการศึกษานำร่องเพื่อประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมการวางแผนและพัฒนาอาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของวัตเดลล์และบอเออร์ (Waddell and Bauer, 2005) ซึ่งพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนอาชีพและการตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพสูงกว่าและเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม ในการวิเคราะห์ผลจากการจัดกิจกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น สรุปประเด็นในการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ** กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาพยาบาลต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้บิดามารดาหรือผู้ปกครองมากที่สุด รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เรียนรู้หรือพัฒนาตนเองจนได้ผลงานดี ต้องการประสบความสำเร็จเหมือนตัวอย่างรุ่นพี่พยาบาลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต และตระหนักว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต แสดงถึงการมีแรงจูงใจภายในตนเองซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของบุคคล การที่บุคคลมีความต้องการประสบความสำเร็จจะทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น (Deci and Ryan, 1990; Ryan and Deci, 2001; McClelland, 1973)

บุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพเป็นแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างกล่าวว่า ได้เรียนรู้ต้นแบบจากบุคคลใกล้ชิดทั้งจากครอบครัวและอาจารย์ผู้สอนรวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ การสังเกตต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีจากบิดามารดาและบุคคลในครอบครัว จะทำให้เกิดการเรียนรู้และหล่อหลอมค่านิยมในการดำเนินชีวิตของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมซึ่งเป็นความเชื่อส่วนบุคคลที่กำหนดว่าอะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับตนเองและเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ค่านิยมมักมีความสัมพันธ์กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนบุคคลและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (University of Western Sydney, 2009: 1-11) สำหรับด้านการประกอบวิชาชีพนั้น อาจารย์ผู้สอนและพยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นบุคคลต้นแบบที่ดีสำหรับนักศึกษา ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาต้นแบบที่ดีทั้งในด้านอาจารย์และพยาบาลผู้นิเทศประจำแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ โดยอาจารย์ผู้สอนควรเป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากการดำเนินชีวิตในช่วงที่เป็นนักศึกษาพยาบาลเป็นเวลา 4 ปีนั้น นักศึกษาพยาบาลดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ในสถาบันและหอพักซึ่งใกล้ชิดกับอาจารย์ผู้สอนมากกว่าครอบครัว ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากต้นแบบที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพต่อไป

ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิด พบว่า หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นจากการได้กำหนดภาพอนาคตของตนเองมากที่สุด รองลงมา คือ การได้ฟังประสบการณ์จากวิทยากร (รุ่นพี่) และอาจารย์ (ผู้วิจัย) สอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพ คือ ภาพอนาคตเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ (Donner and Wheeler, 2001b, 2009; Montana, 1989) และการจัดกิจกรรมให้กลุ่มตัวอย่างได้เรียนรู้จากบุคคล

ต้นแบบและรับฟังประสบการณ์จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการยกตัวอย่างประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของผู้วิจัย ทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น

**2. การวางแผนสำหรับอนาคต** กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลวางแผนด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่สอดคล้องกับภาพอนาคตและเป้าหมายที่ต้องการในแต่ละระยะ การวางแผนด้านการดำเนินชีวิตเน้นการสร้างคุณภาพภูมิใจให้ครอบครัวและทำหน้าที่ในครอบครัว รวมทั้งมีความสุขในชีวิต สำหรับแผนด้านการประกอบวิชาชีพในระยะ 2 เดือน ระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี เน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อสอบของมหาวิทยาลัยมหิดลและสภาการพยาบาล การพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพและทำงานอย่างมีความสุข และการศึกษาต่อตามลำดับ ซึ่งนักศึกษาอยู่ในระยะพยาบาลผู้เริ่มฝึกปฏิบัติตามแนวคิดบันไดวิชาชีพของเบนเนอร์ (Benner, 2001) การวางแผนจึงมุ่งเน้นพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการประกอบวิชาชีพและมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาล นับเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญมากประการหนึ่ง que แสดงถึงการมีสมรรถนะเชิงวิชาชีพของบัณฑิตพยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อจำกัดในการวางแผนด้านการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากนักศึกษาได้รับทุนจากกระทรวงสาธารณสุข และต้องไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นสังกัดเมื่อสำเร็จการศึกษา เช่น โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน เป็นต้น แต่ยังไม่ทราบว่าต้องปฏิบัติงานในแผนกหรือสาขาใด ทำให้ยังไม่สามารถวางแผนในระยะ 1 ปี และ 5 ปี ได้ชัดเจน ว่าควรกำหนดทิศทางหรือความต้องการพัฒนาในสาขาเฉพาะอย่างไร อย่างไรก็ตามการที่กลุ่มตัวอย่างได้ฝึกปฏิบัติงานวางแผนในระยะ 1 ปี และ 5 ปี ถือเป็นโอกาสในการเรียนรู้และได้เริ่มต้นวางแผนอนาคตในระยะยาว ซึ่งสามารถนำความรู้ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนอนาคตให้ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อสังเกตที่พบ คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่กล่าวว่า ไม่เคยวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของตนเองและไม่ทราบโอกาสความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพมาก่อน สะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยพยาบาลยังตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพน้อย ซึ่งนับเป็นประเด็นสำคัญในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ผู้ใช้บัณฑิตหรือตลาดแรงงานมีความต้องการบัณฑิตที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพสูง ดังนั้น วิทยาลัยพยาบาลควรทบทวนวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะบัณฑิตในด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น ให้ข้อมูลที่จำเป็นและช่องทางหรือโอกาสความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้บัณฑิตศึกษารู้จักกำหนดภาพอนาคตของตนเองและเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรู้จักวางแผนชีวิตของตนเอง ทั้งนี้เพื่อเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพ เนื่องจากปัจจุบันมีสถาบันการศึกษา

ระดับอุดมศึกษาหลายแห่งแข่งขันกันผลิตบัณฑิตพยาบาลเพิ่มขึ้น ทั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันการศึกษาเอกชน ในอนาคตข้างหน้าบัณฑิตพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาจไม่ได้รับทุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และต้องสมัครงานหรือหางานทำเอง ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญและเตรียมความพร้อมของบัณฑิตให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

**3. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล** จากการศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างบัณฑิตพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลศรีนครินทร์ได้ดำเนินการนำแผนไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและประเมินผลตนเองเป็นระยะ ทำให้กลุ่มตัวอย่างได้ทบทวนพฤติกรรมของตนเองเพื่อหาแนวทางแก้ไขอย่างต่อเนื่อง และปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทที่เกี่ยวข้อง โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการติดตามผลครั้งที่ 1-3 ความถี่สูงสุด คือ การบริหารจัดการเวลาไม่เหมาะสม รองลงมา คือ ความเกียจคร้านในบางครั้ง สอดคล้องกับการประเมินตนเองเกี่ยวกับข้อจำกัดในการบรรลุผลสำเร็จตามภาพอนาคตที่กำหนด พบว่า ความถี่สูงสุด คือ ความเกียจคร้าน ซึ่งความเกียจคร้านจะเป็นอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จสูง เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพในระยะ 2 เดือน ซึ่งนักศึกษาได้ผ่านการสอบเพื่อประเมินความรู้รอบยอดของมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ซึ่งมีผู้สอบผ่านเพียง 12 คน (ร้อยละ 28.89) แต่เมื่อพิจารณาภาพรวมของผู้สอบผ่านในชั้นเรียน พบว่าคิดเป็นร้อยละ 80 ของผู้สอบผ่านทั้งหมด (12 คน จากจำนวนผู้สอบผ่านทั้งหมด 15 คน) ถือว่าเป็นสัดส่วนที่มากเมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

ผลการประเมินตนเองแสดงให้เห็นว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากตนเอง ดังนั้นในการนำแผนไปปฏิบัติ นักศึกษาพยาบาลควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยตระหนักถึงความสำคัญของเป้าหมายและภาพอนาคตที่กำหนดอยู่เสมอ ดังที่กลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการสอบเพื่อประเมินความรู้รอบยอดของมหาวิทยาลัยมหิดลกล่าวว่า ตนเองคิดถึงเป้าหมายอยู่เสมอ มีวินัยในตนเองและพยายามปฏิบัติตามแผนเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวทางการนำแผนไปปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ คือ การพัฒนาตนเองต้องอาศัยความอดทนและพยายามมุ่งมั่น เป็นความพยายามในระหว่างการเรียนรู้ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใช้เวลาคุ้มค่า ควบคุมตนเองเพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมาย (Megginson and Pedler, 1992: 6-7) ซึ่งเคส (Case, 1997: 3-4) กล่าวว่า การดำเนินชีวิตอาจพบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายหรือสับสนขึ้นได้ การลดปัญหาหรือความรู้สึกดังกล่าว บุคคลควรสำรวจความต้องการและกำหนดเป้าหมายของชีวิตหรือภาพฝันของตนเองที่ชัดเจน และวางแผนพัฒนาตนเองตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในช่วงก่อนสำเร็จการศึกษานี้ถือว่าเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากนักศึกษาสิ้นสุดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแล้วและเป็นช่วงที่เตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษา ผู้วิจัยจึงสามารถประสานงานกับฝ่ายวิชาการในการกำหนดตารางการจัดกิจกรรมติดต่อกันวันละ 6 ชั่วโมง ภายในระยะเวลา 5 วัน และติดตามผลภายใน 8 สัปดาห์ ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น แม้ว่าลักษณะส่วนบุคคลบางประการ เช่น ความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการและความรับผิดชอบอาจเพิ่มขึ้นได้เองในขณะที่เตรียมตัวเพื่อสอบความรู้รอบตัวของมหาวิทยาลัยมหิดลและสอบเพื่อขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสภาการพยาบาลโดยไม่ต้องเข้าร่วมกิจกรรม แต่เมื่อพิจารณาผลการบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินตนเองว่าการเข้าร่วมกิจกรรมทำให้สามารถกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่ชัดเจนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้มีแรงบันดาลใจและความพยายามในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการเพิ่มขึ้น และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติโดยการวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความมุ่งมั่นในการนำแผนไปปฏิบัติ และกระตือรือร้นในการค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมมีผลให้กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

การที่ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานนั้น ไม่มีผลกระทบต่อผลการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยอยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อในเวลาราชการเป็นเวลา 3 ปี ผู้วิจัยจึงไม่เคยสอนนักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาก่อน และผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมไม่มีผลกระทบต่อใด ๆ ต่อคะแนนภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติของนักศึกษา เนื่องจากนักศึกษาสิ้นสุดการเรียนการสอนในหลักสูตรแล้ว นักศึกษาจึงมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น อภิปรายและบันทึกผลการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพได้ตามความต้องการ โดยไม่ต้องเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อผลการเรียนของตนเอง

กล่าวได้ว่ารูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขที่พัฒนาขึ้นนี้ความเป็นไปได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และทำให้นักศึกษามีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพพร้อมทั้งมีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขไปใช้

รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล การนำรูปแบบไปใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังมากที่สุด ควรปฏิบัติดังนี้

1.1 **สถาบันการศึกษา** ควรสนับสนุนการนำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1 กำหนดนโยบายและแผนการศึกษาที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษาสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 โดยควรกำหนดช่วงเวลาชัดเจนไว้อย่างน้อย 2 เดือน เนื่องจากช่วงเวลาของการจัดกิจกรรมจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาที่ต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลา 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง และติดตามผลภายใน 8 สัปดาห์ ทั้งนี้ เพื่อลดผลกระทบจากปัญหาการจัดสรรเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม

1.1.2 ปรับปรุงหลักสูตรโดยเพิ่มรายวิชาการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปหรือหมวดวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งจะทำให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ และนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพได้เพิ่มขึ้น



## 1.2 อาจารย์ผู้สอน ควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต วิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยปฏิบัติดังนี้

1.2.1 นำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ สำหรับนักศึกษาพยาบาลไปใช้ โดยศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบก่อนนำไปใช้ ซึ่งจะมีรายละเอียดของ แนวคิดและการจัดกิจกรรมที่ชัดเจน ทำให้สามารถนำรูปแบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควร เตรียมการสอนล่วงหน้าโดยเฉพาะตัวอย่างที่ใช้ประกอบการบรรยายซึ่งแสดงถึงการวางแผนชีวิต วิชาชีพ อาจยกตัวอย่างจากสถานการณ์จริงของผู้สอนหรือตัวอย่างที่ดีของผู้อื่นในด้านการดำเนิน ชีวิตและการประกอบวิชาชีพ และในการเลือกวิทยากรที่จะเสวนาในกิจกรรมที่ 4 “ทำอย่างไรจะ ประสบความสำเร็จและมีความสุข” ควรสรรหาวิทยากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความสามารถในการ สื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการ วางแผนชีวิตวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จได้

1.2.2 ประยุกต์ใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในนักศึกษาชั้นปีอื่น โดยควรเริ่ม ใช้ในนักศึกษาชั้นปีที่ 2 เป็นต้นไป เนื่องจากนักศึกษาได้ผ่านการฝึกภาคปฏิบัติมาแล้ว ซึ่งจะเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของพยาบาลและความเป็นวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้การนำไปประยุกต์ใช้ในนักศึกษา ชั้นปีที่ 1 อาจมีข้อจำกัดในด้านการวางแผนประกอบวิชาชีพ เนื่องจากนักศึกษาอาจจะไม่สามารถ ประเมินและวิเคราะห์ตนเองเกี่ยวกับความชอบหรือความสนใจในสาขาวิชาทางการพยาบาลได้

1.2.3 ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผน ชีวิตวิชาชีพในการสอนรายวิชาต่าง ๆ โดยปลูกฝังให้นักศึกษามีความใฝ่รู้และกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง รู้จักประเมินและวิเคราะห์ตนเอง กำหนดความต้องการในการเรียนรู้และจัดทำแผนพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกชั้นปี

1.2.4 เป็นต้นแบบที่ดีสำหรับนักศึกษาในการดำเนินชีวิตและการ ประกอบวิชาชีพ รู้จักพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจาก ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่สังเกตและเรียนรู้ต้นแบบจากอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็น บุคลากรทางวิชาชีพที่ใกล้ชิดกับนักศึกษาพยาบาลมากที่สุดในช่วงที่เรียนในระดับอุดมศึกษา

## 1.3 นักศึกษาพยาบาลและบัณฑิตพยาบาล ควรนำแนวทางการพัฒนา ตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการ วางแผนชีวิตวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินชีวิตมีเป้าหมายชัดเจนและรู้จักประเมินตนเอง รวมทั้ง กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้สามารถพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพด้าน ต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพที่ดีของการบริการและเกิดความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองน้อย และปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในนักศึกษาพยาบาล พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยวางแผนชีวิตของตนเองมาก่อน สะท้อนให้เห็นว่า ที่ผ่านมาสถาบันการศึกษายังไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้นักศึกษาวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพเท่าที่ควร ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงควรทบทวนหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและรู้จักวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันซึ่งมีการแข่งขันสูง รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งต้องการบัณฑิตที่มีสมรรถนะเชิงวิชาชีพสูง ทั้งนี้เพื่อให้บัณฑิตพยาบาลมีโอกาสความก้าวหน้าและช่องทางในการประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น

## 3. ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพและการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพยังปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองทั้งด้านค่าใช้จ่าย การจัดสรรเวลาและภาระงานมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

### 3.1 ผู้บริหารหน่วยงาน ควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

3.1.1 สนับสนุนการพัฒนาตนเองทั้งด้านเวลา โอกาสและงบประมาณอย่างเพียงพอ อาจจัดกิจกรรมทั้งในลักษณะของการศึกษาต่อเนื่องและการศึกษาอบรมในหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้การจัดประชุมหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงานจะช่วยลดปัญหาเรื่องงบประมาณสนับสนุนที่มีจำกัดได้

3.1.2 สร้างค่านิยมร่วมของวิชาชีพให้พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เนื่องจากค่านิยมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยตระหนักว่าการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่จะประกันคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกคนในหน่วยงาน

3.1.3 ประยุกต์ใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยนำรูปแบบไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการและทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพเพิ่มขึ้น การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ทำให้อัตราการคงอยู่ในวิชาชีพเพิ่มขึ้นได้

3.2 พยาบาลวิชาชีพ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยวางแผนบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากปัจจุบันมีช่องทางการสืบค้นทางวิชาการที่หลากหลาย

4. ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาลไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพอื่น สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ในวิชาชีพอื่นได้ โดยทบทวนรายละเอียดของการประเมินสภาพแวดล้อมและการประเมินตนเองให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้องในวิชาชีพของตนเอง เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทำให้นิสิตนักศึกษา มีเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตของประเทศ

#### 5. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.1 ศึกษาติดตามระยะยาวหลังจากนักศึกษาสำเร็จการศึกษา เพื่อประเมินประสิทธิผลในระดับผลลัพธ์ เนื่องจากในการวิจัยนี้มีข้อจำกัด คือ ประเมินประสิทธิผลในระดับผลผลิตในขณะที่กลุ่มตัวอย่างศึกษาอยู่เท่านั้น ซึ่งผลลัพธ์ของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพที่ชัดเจนจำเป็นต้องติดตามต่อเนื่องเมื่อนักศึกษาสำเร็จเป็นพยาบาลวิชาชีพและได้นำแผนในระยะ 1 ปี และ 5 ปี ไปสู่การปฏิบัติจริง

5.2 ศึกษาและทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลกลุ่มอื่น เช่น นักศึกษาชั้นปีอื่น และศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่นที่มีใช้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ผลการวิจัยอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มอื่นได้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและวิชาชีพการพยาบาล

5.3 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในนักศึกษาวิชาชีพอื่น เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพของบัณฑิตระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น



ศูนย์วิทยพัทพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กฤษณา พุกอ้อม. (2546). **การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา แสงดี. (2551). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย**. สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กฤษดา แสงดี. (2553). **สรุปจำนวนผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่อายุต่ำกว่า 60 ปี**. สภาการพยาบาล. (เอกสารอัดสำเนา).
- เกียรติบึงอร จินดากุลและบุญเอิบ เขตต์สาคร. (2549). **รายงานการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต(ต่อเนื่อง) ที่สำเร็จการศึกษา ปี พ.ศ. 2545,2546 และ 2547 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี**. จันทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/File/2551.pdf> [2552, ตุลาคม 1]
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2552). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**. ฉบับพิมพ์แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/> [2553, มกราคม 18]
- คณะกรรมการวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ สภาการพยาบาล. (2549). **รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549-2558**. สภาการพยาบาล.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554. (2550). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

- งามนิศย์ รัตนานุกูล และนิรามัย อูสาหะ. (2550). รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาติดตามสมรรถนะทางการพยาบาลของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2537 และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ฉบับปรับปรุง 2542 ปีการศึกษา 2547 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.
- จารุณี วาระหัส, อรทัย แก้วมหากาฬ และศักรินทร์ สุวรรณเวหา. (2549). การติดตามบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2548 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.
- จินตนา ยูนิพันธ์ และคณะ. (2530). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย. สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- จิราพร อุดมกิจพัฒนา และปราชญาวดี ยมนันทกุล. (2550). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี. สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี.
- จีระภา นะแส และคณะ. (2547). สมรรถนะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง 2 ปี) ปีการศึกษา 2544 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและบัณฑิต. ชัยนาท: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท.
- จีระภา นะแส และพิมพา กายประสิทธิ์. (2548). คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีการศึกษา 2547 ตามความคิดเห็นของตนเอง ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.
- เจริญพร ตรีเนตร. (2543). ประสบการณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา เทียนชัยทัศน์. (2551). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2548 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- ชุติมา เลิศกวีพร. (2535). การศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ. โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชุติมา สุวรรณประทีป. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชีพ มีศิริ. (2546). **การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติพัฒน์ พิษญาดาพงศ์. (2549). **ยุทธวิธีการใช้ระบบสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลักดันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเหนือคู่แข่ง.** วารสารดำรงราชานุภาพ 6(20): 16-63.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพร อุทัยธรรม และจตุพร ชิดดี. (2549). **การประเมินคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2548 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.** เพชรบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- ดวงใจ เปลียนบำรุง, เขมพัทธ์ ขจรกิตติยา และพัชรินทร์ คมขำ. (2552). **สำรวจความคาดหวังของประชาชนต่อคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.** ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.
- ตรีชฎา ปุ่นสำเร็จและคณะ. (2545). **ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2543.** กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ.
- ทิตนา เขมมณี. (2550). **ศาสตร์ของการปฏิบัติ: องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธากการพิมพ์.
- นงลักษณ์ เชนฐุภักดิ์จิต และเพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. (2543). **การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2541 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี.** ชลบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). **วิจัยและสถิติ: คำถามชวนตอบ.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรนาท วิทโยชกิตติคุณ และคณะ. (2544). **รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์.** นครสวรรค์: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์.

นิภาวรรณ รัตนานนท์ และ บุญเอิบ เขตต์สาคร. (2545). **ความคิดเห็นของบัณฑิตพยาบาล ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานของบัณฑิตต่อคุณลักษณะของบัณฑิตพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) รุ่นที่ 8 ปี พ.ศ. 2542 ของวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี.** จันทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี.

นุจรเศ จันทบูรณ จิราพร อุดมกิจพิพัฒน์ ปราชญาวดี ยมานันตกุล. (2551). **คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุราษฎร์ธานี ตามการรับรู้ของอาจารย์ เพื่อร่วมชั้นเรียนและตนเอง.** สุราษฎร์ธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี.

แฉ่งนิต วรวิทยาคม. (2545). **ความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการตอบสนองในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุพพรณี มาตรา. (2548). **การพัฒนาตนเองของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ประไพพิศ พัฒนกิจ, เรมวอล นันทศุภวัฒน์ และรัตนาวดี ขอนตะวัน. (2550). **ทัศนคติต่อการศึกษาคือต่อเนื่องทางการพยาบาลเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้.** *พยาบาลสาร*. 34(3): 37-49.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

แพ จันทร์สุข, โนรี๊ะ สาติน, มนต์สิน เจะโนะ, มาริยา ทัสมา และระลิกา หยีปอง. (2549). **คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2548 ตามการรับรู้ของผู้สำเร็จการศึกษาและอาจารย์.** สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา



- เผ่า อนันต์จิว และคณะ. (2545). รายงานวิจัยเรื่องสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2545 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร. (2539). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2544-2549. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2540). กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จในการประกอบอาชีพพยาบาล ในนวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาลครั้งที่ 3 บริการพยาบาลไทยสู่สากล, หน้า 32-43. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2545). กลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการประกันคุณภาพ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 10(2): 32-48.
- พอเพ็ญ ไกรนรา และฐิติมา ฐิติรุ่งเรือง. (2547). การติดตามผลบัณฑิตพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2544 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง. ตรัง: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง.
- พิชฌายีวีร์ สิ้นสวัสดิ์. (2552). ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ปีการศึกษา 2550 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. ราชบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี.
- พิมผกา ไชยยาเลิศ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑุทัย แก้วกิริยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลินี จำเริญ. (2550). การติดตามประเมินผลคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาประจำปี 2550: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี. ราชบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี.

- มาลีวัล เลิศสาครศิริ. (2546). **การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่เน้นแรงจูงใจในพุทธิปัญญา เพื่อส่งเสริมสมรรถนะพื้นฐานวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณีรัตน์ จิรัปปภา. (2550). **ความพึงพอใจผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต รุ่น 33 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ปีการศึกษา 2548**. อุบลราชธานี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: SK Booknet.
- รัชนก วันทอง. (2545). **การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลใน อนาคต**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550**. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก สภาบันติบัญญัติแห่งชาติ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- รพีพรรณ วิบูลย์วัฒนกิจ, สุวลักษณ์ ตั้งประดิษฐ์ และชุติมา ชลประทีน. (2545). **รายงานการ วิจัยเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิต ปีการศึกษา 2543 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์**. นครสวรรค์: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์.
- วรางคณา สิริปฐกะ และยุพิน อังสุโรจน์ (2550). **ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมใน การทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาล**. **วารสารประชากรศาสตร์** 23(1): 31-48.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ. (2550). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการกำลังคน สาขาพยาบาลศาสตร์ ระหว่าง พ.ศ. 2538-2558**. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข และ สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
- วิจิตรา ปัญญาชัย. (2543). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาชีพสำหรับอาจารย์วิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชา บริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิภาวรรณ อริยานนท์, ภิรมย์ ลีสุวรรณ และรัชนี้ ครองระวะ. (2550). **การติดตามประเมินสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจังหวัดราชบุรี ปีการศึกษา 2547-2549**. ราชบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิจังหวัดราชบุรี.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2544). **การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: วี.เจ.พรินติ้ง.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2546). **แนวความคิดการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงในระบบสุขภาพตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า**. เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2549). **จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สภาการพยาบาล. (2542). **พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540**. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สภาการพยาบาล. (2552 ก). **สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2552**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www.tnc.or.th/news\\_detail.php?news\\_id=2081](http://www.tnc.or.th/news_detail.php?news_id=2081) [2552, เมษายน 9]
- สภาการพยาบาล. (2552 ข). **ขอบเขตและสมรรถนะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงสาขาต่างๆ**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนพิเศษ 16 ง [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2552/E/016/28.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2552/E/016/28.PDF) [2552, เมษายน 9]
- สาธารณสุข, กระทรวง สถาบันพระบรมราชชนก. (2546). **คู่มือการใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: ส่วนพัฒนาการศึกษา.
- สาธารณสุข, กระทรวง สถาบันพระบรมราชชนก. (2549). **รายงานการวิจัยเรื่องการสำรวจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตรสถาบันพระบรมราชชนกปี 2548**. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

สาธารณสุข, กระทรวง สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์. (2552). **ข้อมูลสถิติสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. 2552**. กระทรวงสาธารณสุข. (เอกสารอัดสำเนา)

สิระยา สัมมาวาจ. (2543). แนวคิดของการผสมผสานวิธีการจัดการเรียนการสอนหลายรูปแบบ เพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาพยาบาล. **รามาศิษย์พยาบาลสาร**. 6(2): 162-172.

สุนทรี ภิญญิมิตร. (2547). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2546**. นนทบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี.

สุวรรณ สุรีย์จามร. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสิงห์บุรี. **วารสารวิชาการสาธารณสุข** 17(ฉบับเพิ่มเติม 1): 237-244.

เสรี ชัดเข้ม. (2538). โมเดลและการสร้างโมเดล. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา** 9(2): 50-69.

อรรถัย แก้วมหากาฬ และพนัสยา วรรณวิไล. (2552). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2550 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา**. สงขลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา.

อรรถวรรณ พงษ์ประสิทธิ์, ลออวรรณ พงษ์ประสิทธิ์, จงกลณี ดู่ยเจริญ และอิสราวรรณ สนธิภูมาศ. (2549). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต รุ่นที่ 46 ปีการศึกษา 2547 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต**. นครราชสีมา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา.

อรรถวรรณ เรืองสุขสุด, สมคิด รุ่งเรือง, ธนิดา สถิตอุตสาหกร, ศีตรา มยุขโชติ, พิเชษฐ แซ่ไขว และพัชรี จันทอง. (2547). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2543 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์**. สุรินทร์: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์.

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง”. **Chulalongkorn Review**. 16 (ก.ค.-ก.ย.): 57-72.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2546). **เทคนิคการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้ประสบความสำเร็จ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=165> [2552, กรกฎาคม 10]

- อารยา วชิรพันธ์. (2546). **ความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะเชิงวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช.**
- อุทุมพร ดุลยเกษม. (2552). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2550 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช.**
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2536). **การพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อุไรรักษ์ คัมภีรานนท์, อภิรดี สุขแสงดาว, ภัทรา เสี่ยงมโนเมือง และสมจิตต์ เวียงเพิ่ม. (2549). **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบัณฑิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) รุ่นที่ 17 ปีการศึกษา 2547 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมาตามความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต. นครราชสีมา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา.**
- เอื้อจิต สุขพูล. (2548). **ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2544 และปีการศึกษา 2546 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์. สุรินทร์: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์.**

### ภาษาอังกฤษ

- American Association of College of Nursing. (2008). **The essentials of baccalaureate education for professional nursing practice.** [online]. Available from: <http://www.aacn.nche.edu/Education/pdf/BaccEssentials08.pdf> [2009, June 6]
- Amundson, N.E. (1989). A model of individual counseling. **Journal of Employment Counseling** 26(3): 132-138.
- Aswathappa, K. (2005). **Human resource and personnel management.** 4<sup>th</sup> ed. New Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Axley, L. (2008). Competency: A concept analysis. **Nursing Forum.** 43(4): 214-222.
- Bandura, A. (1977). Toward a unifying theory of behavior change. **Psychological review** 84(2): 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (ed.), **Encyclopedia of human behavior.** Vol. 4, pp. 71-81. New York: Academic Press.

- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W.H. Freeman.
- Barrett, G.V. and Depinet, R.L. (1991). A Reconsideration of testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist** 46(10): 1012-1024.
- Benner, P. (2001). **From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice**. California: Addison-Wesley.
- Bongard, B. (1997). Managing your career. In B.Case (ed.), **Career planning for nurses**, pp. 59-86. New York: Delmar.
- Boone, L.E., and Kurtz, D.L. (2009). **Contemporary business 2010 update**. New York : John Wiley and Son..
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager: A model for effective performance**. New York: John Wiley and Sons.
- Boyer, E. L. (1996). Clinical practice as scholarship. **Holistic Nursing Practice** 10(3): 1-6.
- Brockett, R.G., and Heimstra R. (1991). **Self-direction in adult learning: Perspectives on theory, research, and practice**. New York: Routledge.
- Case, B. (1997). **Career planning for nurses**. New York: Delmar.
- Catalano, J.T. (1996). **Contemporary professional nursing**. St. Louis: F.A. Davis.
- Chang, R.Y. (2001). **The passion plan at work: building a passion-driven organization**. New York: HB Printing.
- Chitty, K.K. , and Black, B.P. (2007). **Professional nursing: Concepts and challenges**. 5<sup>th</sup> ed. Missouri: Saunders.
- Crofts, L. (1992). Careers advice in preregistration nurse education. **British Journal of Nursing** 1(11): 572-576.
- Deci, E.L., and Ryan, R.M. (1990). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum.
- Donner, G.J. (1992) Career Development and Mobility Issues. In Baumgart, A. and Larsen, J.(eds.), **Canadian Nursing Faces the Future**, 2<sup>nd</sup> ed., pp. 345–363. St. Louis: Mosby Year Book.
- Donner, G.J., and Wheeler, M.M. (2001a). Career planning and development for nurses: the time has come. **International Nursing Review** 48(2): 79-85.

- Donner, G.J., and Wheeler, M.M. (2001b). **It's your career: Take charge career planning and development.** Geneva: Imprimerie Fornara.
- Donner, G.J., and Wheeler, M.M. (2009). **Taking control of your career: A handbook for health professionals.** Toronto: Elsevier.
- DuBrin, A.J. (2008). **Essential of management.** Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Gauy, F., Ratelle, C.F., and Chanal, J. (2008). Optimal learning in optimal contexts: The role of self-determination in education. **Canadian Psychology** 49(3): 233-240.
- Hall, L. M., Waddell, J., Donner, G., and Wheeler, M. M. (2004). Outcomes of a career planning and development program for registered nurses. **Nursing Economic\$** 22(5):231-238.
- Haloburbo, E.P. and Thomson, M.A. (1998). A comparison of international experiences for baccalaureate nursing students: developing country. **Journal of Nursing Education** 37(January): 13-21.
- Hay, C.L., Mitchell, L.K., and Allen, C.E. (1989). Effective of a career decision-making course on the career planning of nursing students. **Journal of Nursing Education** 28(7): 298-301.
- Henderson, V., and Nite, G. (1997). **Principles and practice of nursing.** 6<sup>th</sup> ed. International Council of Nurses. NY: Macmillan.
- Hood, L.J., and Leddy, S.K. (2006). **Leddy and Pepper's conceptual bases of professional nursing.** 6<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Jacobson, J. F. , Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (1988). Evaluating instrument for use in clinical nursing research. In M. Frank-Stromborg (ed.) **Instrument for clinical nursing research.** pp. 1-19. Connecticut: Appleton and Lange.
- Keeves, J. (1997). **Educational research, methodology, and measurement: An International Handbook.** 2<sup>nd</sup> ed. Oxford: Pergamon.
- Khomeiran, R.T., Yekta, Z.P., Kiger, A.M., and Ahmadi, F. (2006). Professional competence: factors described by nurses as influencing their development. **International Nursing Review** 53(1):66-72.

- Kirk, J.J. and Kirk, L.D. (1995). **Training games for career development**. New York: McGraw-Hall.
- Kleinknecht, M.K. and Hefferin, E.A. (1982). Assisting nurses toward professional growth: A career development model. **Journal of Nursing Administration** 12(5): 30-36.
- Klingner, D. (1979). Career-life planning and development management. **Public personal management** 8(6): 382-390.
- Knowles, M. (1984). **The adult learner: A neglected species**. 3<sup>rd</sup> ed. Houston: Gulf.
- Leddy, S.K., and Pepper, J.M. (1998). **Conceptual bases of professional nursing**. 4<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott-Raven.
- Lenburg, C.B. (1999). The framework, concepts and methods of the competency outcome and performance assessment(COPA) Model. [online]. **Online Journal of Issue in Nursing**. Available from <http://www.Nursingworld.org/ojin/topic10/tpc10-2.htm>. [2009, April 20]
- Lim, J.Y. et al. (2010). The effects of a cognitive-behavioral therapy on career attitude maturity, decision making style, and self-esteem of nursing students in Korea. **Nurse Education Today** 30(8): 731-736.
- Marsland, L. (1994). Career guidance provision for student nurses: views of health authority personnel. **Nurse Education Today** 14(2): 124-135.
- Marsland, L. (1996). Career guidance for student nurses: an unmet need. **Nurse Education Today** 16(1): 10-16.
- Marsland, L. (2004). Qualifying from the pre-registration nurse diploma course: the demand for career guidance. **Nurse Education Today** 24(1): 55-65.
- Marsland, L., and Hickey, G. (2003). Planning a pathway in nursing: do course experiences influence job plans? **Nurse Education Today** 23(3): 226-235.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than "Intelligence". **American Psychologist** 28(1): 1-14.



- McClelland, D.C. (1993). Introduction to the Concept of Competence. In L.M. Spencer and S.M. Spencer(eds.), **Competence at Work: Models for Superior Performance**. pp.1-8. New York : John Wiley & Son.
- McCormick, R.M., and Amundson, N.E. (1997). A career-life planning model for first nations people. **Journal of employment counseling** 34 (4): 171-179.
- Megginson , D., and Pedler, M. (1992). **Self-development: A facilitator's guide**. London: McGraw-Hill.
- Miller, B.K. (1985). Just what is a profession?. **Nursing Success Today** 2(4): 21-27.
- Miller, B.K. (1988). A model for professionalism in nursing. **Today' s OR Nurse** 10(1): 18-23.
- Montana, P.J. (1989). **Stepping out, starting over, How to get your life on the right track: career life planning**. New York: National Center for Career Life Planning.
- Mrayyan, M.T., and Al-Faouri, I. (2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. **Journal of Nursing Management**. 16(3): 246-256.
- Niles, S.G. and Harris-Bowlsbey, J. (2005). **Career development interventions in the 21<sup>st</sup> century**. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Pearson Educational.
- O'Connor, S.E., Pearce, J., Smith, R.L., Vogeli, D. and Walton, P. (1999). Monitoring the quality of pre-registration education: Development, validation and piloting of competency based performance indicators for newly qualified nurses. **Nursing Education Today** 19(4): 334-341.
- Otte, F.L., and Kahnweiler, W.M. (1995). Long-range career planning during turbulent times. **Business Horizons** 38(1): 2-7.
- Park, J.R., Chapple, M., Wharrad, H., and Bradley, S. (2007). Early nursing career experience for 1994-2000 graduates from the University of Nottingham. **Journal of Nursing Management** 15(4):414-423.
- Polifko, K.A. (2010). **The practice environment of nursing: Issue and trend**. New York: Delmar.
- Price, S.L. (2009). Becoming a nurse: a meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. **Journal of Advanced Nursing** 65(1): 11-19.

- Raj, M. (1996). **Encyclopaedic dictionary of psychology and education**. Volume 3  
New Delhi: Anmol.
- Rivera, W.M. (1982). **Professional life planning: A self-directed, systematic approach**.  
Presented at the National Adult Education Conference. San Antonio, TX,  
November 1982.
- Robinson, S., and Murrells, T. (1998). Developing career in the mental health services:  
guidance for student nurses. **Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing**  
5(2): 79-87
- Rognstad, M. (2002). Recruitment to and motivation for nursing education and the  
nursing profession. **Journal of Nursing Education** 41(7): 321-325.
- Rognstad, M., Aasland, O., and Granum, V. (2004). How do nursing students regard  
their future career? Career preferences in the post-modern society.  
**Nurse Education Today** 24(7): 493-500.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic  
definitions and new directions. **Contemporary Educational Psychology** 25(1):  
54-67.
- Ryan, J.M., and Ryan, R.M. (1999). **Career planning for the 21<sup>st</sup> century**. New York:  
West Educational.
- Shields, M.A., and Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health  
Service in England: The impact of job satisfaction on intentions to quit.  
**Journal of Health Economics** 20(5): 677-701.
- Spencer, L.M., and Spencer, S.M. (1993). **Competence at Work: Models for Superior  
Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Sovie, M.D. (1983). Fostering professional nursing careers in hospitals: The role of staff  
development part II. **Journal of Nursing Administration** 13(1): 30-33.

- The Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (AHRDCC). (2003). **Guiding circles demonstration project**. [online]. Available from <http://www.guidingcircles.com>. [2009, Sep 20]
- The Australian Nursing and Midwifery Council. (2006). **National competency standard for the registered nurse**. [online]. Available from <https://iportfoliomediastore.blob.core.windows.net/> [2009, Sep 20]
- University of Western Sydney. (2009). **Career planning**. [online]. Available from [http://uws.clients.squiz.net/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0005/113675/Career\\_Planning\\_09\\_final.pdf](http://uws.clients.squiz.net/__data/assets/pdf_file/0005/113675/Career_Planning_09_final.pdf) [2009, Jan 23]
- Vallano, A.T. (2008). **Your career in nursing: Managing your future in the changing world of health care**. 5<sup>th</sup> ed. New York: Kaplan.
- Waddell, J., and Bauer, M. (2005). Career planning and development for students: Building a career in a professional practice discipline. **Canadian Journal of Career Development** 4(2): 4-13.
- Waddell, J., Donner, G. J., and Wheeler, M.M. (2009). **Building your health care career: A guide for students**. Toronto: Elsevier.
- Wangenstein, S., Johansson, I., and Nordstrom, G. (2008). The first year as a graduate nurse-an experience of growth and development. **Journal of Clinical Nursing** 17(14): 1877-1885.
- Waterman, J.A. (2000). Informed opportunism: Career and life planning for the new millennium. In J. M. Kummerow (ed.), **New directions in career planning and the workplace** 2<sup>nd</sup> ed., pp. 163-196. California: Davis-Black.
- Winstead-Fry, P. (1990). **Career planning: A nurse's guide to career advancement**. New York: National League for nursing.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper.
- Zunker, V. G. (1998). **Career counseling: Applied concepts of life planning**. 5<sup>th</sup> ed. California: Brooks/Vole publishing company.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยชุดที่ 1 และ 2

1. อาจารย์ ดร. กาญจนา จันทร์ไทย  
ผู้อำนวยการ สำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
2. อาจารย์ ดร. ลิลลี่ ศิริพร  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. อาจารย์ ดร. มุกข์ดา ผดุงยาม  
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
4. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร  
อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี  
อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบและเครื่องมือวิจัยชุดที่ 3-5

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ  
นายกสภาการพยาบาล
2. อาจารย์ ดร. ลิลลี่ ศิริพร  
ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
3. รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์  
อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ ภิญโญภาสกุล  
อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. อาจารย์วรรณิ บุญช่วยเหลือ  
ผู้อำนวยการสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล กรุงเทพมหานคร



ภาคผนวก ข แนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

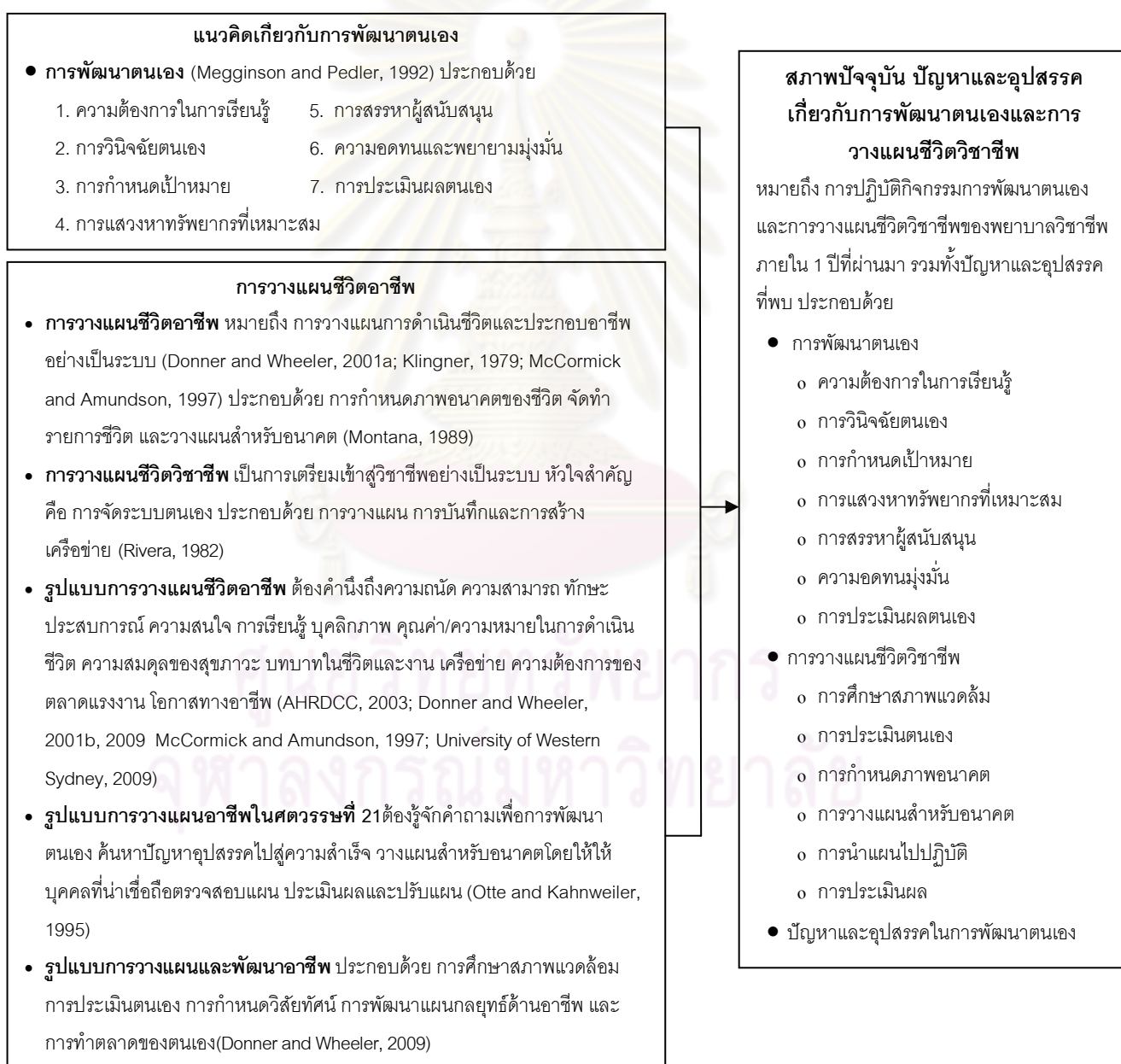
ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตัวอย่าง

แนวคิดในการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง  
และการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของเครื่องมือ เพื่อให้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข จำนวน 340 คน

## กรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาเครื่องมือ





ที่มาของการสร้าง แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง  
และการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวคิด	คำถาม																																
<p>กระบวนการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992) การพัฒนาตนเองเริ่มจากบุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้ บุคคลที่ต้องการเรียนรู้จะรับรู้ว่าคุณเองต้องการเรียนรู้เรื่องใด โดยต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการของตนเองก่อน ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพจึงควรประเมินสมรรถนะเชิงวิชาชีพของตนเองก่อนเพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่สภาการพยาบาล กำหนดมี 8 ด้าน (สภาการพยาบาล, 2552ก)</p>	<p>1. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของท่านหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> เคย ความถี่ที่ท่านคิดถึงการพัฒนาตนเองเป็นอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ทุกวัน      <input type="checkbox"/> ทุกสัปดาห์      <input type="checkbox"/> ทุก 2-4 สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> ทุก 2 เดือน      <input type="checkbox"/> ทุก 3 เดือน      <input type="checkbox"/> มากกว่า 3 เดือนขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคย เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....</p>	<p>2. ท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของท่านในด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอย่างไร โปรดเรียงลำดับความสำคัญแต่ละด้านจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึงสำคัญมากที่สุด</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1155 943 890 987">ความรู้</th> <th data-bbox="1155 943 890 987">ทักษะ</th> <th data-bbox="1155 943 890 987">ลักษณะส่วนบุคคล</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1155 987 890 1032"><input type="checkbox"/> ด้านจริยธรรม</td> <td data-bbox="1155 987 890 1032"><input type="checkbox"/> การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง</td> <td data-bbox="1155 987 890 1032"><input type="checkbox"/> การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1032 890 1077">จรรยาบรรณและกฎหมาย</td> <td data-bbox="1155 1032 890 1077"><input type="checkbox"/> การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต</td> <td data-bbox="1155 1032 890 1077"><input type="checkbox"/> ความสามารถในการคิดวิเคราะห์</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1077 890 1122"><input type="checkbox"/> ด้านการวิจัย</td> <td data-bbox="1155 1077 890 1122"><input type="checkbox"/> การวิจัย</td> <td data-bbox="1155 1077 890 1122"><input type="checkbox"/> ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1122 890 1167"><input type="checkbox"/> ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล</td> <td data-bbox="1155 1122 890 1167"><input type="checkbox"/> การจัดการความรู้</td> <td data-bbox="1155 1122 890 1167"><input type="checkbox"/> วุฒิภาวะทางอารมณ์</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1167 890 1211"><input type="checkbox"/> ด้านการปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป</td> <td data-bbox="1155 1167 890 1211"><input type="checkbox"/> ภาวะผู้นำและการจัดการ</td> <td data-bbox="1155 1167 890 1211"><input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1211 890 1256"><input type="checkbox"/> ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ</td> <td data-bbox="1155 1211 890 1256"><input type="checkbox"/> การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ</td> <td data-bbox="1155 1211 890 1256"><input type="checkbox"/> การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1256 890 1301"><input type="checkbox"/> ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง</td> <td data-bbox="1155 1256 890 1301"><input type="checkbox"/> การทำงานเป็นทีม</td> <td data-bbox="1155 1256 890 1301"><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1301 890 1346"><input type="checkbox"/> ด้านการบริหารจัดการ</td> <td data-bbox="1155 1301 890 1346"><input type="checkbox"/> การใช้ภาษาอังกฤษ</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1346 890 1391"><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</td> <td data-bbox="1155 1346 890 1391"><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	ความรู้	ทักษะ	ลักษณะส่วนบุคคล	<input type="checkbox"/> ด้านจริยธรรม	<input type="checkbox"/> การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง	<input type="checkbox"/> การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ	จรรยาบรรณและกฎหมาย	<input type="checkbox"/> การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	<input type="checkbox"/> ความสามารถในการคิดวิเคราะห์	<input type="checkbox"/> ด้านการวิจัย	<input type="checkbox"/> การวิจัย	<input type="checkbox"/> ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น	<input type="checkbox"/> ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	<input type="checkbox"/> การจัดการความรู้	<input type="checkbox"/> วุฒิภาวะทางอารมณ์	<input type="checkbox"/> ด้านการปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป	<input type="checkbox"/> ภาวะผู้นำและการจัดการ	<input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ	<input type="checkbox"/> ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<input type="checkbox"/> การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ	<input type="checkbox"/> การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	<input type="checkbox"/> การทำงานเป็นทีม	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	<input type="checkbox"/> ด้านการบริหารจัดการ	<input type="checkbox"/> การใช้ภาษาอังกฤษ		<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	
ความรู้	ทักษะ	ลักษณะส่วนบุคคล																															
<input type="checkbox"/> ด้านจริยธรรม	<input type="checkbox"/> การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง	<input type="checkbox"/> การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ																															
จรรยาบรรณและกฎหมาย	<input type="checkbox"/> การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	<input type="checkbox"/> ความสามารถในการคิดวิเคราะห์																															
<input type="checkbox"/> ด้านการวิจัย	<input type="checkbox"/> การวิจัย	<input type="checkbox"/> ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น																															
<input type="checkbox"/> ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	<input type="checkbox"/> การจัดการความรู้	<input type="checkbox"/> วุฒิภาวะทางอารมณ์																															
<input type="checkbox"/> ด้านการปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป	<input type="checkbox"/> ภาวะผู้นำและการจัดการ	<input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ																															
<input type="checkbox"/> ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<input type="checkbox"/> การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ	<input type="checkbox"/> การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ																															
<input type="checkbox"/> ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	<input type="checkbox"/> การทำงานเป็นทีม	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....																															
<input type="checkbox"/> ด้านการบริหารจัดการ	<input type="checkbox"/> การใช้ภาษาอังกฤษ																																
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....																																
<p>การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองข้อ 3.1-3.11 ใช้แนวคิดการพัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992)และแนวคิดการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</p>	<p>3. ท่านปฏิบัติอย่างไรบ้างในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติจริงของท่าน โดย</p> <p>3 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำหรือสม่ำเสมอ</p> <p>2 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง</p> <p>1 หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติกิจกรรมนั้น</p>																																

แนวคิด	คำถาม	
<p>(Donner and Wheeler, 2009; Montana, 1989; Rivera, 1982; Otte and Kahnweiler, 1995) คือ ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ขั้นที่ 2 การวินิจฉัยตนเอง บุคคลจะสำรวจ วิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบ จุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเองและนำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข การสำรวจเริ่มจากความรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น อาจสำรวจโดยการสนทนากับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้เพื่อขอคำแนะนำ เพื่อนำมาช่วยวิเคราะห์ตนเองหรือค้นหาข้อบกพร่องของตน และในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ บุคคลต้องประเมินตนเอง วางแผนและนำแผนไปปฏิบัติ รวมทั้งประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง</p>	3.1 ท่านได้สำรวจและวิเคราะห์ตนเองถึงจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของท่านบ่อยแค่ไหน	
	3.2 ท่านเคยถามความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้างเกี่ยวกับข้อบกพร่องของท่านหรือไม่	
	3.3 ท่านได้คิดย้อนกลับถึงการปฏิบัติตนของท่านเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้นทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพหรือไม่	
	3.4 ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านเคยกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปฏิบัติให้สำเร็จหรือไม่	
	3.5 ท่านเคยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของท่านหรือไม่	
	3.6 ท่านเคยวางแผนในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของท่านหรือไม่ (หากไม่เคยวางแผน กรุณาข้ามไปตอบข้อ 3.8)	
	3.7 ท่านได้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้หรือไม่	
	3.8 ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้ วิทยาการต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานของท่านหรือไม่	
	3.9 เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านพยายามค้นหาสาเหตุเพื่อแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมหรือไม่	
	3.10 ท่านประเมินตนเองตามเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพที่กำหนดไว้หรือไม่	
	3.11 ท่านนำข้อบกพร่องที่ค้นพบจากการประเมินตนเองมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่	
<p>การกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้ว จะกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามาตามระยะเวลาที่กำหนด โดยต้องกำหนดให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง องค์ประกอบเป้าหมายอาชีพที่ต้องคำนึงถึงความสามารถ</p>	<p>4. หากท่านเคยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว ท่านคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง โปรดเรียงลำดับความสำคัญแต่ละด้านจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึงสำคัญมากที่สุด</p>	
	<p>เป้าหมายชีวิต</p> <p><input type="checkbox"/> การศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> การทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว</p> <p><input type="checkbox"/> คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต</p> <p><input type="checkbox"/> สุขภาวะของร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>	<p>เป้าหมายการประกอบวิชาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ</p> <p><input type="checkbox"/> ความสนใจในสาขาเฉพาะ</p> <p><input type="checkbox"/> ความถนัดหรือความสามารถ</p> <p><input type="checkbox"/> บุคลิกภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> ความต้องการของตลาดแรงงาน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>

แนวคิด	คำถาม
<p>ทักษะ ความสนใจ บุคลิกภาพ คุณค่าและความหมายในการ ดำเนินชีวิต ความสมดุลของสุข ภาวะ การเรียนรู้ บทบาทใน ชีวิตและงาน ความต้องการ ของตลาดแรงงาน (AHRDCC, 2003; McCormick and Amundson, 1997)</p>	<p>5. ในการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ท่านกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาอย่างไร</p> <p>5.1 ด้านการดำเนินชีวิต ท่านเคยวางแผนเช่นในเรื่อง .....</p> <p>กำหนดระยะเวลาเท่าใด</p> <p><input type="checkbox"/> 1-6 เดือน    <input type="checkbox"/> 1-2 ปี    <input type="checkbox"/> 3-5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5 ปีขึ้นไป    <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p> <p>5.2 ด้านการประกอบวิชาชีพ ท่านเคยวางแผนเช่นในเรื่อง .....</p> <p>กำหนดระยะเวลาเท่าใด</p> <p><input type="checkbox"/> 1-6 เดือน    <input type="checkbox"/> 1-2 ปี    <input type="checkbox"/> 3-5 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5 ปีขึ้นไป    <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ.....</p>
<p>ในการพัฒนาตนเองต้อง แสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม หลังจากกำหนดเป้าหมาย โดย การศึกษาหาความรู้ การค้นหา แหล่งประโยชน์ และฝึกปฏิบัติ ในรูปแบบต่าง ๆ (Megginson and Pedler, 1992)</p>	<p>6. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านศึกษาค้นคว้าหรืออ่านข้อมูลทางวิชาการและ ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพจากแหล่งใดบ้าง ระยะเวลาที่ศึกษา ค้นคว้าโดยเฉลี่ยคิดเป็นกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</p> <p><input type="checkbox"/> ห้องสมุด..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> อินเทอร์เน็ต..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> เอกสารทางวิชาการ..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> ตำรา..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> วารสารทางวิชาการ..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> รายงานการวิจัย..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> ฐานข้อมูลทางวิชาการ... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ..... ชั่วโมง/สัปดาห์</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคยศึกษาค้นคว้า เพราะเหตุใด</p> <p><input type="checkbox"/> ภาระงานมาก</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดแหล่งค้นคว้า</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีทักษะในการสืบค้น</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p>7. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงานของ ท่านโดยเฉลี่ยปีละกี่ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 1-2 ครั้ง    <input type="checkbox"/> 3-5 ครั้ง    <input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคยเข้าร่วม เพราะเหตุใด ระบุ.....</p> <p>8. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการจากหน่วยงานภายนอก โดยเฉลี่ยปีละกี่ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 1-2 ครั้ง    <input type="checkbox"/> 3-5 ครั้ง    <input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคยเข้าร่วม เพราะเหตุใด ระบุ.....</p>

แนวคิด	คำถาม
<p>การพัฒนาตนเองต้องมีการสรรหาผู้สนับสนุนช่วยเหลือแสวงหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น เพื่อให้ความพยายามของตนเองประสบความสำเร็จ (Megginson and Pedler, 1992)</p>	<p>9. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านขอคำแนะนำจากใครบ้าง โปรดเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึง ท่านขอคำแนะนำจากบุคคลนั้นมากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงาน    <input type="checkbox"/> หัวหน้าหรือผู้ช่วยหรือแผนก</p> <p><input type="checkbox"/> หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล    <input type="checkbox"/> แพทย์</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคยขอคำแนะนำ เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....</p> <p>10. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิต ท่านขอคำแนะนำจากใครบ้าง โปรดเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึง ท่านขอคำแนะนำจากบุคคลนั้นมากที่สุด</p> <p><input type="checkbox"/> สามี/ภรรยา    <input type="checkbox"/> บิดา/มารดา    <input type="checkbox"/> ญาติพี่น้อง</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อนสนิท    <input type="checkbox"/> เพื่อนบ้าน</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ..... <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เคยขอคำแนะนำ เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....</p>
<p>การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ต้องมีความอดทนและพยายามมุ่งมั่น ควบคุมตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Megginson and Pedler, 1992)</p>	<p>11. ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด    <input type="checkbox"/> ปฏิบัติเสร็จตามเวลาที่กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนด เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....</p> <p>12. ในระหว่างที่ท่านต้องปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อน ท่านมีความรู้สึกอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ท้อแท้และเหนื่อยล้าบางครั้ง    <input type="checkbox"/> ไม่มั่นใจที่จะทำต่อไป</p> <p><input type="checkbox"/> สนุกและท้าทาย    <input type="checkbox"/> พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ</p>
<p>การประเมินผลตนเอง เป็นการประเมินผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นบ้าง (Megginson and Pedler, 1992; Otte and Kahnweiler, 1995; Rivera, 1982) ในการพัฒนาตนเอง อาจมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นได้ทั้งจากตนเองและหน่วยงาน</p>	<p>13. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีปัญหา</p> <p><input type="checkbox"/> มีปัญหา คือ</p> <p>ปัญหาส่วนบุคคล ได้แก่</p> <p><input type="checkbox"/> สุขภาพ ได้แก่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ครอบครัว ได้แก่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดแคลนเงินทุน</p> <p><input type="checkbox"/> สถานที่ทำงานอยู่ไกล ไม่สะดวก</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่บ้าน เช่น อินเทอร์เน็ต</p>

แนวคิด	คำถาม
	<p>ปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่</p> <p><input type="checkbox"/> มีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p>นอกจากนี้หากท่านมีปัญหาด้านอื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>
	<p>14. ท่านคิดว่าค่าใช้จ่ายเป็นปัญหาในการพัฒนาตนเองของท่านหรือไม่</p> <p>14.1 การอบรมระยะสั้น (ตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป)</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นปัญหา โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นปัญหา</p> <p>14.2 การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือเอก</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นปัญหา โปรดระบุ.....</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เป็นปัญหา</p>
<p>ปัจจัยสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองเกิดจากตนเองและครอบครัว และหน่วยงาน</p>	<p>15 ท่านคิดว่า ปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย)</p> <p><input type="checkbox"/> การสนับสนุนของหน่วยงานเรื่องค่าใช้จ่าย</p> <p><input type="checkbox"/> การสนับสนุนของหน่วยงานในด้านเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> ความพร้อมทางการเงินของท่าน</p> <p><input type="checkbox"/> การสนับสนุนของครอบครัว</p> <p><input type="checkbox"/> สติปัญญาและความสามารถของท่าน</p> <p><input type="checkbox"/> สถานที่ทำงานมีแหล่งศึกษาค้นคว้าเพียงพอ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p>16 ในการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ท่านมีคำแนะนำอย่างไร โปรดระบุ</p> <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>



ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เครื่องมือชุดที่ 1

### แบบสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - ปริญญาตรี หลักสูตร .....สาขา.....สถาบัน.....
  - ปริญญาโท หลักสูตร .....สาขา.....สถาบัน.....
  - ปริญญาเอก หลักสูตร .....สาขา.....สถาบัน.....
4. ตำแหน่ง.....
5. สถาบัน /หน่วยงาน .....
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล.....ปี
7. ประวัติการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ.....  
.....
8. ประวัติการได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ.....  
.....

#### ตอนที่ 2 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. ท่านกำหนดภาพอนาคตของท่านอย่างไรบ้าง
2. ที่ผ่านมาท่านกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพของท่านอย่างไรบ้างทั้งในอดีตและอนาคต
3. ในการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว ท่านคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง อะไรที่ทำให้ท่านคิดอย่างนั้น เช่น (1) ความสามารถ  
ทักษะ (2) ความสนใจ (3) บุคลิกภาพ (4) คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต (5) ความสมดุลของสุขภาพ  
(6) ความต้องการเรียนรู้ (7) บทบาทในชีวิตและงาน หรือ (8) ความต้องการของตลาดแรงงาน
4. เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่านเป็นอย่างไร มีบันไดวิชาชีพอย่างไร
5. ท่านคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตและการประกอบวิชาชีพแล้วหรือยัง อะไรที่ทำให้ท่านคิดอย่างนั้น
6. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านประสบความสำเร็จดังกล่าวคืออะไร
7. ท่านมีแรงจูงใจอะไรในการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ
8. ท่านวางแผนพัฒนาตนเอง วางแผนการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพอย่างไรบ้างตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงานและในอนาคต
9. ท่านกำหนดระยะเวลาในการวางแผนด้านการพัฒนาตนเอง การดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในแต่ละช่วง  
อย่างไรบ้าง อะไรที่ทำให้ท่านกำหนดช่วงระยะเวลาเช่นนั้น
10. ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพมีอะไรบ้าง ควร  
แก้ปัญหาอย่างไรบ้าง
11. ในการพัฒนาตนเองให้มีความใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พยาบาลควรปฏิบัติอย่างไรบ้าง
12. ท่านคิดว่าการวางแผนพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลควรเริ่มต้นเมื่อใด และมี  
แนวทางอย่างไร

## เครื่องมือชุดที่ 2

### แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

**คำชี้แจง** แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง โดยข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ในงานวิจัยนี้ คำว่า **การวางแผนชีวิตวิชาชีพ** หมายถึง การที่ท่านได้ประเมินตนเองว่ามีความสามารถและจุดเด่นจุดด้อยอย่างไรบ้างในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพพยาบาล และมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ แล้วจัดทำแผนดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของท่านตามระยะเวลาที่กำหนด

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี เพศ  ชาย เพศ  หญิง
2. ระดับการศึกษาสูงสุด  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก  
โปรดระบุหลักสูตร.....สาขา.....สถาบัน.....
3. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการพยาบาล.....ปี
4. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน คือ.....เป็นโรงพยาบาลในระดับต่อไปนี้  
 โรงพยาบาลศูนย์  โรงพยาบาลทั่วไป  โรงพยาบาลชุมชน

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ**

1. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของท่านหรือไม่  
 เคย ความถี่ที่ท่านคิดถึงการพัฒนาตนเองเป็นอย่างไร  
 ทุกวัน  ทุกสัปดาห์  ทุก 2-4 สัปดาห์  ทุก 2 เดือน  
 ทุก 3 เดือน  มากกว่า 3 เดือนขึ้นไป  
 อื่น ๆ โปรดระบุ.....  
 ไม่เคย เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....



2. ท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของท่านในด้านความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลอย่างไร โปรดเรียงลำดับความสำคัญแต่ละด้านจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึง สำคัญมากที่สุด

ความรู้	ทักษะ	ลักษณะส่วนบุคคล
<input type="checkbox"/> ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณและกฎหมาย	<input type="checkbox"/> การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง	<input type="checkbox"/> การพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ
<input type="checkbox"/> ด้านการวิจัย	<input type="checkbox"/> การสืบค้นความรู้ทางอินเทอร์เน็ต	<input type="checkbox"/> ความสามารถในการคิดวิเคราะห์
<input type="checkbox"/> ด้านการใช้กระบวนการพยาบาล	<input type="checkbox"/> การวิจัย	<input type="checkbox"/> ความใฝ่รู้และกระตือรือร้น
<input type="checkbox"/> ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	<input type="checkbox"/> การจัดการความรู้	<input type="checkbox"/> คุณลักษณะทางอารมณ์
<input type="checkbox"/> ด้านการปฏิบัติหัตถการและเทคนิคทั่วไป	<input type="checkbox"/> ภาวะผู้นำและการจัดการสัมพันธภาพ	<input type="checkbox"/> ความรับผิดชอบ
<input type="checkbox"/> ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	<input type="checkbox"/> การทำงานเป็นทีม	<input type="checkbox"/> การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
<input type="checkbox"/> ด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	<input type="checkbox"/> การใช้ภาษาอังกฤษ	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....
<input type="checkbox"/> ด้านการบริหารจัดการ	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....		

3. ท่านปฏิบัติอย่างไรบ้างในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติจริงของท่าน โดย

3 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นประจำหรือสม่ำเสมอ  
2 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมนั้นเป็นบางครั้ง  
1 หมายถึง ท่านไม่เคยปฏิบัติกิจกรรมนั้น

คำถาม	3	2	1
3.1 ท่านได้สำรวจและวิเคราะห์ตนเองถึงจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตของท่านบ่อยแค่ไหน			
3.2 ท่านเคยถามความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้างเกี่ยวกับข้อบกพร่องของท่านหรือไม่			
3.3 ท่านได้คิดย้อนกลับถึงการปฏิบัติตนของท่านเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้นทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพหรือไม่			
3.4 ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านเคยกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปฏิบัติให้สำเร็จหรือไม่			
3.5 ท่านเคยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของท่านหรือไม่			
3.6 ท่านเคยวางแผนในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของท่านหรือไม่ (หากไม่เคยวางแผน กรุณาข้ามไปตอบข้อ 3.8)			
3.7 ท่านได้ปฏิบัติตามแผนการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่กำหนดไว้หรือไม่			
3.8 ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความรู้ วิทยาการต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานของท่านหรือไม่			
3.9 เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านพยายามค้นหาสาเหตุเพื่อแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมหรือไม่			
3.10 ท่านประเมินตนเองตามเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพที่กำหนดไว้หรือไม่			
3.11 ท่านนำข้อบกพร่องที่ค้นพบจากการประเมินตนเองมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่			

4. หากท่านเคยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ในการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว ท่านคำนึงถึงสิ่งใดบ้าง โปรดเรียงลำดับความสำคัญแต่ลดด้านจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึงสำคัญมากที่สุด

เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต	เป้าหมายการประกอบวิชาชีพ
<input type="checkbox"/> การศึกษา	<input type="checkbox"/> ความก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ
<input type="checkbox"/> การทำหน้าที่ตามบทบาทในครอบครัว	<input type="checkbox"/> ความสนใจในสาขาเฉพาะ
<input type="checkbox"/> คุณค่าและความหมายในการดำเนินชีวิต	<input type="checkbox"/> ความถนัดหรือความสามารถ
<input type="checkbox"/> สุขภาวะของร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	<input type="checkbox"/> นวัตกรรม
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	<input type="checkbox"/> ความต้องการของตลาดแรงงาน
	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ในการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ ท่านกำหนดระยะเวลาในการพัฒนาอย่างไร

5.1 ด้านการดำเนินชีวิต ท่านเคยวางแผนเช่นในเรื่อง .....กำหนดระยะเวลาเท่าใด

1-6 เดือน  1-2 ปี  3-5 ปี  5 ปีขึ้นไป  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5.2 ด้านการประกอบวิชาชีพ ท่านเคยวางแผนเช่นในเรื่อง .....กำหนดระยะเวลาเท่าใด

1-6 เดือน  1-2 ปี  3-5 ปี  5 ปีขึ้นไป  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านศึกษาค้นคว้าหรืออ่านข้อมูลทางวิชาการและข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพจากแหล่งใดบ้าง ระยะเวลาที่ศึกษาค้นคว้าโดยเฉลี่ยคิดเป็นกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

<input type="checkbox"/> ห้องสมุด.....ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> อินเทอร์เน็ต.....ชั่วโมง/สัปดาห์
<input type="checkbox"/> เอกสารทางวิชาการ.....ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> ตำรา.....ชั่วโมง/สัปดาห์
<input type="checkbox"/> วารสารทางวิชาการ.....ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> รายงานการวิจัย.....ชั่วโมง/สัปดาห์
<input type="checkbox"/> ฐานข้อมูลทางวิชาการ.....ชั่วโมง/สัปดาห์	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....ชั่วโมง/สัปดาห์
<input type="checkbox"/> ไม่เคยศึกษาค้นคว้า เพราะเหตุใด	
<input type="checkbox"/> ภาระงานมาก	<input type="checkbox"/> ขาดแหล่งค้นคว้า
<input type="checkbox"/> ไม่มีทักษะในการสืบค้น	<input type="checkbox"/> ขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....	

7. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการภายในหน่วยงานของท่านโดยเฉลี่ยปีละกี่ครั้ง

1-2 ครั้ง  3-5 ครั้ง  มากกว่า 5 ครั้ง

ไม่เคยเข้าร่วม เพราะเหตุใด ระบุ.....

8. ท่านเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการจากหน่วยงานภายนอกโดยเฉลี่ยปีละกี่ครั้ง

1-2 ครั้ง  3-5 ครั้ง  มากกว่า 5 ครั้ง  ไม่เคยเข้าร่วม เพราะเหตุใด ระบุ.....

9. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ท่านขอคำแนะนำจากใครบ้าง โปรดเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึง ท่านขอคำแนะนำจากบุคคลนั้นมากที่สุด

เพื่อนร่วมงาน  หัวหน้าหรือผู้ช่วยหรือแผนก  หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

แพทย์  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ไม่เคยขอคำแนะนำ เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....

10. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินชีวิต ท่านขอคำแนะนำจากใครบ้าง โปรดเรียงลำดับจากมากไปน้อย โดย 1 หมายถึง ท่านขอคำแนะนำจากบุคคลนั้นมากที่สุด

สามี/ภรรยา  บิดา/มารดา ญาติพี่น้อง  เพื่อนสนิท

เพื่อนบ้าน  ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ .....  อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ไม่เคยขอคำแนะนำ เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....

<p>11. ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติเสร็จก่อนเวลาที่กำหนด    <input type="checkbox"/> ปฏิบัติเสร็จตามเวลาที่กำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนด เพราะเหตุใด โปรดระบุ.....</p>
<p>12. ในระหว่างที่ท่านต้องปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อน ท่านมีความรู้สึกอย่างไร</p> <p><input type="checkbox"/> ท้อแท้และเหนื่อยล้าบางครั้ง    <input type="checkbox"/> ไม่มั่นใจที่จะทำต่อไป</p> <p><input type="checkbox"/> สนุกและท้าทาย    <input type="checkbox"/> พยายามและมุ่งมั่นทำงานสำเร็จ</p>
<p>13. ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองหรือไม่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีปัญหา</p> <p><input type="checkbox"/> มีปัญหา คือ</p> <p>ปัญหาส่วนบุคคล ได้แก่</p> <p><input type="checkbox"/> สุขภาพ ได้แก่.....    <input type="checkbox"/> ครอบครัว ได้แก่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดแคลนเงินทุน    <input type="checkbox"/> สถานที่ทำงานอยู่ไกล ไม่สะดวกในการเดินทาง</p> <p><input type="checkbox"/> ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่บ้าน เช่น อินเทอร์เน็ต</p> <p>ปัญหาจากหน่วยงาน ได้แก่</p> <p><input type="checkbox"/> มีงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p> <p>นอกจากนี้หากท่านมีปัญหาในด้านอื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>
<p>14. ท่านคิดว่าค่าใช้จ่ายเป็นปัญหาในการพัฒนาตนเองของท่านหรือไม่</p> <p>14.1 การอบรมระยะสั้น (ตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป)</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นปัญหา โปรดระบุ.....    <input type="checkbox"/> ไม่เป็นปัญหา</p> <p>14.2 การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทหรือเอก</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นปัญหา โปรดระบุ.....    <input type="checkbox"/> ไม่เป็นปัญหา</p>
<p>15. ท่านคิดว่า ปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับจากมากไปน้อย)</p> <p><input type="checkbox"/> การสนับสนุนของหน่วยงานเรื่องค่าใช้จ่าย    <input type="checkbox"/> การสนับสนุนของหน่วยงานในด้านเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> ความพร้อมทางการเงินของท่าน    <input type="checkbox"/> การสนับสนุนของครอบครัว</p> <p><input type="checkbox"/> สติปัญญาและความสามารถของท่าน    <input type="checkbox"/> สถานที่ทำงานมีแหล่งศึกษาค้นคว้าเพียงพอ</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ.....</p>
<p>16. ในการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ท่านมีคำแนะนำอย่างไร โปรดระบุ</p> <p>1. ....</p> <p>2. ....</p> <p>3. ....</p>

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูล

### เครื่องมือชุดที่ 3

แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

#### คำชี้แจงในการตอบแบบประเมิน

1. ข้อคำถามมีทั้งหมด 59 ข้อ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน จำนวน 4 ข้อ  
ตอนที่ 2 ความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
จำนวน 55 ข้อ
2. กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน
3. ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการศึกษาของท่าน

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. อายุ.....ปี
2. เพศ  ชาย  หญิง
3. คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร.....
4. หน่วยงานต้นสังกัดที่จะปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จการศึกษา.....

#### ตอนที่ 2 ความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้ในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสมรรถนะหรือความสามารถของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับดีมาก
- 4 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับดี
- 3 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีความรู้ ทักษะ ลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องนั้นในระดับน้อยมาก

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านเข้าใจความหมายของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพ					
2. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพ					
3. ท่านเข้าใจสมรรถนะของบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ของหลักสูตร					
4. ท่านเข้าใจสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สภาการพยาบาลกำหนด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับบัณฑิตอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพพยาบาล					
6. ท่านเข้าใจแนวทางการสืบค้นทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย					
7. ท่านระบุประเด็นทางสุขภาพและการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพได้ครอบคลุม					
8. ท่านวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเองได้					
9. ท่านประเมินค่านิยมหรือความเชื่อของตนเองที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพได้					
10. ท่านบอกจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้					
11. ท่านทราบว่าจะใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพได้อย่างไร					
12. ท่านบอกแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อลดจุดอ่อนของตนเองได้					
13. ท่านทราบว่าสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในชีวิตมีอะไรบ้าง					
14. ท่านทราบว่าจะเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดได้อย่างไร					
15. ท่านระบุความสนใจเกี่ยวกับสาขาวิชาหรือแผนกที่ต้องการปฏิบัติงานได้					
16. ท่านบอกได้ว่าบุคลิกภาพของตนเองเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานลักษณะใด					
17. ท่านประเมินได้ว่าท่านชอบวิธีการเรียนรู้แบบใด					
18. ท่านถามความคิดเห็นจากผู้อื่นเกี่ยวกับข้อบกพร่องของท่านเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการประเมินตนเอง					
19. ท่านจัดสรรเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้มีความสมดุลในชีวิตและการศึกษาได้					
20. ท่านได้คิดย้อนกลับถึงการปฏิบัติตนของท่านเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ดีขึ้นทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในอนาคต					
21. ท่านกำหนดภาพอนาคตเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของตนเองได้					
22. ภาพอนาคตที่ท่านกำหนดชัดเจนและมีความเป็นไปได้					
23. ท่านกำหนดเป้าหมายชีวิตในระยะสั้นและระยะยาวได้สอดคล้องกับภาพอนาคตที่ต้องการ					
24. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพของตนเองได้					
25. ท่านสามารถวางแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้สอดคล้องกับภาพอนาคตหรือเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. ท่านกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ					
27. ท่านวางแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
28. ท่านระบุตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพได้					
29. ท่านปรึกษาบุคคลที่เชื่อถือเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพเพื่อความชัดเจนและครอบคลุม					
30. ท่านสามารถนำแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง					
31. ท่านสามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและขอความช่วยเหลือได้					
32. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในชีวิตทั่วไปหรือการเรียน ท่านพยายามค้นหาสาเหตุเพื่อแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม					
33. ท่านประเมินตนเองตามเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่กำหนด					
34. ท่านนำข้อบกพร่องที่ค้นพบจากการประเมินตนเองมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
35. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
36. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้เรียนรู้หรือพัฒนาตนเองจนได้ผลงานดี					
37. ท่านมีความสุขเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่ท้าทายความสามารถ					
38. ท่านคิดว่าการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพเป็นกิจกรรมที่ท้าทาย					
39. การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพช่วยให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
40. การที่วิทยาลัยมอบรางวัลเรียนดีหรือประพฤติดีแก่นักศึกษาทำให้ท่านตั้งใจเรียนและพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น					
41. ท่านตั้งใจเรียนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
42. ท่านต้องการประสบความสำเร็จเหมือนตัวอย่างรุ่นพี่พยาบาลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต					
43. ท่านต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้พ่อแม่หรือผู้ปกครอง					
44. ท่านเชื่อว่าการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตด้านการประกอบวิชาชีพจะช่วยให้คุณได้รับค่าตอบแทนที่ดีในการประกอบอาชีพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
45. ท่านคิดเสมอว่าการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหนทางให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต					
46. ท่านกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ					
47. ท่านค้นคว้าข้อมูลทางวิชาการและข่าวสารต่าง ๆ จากห้องสมุดและแหล่งสืบค้นเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง					
48. ท่านขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากรุ่นพี่หรือผู้ร่วมงานที่มีความรู้และประสบการณ์สูงกว่า					
49. ท่านขอคำปรึกษาในการปฏิบัติงานจากอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญ					
50. ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ					
51. ท่านมีความอดทนและพยายามในการเรียนรู้สิ่งใหม่					
52. ท่านพยายามฝึกฝนตนเองในการปฏิบัติกิจกรรมที่ยุ่งยากซับซ้อนกับอาจารย์หรือผู้เชี่ยวชาญก่อนปฏิบัติจริงเสมอ					
53. ถ้าต้องปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นสิ่งที่ดีและควรปฏิบัติ แต่ท่านไม่ถนัด ท่านจะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่					
54. แม้ว่าจะรู้สึกเหนื่อยล้า ท่านจะอดทนพยายามทำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด					
55. ท่านยอมรับผลจากการตัดสินใจของท่านเสมอ แม้ว่าจะเกิดความผิดพลาดขึ้น					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เครื่องมือชุดที่ 4

## แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ของนักศึกษาพยาบาล

### Self-development and Professional Life Planning Record



ชื่อนักศึกษา \_\_\_\_\_

วิทยาลัยพยาบาล \_\_\_\_\_

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

#### คำชี้แจง

แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล จัดทำขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตของตนเองโดยใช้บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง การกำหนดภาพอนาคต การวางแผนสำหรับอนาคต การนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินผล ประกอบด้วย 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 3 การประเมินตนเอง

ตอนที่ 4 การกำหนดภาพอนาคต

ตอนที่ 5 การวางแผนสำหรับอนาคตและบันทึกผลการปฏิบัติ ประกอบด้วย การวางแผนสำหรับอนาคต การนำไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล

ตอนที่ 6 บันทึกผลการเรียนรู้

#### ทำไมต้องพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ ?

ความลับของความสำเร็จ คือ  
การเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ  
เสมอสำหรับโอกาสที่มาถึง





## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือ

เติมข้อความลงในช่องว่าง

ประวัติส่วนตัว

- ❖ ชื่อ-สกุล \_\_\_\_\_
- ❖ ปัจจุบันท่านอายุ \_\_\_\_\_ ปี
- ❖ เพศ  ชาย  หญิง
- ❖ คะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตร \_\_\_\_\_
- ❖ สถานที่ปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จการศึกษา \_\_\_\_\_

## ตอนที่ 2 การศึกษาสภาพแวดล้อม

จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. ประเด็นทางสังคมและความต้องการด้านบริการสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพและการพยาบาลในระดับโลกมีอะไรบ้าง จงระบุอย่างน้อย 3 ข้อ

---

---

---

2. ประเด็นทางสังคมและความต้องการด้านบริการสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพและการพยาบาลในประเทศไทยมีอะไรบ้าง จงระบุอย่างน้อย 3 ข้อ

---

---

---

3. จากข้อ 1 และข้อ 2 จงวิเคราะห์โอกาสความก้าวหน้าทางวิชาชีพของท่าน

---

---

---

---

---

## ตอนที่ 3 การประเมินตนเอง

การประเมินค่านิยม จงตอบคำถามต่อไปนี้

1. สิ่งสำคัญที่คำนึงถึงในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการประกอบวิชาชีพพยาบาลขณะเป็นนักศึกษาพยาบาลของจันมีอะไรบ้าง

การดำเนินชีวิตส่วนตัว	การประกอบวิชาชีพพยาบาล
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

2. ให้นักศึกษาคำนวณที่ใช้เวลาในการทำกิจกรรมประจำวัน ใน 1 สัปดาห์ลงในตารางต่อไปนี้

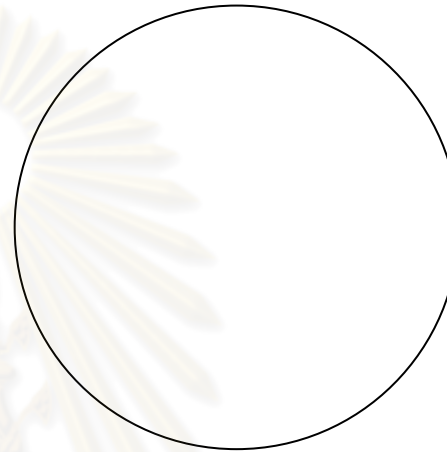
กิจกรรม	จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติกิจกรรมต่อวัน (ชั่วโมง)							จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อวัน
	อาทิตย์	จันทร์	อังคาร	พุธ	พฤหัสบดี	ศุกร์	เสาร์	
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								

3. ให้คำนวณจำนวนชั่วโมงการใช้เวลาในปัจจุบันเฉลี่ยต่อวันแล้ววาดกราฟวงกลมลงในวงกลมที่ 1



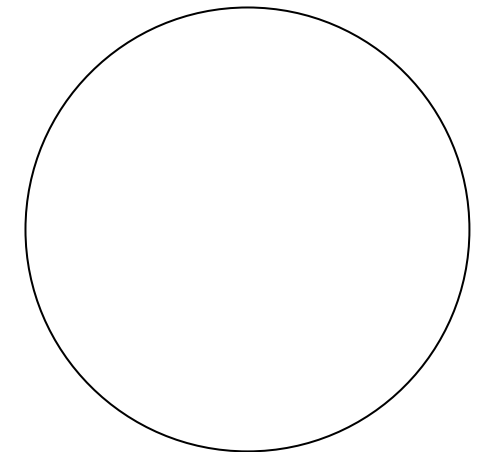
วาดกราฟแสดงการใช้เวลาเฉลี่ยต่อวัน

วงกลมที่ 1



การใช้เวลาในปัจจุบัน

วงกลมที่ 2



แผนการใช้เวลาภายใน 2 เดือน

4. พิจารณาความสอดคล้องของการใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมประจำสัปดาห์กับสิ่งที่คำนึงถึงในข้อ 1 แล้วตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในกรณีที่ปฏิบัติได้สอดคล้อง และทำเครื่องหมาย ✗ กรณีที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ ลงใน □

- (1) ฉันดำเนินชีวิตสอดคล้องกับสิ่งที่คำนึงถึงในการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือไม่
- (2) ฉันดำเนินชีวิตสอดคล้องกับสิ่งที่คำนึงถึงในการประกอบวิชาชีพพยาบาลขณะเป็นนักศึกษาพยาบาลหรือไม่
- (3) มีสิ่งใดที่ฉันปฏิบัติต่างจากสิ่งที่คำนึงถึงในการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการเป็นนักศึกษาพยาบาลหรือไม่ ถ้ามีโปรดระบุ \_\_\_\_\_
- (4) ฉันได้แบ่งเวลาอย่างเหมาะสมในการดำเนินชีวิตแล้วหรือไม่ ถ้ายังไม่เหมาะสม โปรดวางแผนการบริหารเวลาที่ต้องการในอนาคตและวาดกราฟในวงกลมที่ 2

❖ การประเมินสมรรถนะ ความสนใจ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและการเรียนรู้

1. ความรู้และทักษะหรือลักษณะส่วนบุคคลใดบ้างที่ฉันได้พัฒนาในการดำเนินชีวิต ส่วนตัวและการศึกษาในช่วงที่ 6 เดือนผ่านมา

ด้านการดำเนินชีวิต	ด้านการศึกษา

2. ความรู้ ทักษะและลักษณะส่วนบุคคลใดบ้างที่ต้องการพัฒนาต่อไปในอนาคต

---



---

3. บุคลิกภาพส่วนบุคคลของฉันเป็นอย่างไร

---



---

4. ฉันชอบวิธีการเรียนรู้แบบใด

---



---

5. ฉันชอบปฏิบัติการพยาบาลแผนกใดมากที่สุด เพราะเหตุใด

---



---



6. ฉันไม่ชอบปฏิบัติการพยาบาลแผนกใดมากที่สุด เพราะเหตุใด

---



---

7. สิ่งใดทำให้ท่านรู้สึกมีพลังหรือมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้น

---



---

8. จุดแข็ง ความถนัดหรือความสามารถพิเศษ และจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของฉันคืออะไร

จุดแข็ง	จุดอ่อน

9. ในเวลา 3 ถึง 5 ปีที่ผ่านมา สิ่งที่คุณภาคภูมิใจมากที่สุดในชีวิตคืออะไร

---



---

10. ฉันปฏิบัติอย่างไรจึงประสบความสำเร็จเช่นนั้น

---



---



## ตอนที่ 4 การกำหนดภาพอนาคต

จงนำข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมและการประเมินตนเองมากำหนดภาพอนาคตที่ต้องการและตอบคำถามต่อไปนี้

1. ฉันต้องการให้ผู้ให้บริการและเพื่อนร่วมงานรู้สึกอย่างไรกับตัวฉัน

---



---

2. บุคคลที่ฉันใช้เป็นตัวอย่างในการดำเนินชีวิตและประกอบวิชาชีพของฉันคือใคร  
บุคคลเหล่านั้นมีลักษณะเด่นอย่างไรบ้าง

ชื่อบุคคลต้นแบบ	ลักษณะเด่น
ด้านการดำเนินชีวิต	
ด้านการประกอบวิชาชีพ	

3. จงหลับตาและจินตนาการว่าชีวิตในภาพฝันของฉันคืออะไร พร้อมเขียนอธิบาย




---



---



---



---



---

4. ความเชื่อเกี่ยวกับตัวฉันหรือปัจจัยแวดล้อมใดบ้างที่เป็นข้อจำกัดของการกระทำเพื่อไปสู่ภาพฝันที่ต้องการ มีแนวทางแก้ไขอย่างไร

สิ่งที่เป็นข้อจำกัด	แนวทางแก้ไข



5. จงระบุเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพในแต่ละช่วงเวลาที่กำหนด คือ ภายในระยะเวลา 2 เดือน 1 ปี และ 5 ปี โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ

**\*** เป้าหมายระยะ 2 เดือน

ด้านการดำเนินชีวิต	ด้านการประกอบวิชาชีพ

**\*** เป้าหมายระยะ 1 ปี

ด้านการดำเนินชีวิต	ด้านการประกอบวิชาชีพ

**\*** เป้าหมายระยะ 5 ปี

ด้านการดำเนินชีวิต	ด้านการประกอบวิชาชีพ

## ตอนที่ 5 การวางแผนสำหรับอนาคตและบันทึกผลการปฏิบัติ

จงวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพตามเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่กำหนด (ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน 1 ปี และ 5 ปี) โดยตอบคำถามต่อไปนี้

1. ในการก้าวไปสู่ภาพฝันที่ต้องการ ฉันมีวิธีการอย่างไรบ้าง เขียนแยกแต่ละช่วงเวลา

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 ภาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. จากวิธีการไปสู่ภาพฝันและเป้าหมายชีวิตอาชีพที่กำหนด จงบันทึกแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพในระยะ 2 เดือน 1 ปี และ 5 ปี หลังจากนั้นนำแผนไปปฏิบัติและประเมินผลตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการตามแผน

**แผนระยะ 2 เดือน ด้านการดำเนินชีวิต**

เป้าหมาย	แผน	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	แหล่งทรัพยากร/บุคคล	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	การประเมินผล

**แผนระยะ 2 เดือน ด้านการประกอบวิชาชีพ**

**แผนระยะ 1 ปี ด้านการดำเนินชีวิต**

**แผนระยะ 1 ปี ด้านการประกอบวิชาชีพ**

**แผนระยะ 5 ปี ด้านการดำเนินชีวิต**

**แผนระยะ 5 ปี ด้านการประกอบวิชาชีพ**

หมายเหตุ : แผนทุกระยะให้เขียนในรูปแบบตารางเหมือนแผนระยะ 2 เดือนด้านการดำเนินชีวิต

**ตอนที่ 6 บันทึกผลการเรียนรู้** (ตัวอย่าง)

ฉบับที่ผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรม (เว้นบรรทัดให้นักศึกษาเขียนบรรยายข้อละ 3-5 บรรทัด

**กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่ชีวิตใหม่**

1. สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม

---

2. สิ่งประทับใจจากการปฏิบัติกิจกรรม

---

3. เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลของฉันหลังจากปฏิบัติกิจกรรม

---

4. การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมนี้ไปปฏิบัติหรือพัฒนาตนเอง

---

**กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน**

1. สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม

2. สิ่งประทับใจจากการปฏิบัติกิจกรรม

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ

4. การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปปฏิบัติหรือพัฒนาตนเอง

**กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ**

1. สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม

2. สิ่งประทับใจจากการปฏิบัติกิจกรรม

3. การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปปฏิบัติหรือพัฒนาตนเอง

#### กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข

1. จงสรุปแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและการประกอบวิชาชีพ
2. สิ่งที่น่าประทับใจจากการปฏิบัติกิจกรรม
3. การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปปฏิบัติหรือพัฒนาตนเอง

#### กิจกรรมที่ 5-10 ใช้แบบฟอร์มการบันทึกผลการเรียนรู้เช่นเดียวกับกิจกรรมที่ 3

#### กิจกรรมที่ 11 สานฝัน ครั้งที่ 1-3

1. สิ่งที่ได้เรียนรู้และข้อคิดจากการปฏิบัติกิจกรรม
2. สิ่งที่น่าประทับใจจากการปฏิบัติกิจกรรม
3. บันทึกผลการนำไปปฏิบัติ
4. ปัญหาอุปสรรคที่พบและแนวทางแก้ไข
5. การวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปปฏิบัติหรือพัฒนาตนเอง

ขอให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพนะคะ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## เครื่องมือชุดที่ 5

### แบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

**คำชี้แจง** แบบประเมินนี้ใช้สำหรับผู้วิจัยตรวจสอบแผนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลเมื่อสิ้นสุดการทดลองใช้รูปแบบ ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 20 ข้อ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ให้นักศึกษารอกข้อมูลทั่วไปของตนเอง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการศึกษาของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. เพศ  ชาย  หญิง
3. คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตร.....
4. หน่วยงานต้นสังกัดที่จะปฏิบัติงานเมื่อสำเร็จการศึกษา.....

#### ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ผู้วิจัยตรวจสอบบันทึกการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติมในช่องว่าง

หัวข้อการประเมิน	
1. การวิเคราะห์ผลการศึกษาศาภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
2. การวิเคราะห์โอกาสทางอาชีพของตนเองเพื่อวางแผนประกอบวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
3. การบันทึกการใช้เวลาการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันใน 1 สัปดาห์ และปรับแผนการบริหารเวลาอย่างเหมาะสมในอนาคต	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
4. การประเมินตนเองครอบคลุมตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งค่านิยม สมรรถนะ ความสนใจ บุคลิกภาพ การเรียนรู้ และประสบการณ์	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
5. การเปรียบเทียบความสอดคล้องของการใช้เวลาในการปฏิบัติกิจกรรมกับค่านิยมที่กำหนด	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี

หัวข้อการประเมิน	
6. การระบุความต้องการเรียนรู้ในอนาคตสอดคล้องกับผลการประเมินตนเอง	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
7. การสอบถามข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
8. การกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการมีความเป็นไปได้	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
9. การนำผลการประเมินตนเองมากำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
10. การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพสอดคล้องกับภาพอนาคตที่ต้องการ	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
11. การจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายของการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
12. การกำหนดเป้าหมายชีวิตและการประกอบวิชาชีพมีความชัดเจนและเป็นไปได้	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
13. การกำหนดกิจกรรมในแผนการพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
14. การวางแผนสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพที่กำหนด	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
15. การกำหนดช่วงระยะเวลาการดำเนินการของแผนชัดเจน	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
16. การกำหนดแหล่งทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ที่เหมาะสม	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
17. การระบุตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนที่ชัดเจน	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
18. การระบุเครือข่ายทางวิชาการอย่างน้อย 5 คนหรือแหล่ง	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
19. มีการบันทึกผลการนำไปปฏิบัติและประเมินผลเป็นระยะ	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี
20. มีการวางแผนนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติกิจกรรมไปพัฒนาตนเอง	<input type="checkbox"/> มี <input type="checkbox"/> ไม่มี

บันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

## เครื่องมือชุดที่ 6

แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเอง  
และการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล  
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 14 ข้อ

- กรุณาตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านและโปรดให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อผู้วิจัยจะได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ชื่อ-นามสกุล.....
- ตำแหน่ง.....
- สถานที่ปฏิบัติงาน.....

### ตอนที่ 2 ความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านและเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในช่องว่างด้านขวามือ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. หลักการและแนวคิดที่นำมาใช้เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล						
2. วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและเหมาะสมสอดคล้องกับหลักการ						
3. การกำหนดสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับหลักการและวัตถุประสงค์						

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น					ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4. กิจกรรมที่กำหนดมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์						
5. กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิต วิชาชีพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด						
6. กิจกรรมที่กำหนดสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนา ตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ						
7. ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเหมาะสม						
8. การจัดกิจกรรมน่าสนใจและเหมาะสมกับนักศึกษา พยาบาล						
9. กิจกรรมส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถพัฒนา ตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้จริง						
10. วิธีการประเมินผลประสิทธิผลของรูปแบบเหมาะสม						
11. คู่มือการใช้รูปแบบมีความชัดเจนถูกต้องและ เข้าใจง่าย						
12. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาไปใช้ได้จริง						
13. รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาไปสู่การสร้างความรู้ใหม่						
14. ประโยชน์ของรูปแบบ						
14.1 การพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเองของนักศึกษา						
14.2 การวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษา						
14.3 การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล						

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....  
 .....  
 .....

ภาคผนวก ง ตารางแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพในต่างประเทศ

ลำดับที่	ผู้วิจัย	ประเภทของการวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์
1	Hay, Mitchell and Allen (1989)	การวิจัยกึ่งทดลองแบบวัดก่อนและหลังการทดลอง (Pre-test Post test design)	ศึกษาผลของการสอนรายวิชาการตัดสินใจประกอบอาชีพต่อการวางแผนประกอบอาชีพของนักศึกษาพยาบาล	นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีสุดท้าย ภาคเรียนที่ 2 วิทยาลัยชุมชนแคลิฟอร์เนียใต้ สหรัฐอเมริกา จำนวน 42 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 21 คน และกลุ่มควบคุม 10 คน	แบบวัดการวางแผนประกอบอาชีพ (The Career Planning Scale: CPS) ของ Super et al (1982) แบบบันทึกการพัฒนาการประกอบอาชีพ (The Nursing Career Development Inventory: NCDI) ของ Savickas (1984) ปรับข้อความให้สอดคล้องกับการพยาบาล	จัดการเรียนการสอนรายวิชาการตัดสินใจประกอบอาชีพ ตามแนวคิดของ Mitchell และ Krumboltz (1984) จัดกิจกรรมโดยบรรยาย ฝึกปฏิบัติและอภิปราย สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 4 สัปดาห์ เกี่ยวกับการประเมินตนเองเกี่ยวกับคุณค่า ความสนใจ ทักษะ โอกาสในการประกอบอาชีพ ทักษะการตัดสินใจ และมอบหมายงานให้สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่รักในวิชาชีพ	กลุ่มทดลองมีคะแนนความสามารถในการวางแผนประกอบอาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (CPS p.002, NCDI p<.00001) การตัดสินใจประกอบอาชีพไม่ได้คำนึงถึงเฉพาะวิถีชีวิตของตนเองแต่คำนึงถึงข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลด้วย และพบว่าพยาบาลขาดทักษะในการวางแผน ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการให้ข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจประกอบอาชีพ

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
2	Crofts (1992)	การวิจัยเชิง บรรยาย	ศึกษาความต้องการ คำแนะนำในการ ประกอบอาชีพของ นักศึกษาพยาบาล และการให้คำแนะนำ ของอาจารย์ พยาบาล	นักศึกษาพยาบาลจำนวน 120 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 40 คน ในวิทยาลัย พยาบาล 4 แห่ง ในประเทศไทยอังกฤษ	แบบสอบถามเกี่ยวกับการ แนะนำในการประกอบ อาชีพ	สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา พยาบาลเกี่ยวกับคำแนะนำที่ได้รับ และความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับการแนะนำเกี่ยวกับการ วางแผนประกอบอาชีพแก่นักศึกษา	นักศึกษาพยาบาลยังได้รับคำแนะนำน้อยในการ วางแผนประกอบอาชีพและนักศึกษาส่วนใหญ่ ต้องการคำแนะนำในการวางแผนประกอบ วิชาชีพ อาจารย์พยาบาลต้องการการเตรียมการในการให้ คำแนะนำในการประกอบอาชีพแก่นักศึกษา
3	Marsland (1994)	การวิจัยเชิง คุณภาพ	ศึกษาความเข้าใจ และแนวทางการแนะ แนวด้านการ ประกอบอาชีพ พยาบาล	พยาบาลวิชาชีพใน ประเทศอังกฤษ จำนวน 6 คน	แนวคำถามในการ สัมภาษณ์เจาะลึก	เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตาม คุณสมบัติที่กำหนดสัมภาษณ์ เจาะลึกและบันทึกเทปขณะ สัมภาษณ์เกี่ยวกับความเข้าใจของ พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการแนะนำ ด้านการประกอบวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาพยาบาลในด้านของความ เพียงพอและเหตุผลที่ต้องการการ แนะนำ และแนวทางการให้ คำแนะนำที่เหมาะสม	ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลยังขาดความเข้าใจ เกี่ยวกับการแนะแนวด้านการประกอบอาชีพ ขาด ความชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการแนะ แนว และไม่มีนโยบายสนับสนุน และพยาบาล วิชาชีพมีความคิดเห็นว่า นักศึกษาพยาบาลควร ได้รับการแนะแนวจากหลายแหล่ง แหล่งสำคัญ ประการแรก คือ สถาบันการศึกษา ประการแรก คือ สถาบันการศึกษา

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
4	Marsland (1996)	การ ศึกษาวิจัย ระยะยาว (Cohort or panel study)	ศึกษาความต้องการ และการได้รับ คำแนะนำ ด้านการ ประกอบวิชาชีพของ พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษา ปี ค.ศ. 1990/1991 จากวิทยาลัย 3 ภูมิภาคในประเทศอังกฤษ จำนวน 1,015 คน	แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลและคำแนะนำที่ ได้รับเกี่ยวกับการวางแผน ประกอบวิชาชีพ	สำรวจความต้องการคำแนะนำใน การประกอบอาชีพและคำแนะนำที่ ได้รับของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร เดิม	พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้รับคำแนะนำในเรื่อง การสมัครงาน การสัมภาษณ์งาน การเขียน ประวัติส่วนตัว ยังขาดข้อมูลและการอภิปราย เกี่ยวกับการวางแผนประกอบวิชาชีพรายบุคคล ในระยะยาว ผู้วิจัยเสนอแนะว่าการได้รับ คำแนะนำในขณะที่ศึกษาอย่างเป็นระบบ จะช่วย ให้วางแผนการประกอบอาชีพได้สอดคล้องกับ บริบท คู่มือการแนะอาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นประการ หนึ่ง
5	Robinson and Murrells (1998)	การ ศึกษาวิจัย ระยะยาว	ศึกษาการแนะแนว อาชีพสำหรับ นักศึกษาพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพสาขาการ พยาบาลสุขภาพจิตที่เพิ่ง สำเร็จการศึกษาใน ปี ค.ศ. 1993 และ 1994 ใน ประเทศอังกฤษ จำนวน 556 คน	แบบสอบถามเกี่ยวกับกร แนะแนวอาชีพสำหรับ นักศึกษาพยาบาล	เป็นการศึกษาติดตามระยะยาวใน พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรสามปีและหลักสูตร ต่อเนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลทุก แห่งในอังกฤษ เป็นระยะเวลา 15 เดือน โดยใช้แบบสอบถาม ถามเมื่อ สำเร็จการศึกษาและหลังจากสำเร็จ การศึกษา 6 เดือน และ 18 เดือน	การแนะแนวอาชีพสำหรับด้านการพยาบาล สุขภาพจิตยังมีการเตรียมการน้อย กลุ่มตัวอย่าง 2 ใน 3 ส่วนได้รับคำแนะนำด้านอาชีพ แต่ไม่ได้มี การอภิปรายเกี่ยวกับการวางแผนประกอบอาชีพ ของตนเอง ผู้วิจัยเสนอแนะว่าการเตรียมการก่อน สำเร็จการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการ วางแผนประกอบอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
6	Rognstad (2002)	การวิจัยเชิง สำรวจ	ศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจใน การวางแผน ประกอบอาชีพใน อนาคตของนักศึกษา พยาบาล	นักศึกษาพยาบาลชั้นปี ที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยออสโล ประเทศนอร์เวย์ จำนวน 315 คน	แบบสอบถามเป็นแบบ ประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับค่านิยม การ จัดลำดับความสำคัญและ การเลือกประกอบอาชีพ	สำรวจแรงจูงใจและความเชื่อของ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 หลังจาก เข้าศึกษาเป็นเวลา 7 เดือน	แรงจูงใจในการประกอบอาชีพพยาบาลของกลุ่ม ตัวอย่างคือ การได้สัมผัสเพื่อนมนุษย์, การได้ ช่วยเหลือบุคคลอื่น และความมั่นคงของงาน และส่วนใหญ่วางแผนที่จะศึกษาต่อเมื่อหลังจาก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
7	Marsland and Hickey (2003)	การ ศึกษาวิจัย ระยะยาว	ศึกษาการวางแผน ประกอบอาชีพและ เส้นทางอาชีพ ความสัมพันธ์ ระหว่างการวางแผน อาชีพและปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง	พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาหลักสูตร Diploma course ปี ค.ศ. 1997 และ 1998 ปฏิบัติงาน แผนกการพยาบาลผู้ใหญ่ จากมหาวิทยาลัย 37 แห่งใน ประเทศอังกฤษ จำนวน 1,596 คน	แบบสอบถามเกี่ยวกับการ วางแผนประกอบอาชีพ เส้นทางอาชีพ	สอบถามความคิดเห็นจากกลุ่ม ตัวอย่างเมื่อสำเร็จการศึกษา และ ติดตามในระยะเวลา 6 เดือน 18 เดือน และ 3 ปี	ประสบการณ์การเรียนมีผลต่อการเลือกสาขา เฉพาะเมื่อปฏิบัติงาน ประสบการณ์และการ เข้าถึงงานได้ง่าย (Job availability) มีผลต่อการ เลือกสาขาเฉพาะในระยะยาวและการวางแผน ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีการวางแผนประกอบ อาชีพในสาขาเฉพาะในระยะ 3 ปี



ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
8	Marsland (2004)	การ ศึกษาวิจัย ระยะยาว	ศึกษาความต้องการ การแนะนำด้านการ ประกอบวิชาชีพของ พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาระดับสูง Diploma course ปี ค.ศ. 1997 และ 1998 ปฏิบัติงานแผนกการ พยาบาลผู้ใหญ่จาก มหาวิทยาลัย 37 แห่งใน ประเทศอังกฤษ จำนวน 1,596 คน	แบบสอบถามความ คิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลและ คำแนะนำที่ได้รับเกี่ยวกับ การวางแผนประกอบ วิชาชีพ ได้แก่ การเข้า ทำงานครั้งแรก การศึกษา ต่อเนื่อง เส้นทางการอาชีพ และความต้องการ คำแนะนำอื่น ๆ	สอบถามความคิดเห็นจากกลุ่ม ตัวอย่างเมื่อสำเร็จการศึกษา และ ติดตามในระยะเวลา 6 เดือน 18 เดือน และ 3 ปี	เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ Marsland (1996) พบว่า ความต้องการการแนะนำยังอยู่ใน สัดส่วนที่สูงเหมือนการศึกษาระยะที่ 1 ผล การศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ ต้องการการพัฒนาความรู้ ทักษะและ เจตคติที่จำเป็นเพื่อสามารถวางแผนประกอบ อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9	Rognstad, Aasland and Granum (2004)	การวิจัยเชิง สำรวจ	เพื่อศึกษาความ คิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการ วางแผนประกอบ วิชาชีพในอนาคต ของนักศึกษา พยาบาล	นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 คณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยออสโล ประเทศนอร์เวย์ จำนวน 301 คน นักศึกษาพยาบาลกลุ่ม เดียวกันจำนวน 18 คน สำหรับสัมภาษณ์เจาะลึก	แบบสอบถามเป็นแบบ ประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับค่านิยม การ จัดลำดับความสำคัญและ การเลือกประกอบวิชาชีพ แบบสัมภาษณ์	เป็นการติดตาม (Follow up) นักศึกษาพยาบาลหลังจากสำรวจ ครั้งแรก 2 ปี 6 เดือน ขณะที่อยู่ชั้นปี ที่ 3 ซึ่งเป็นชั้นปีสุดท้าย เพื่อยืนยัน ความคิดเห็นว่านักศึกษายังคง ต้องการประกอบวิชาชีพพยาบาล ต่อไปหรือไม่ โดยใช้แบบสอบถาม และสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับการ สร้างความเป็นวิชาชีพ (Professional identity) และ ความชอบในวิชาชีพ	ปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลสนใจประกอบ อาชีพพยาบาลในอนาคต 4 อันดับแรก คือ เป็น งานที่ได้ดูแลผู้อื่น มีความยืดหยุ่นของเวลา ทำงาน เป็นงานที่ชอบ และมีความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนใหญ่ต้องการเป็นพยาบาล ผู้ชำนาญการในสาขาเฉพาะ ได้แก่ ผดุงครรภ์ การพยาบาลสาธารณสุข และวิสัญญี เนื่องจาก เป็นงานที่ทำหายและได้ค่าตอบแทนสูง

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
10	Hall et al. (2004)	การวิจัยกึ่ง ทดลอง	ศึกษาผลของการเข้าร่วมในโปรแกรมการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career planning and development program)	พยาบาลวิชาชีพ 144 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง แบ่งเป็นกลุ่มควบคุม 64 คน และกลุ่มทดลอง 80 คน	1. แบบวัดการปฏิบัติกิจกรรมการวางแผนอาชีพ 2. แบบประเมินความพึงพอใจในงาน 3. แบบประเมินสมรรถนะในการวางแผนประกอบอาชีพ 4. แบบบันทึกการขาดงาน 5. บันทึกข้อตกลงเป้าหมายในการทำงาน	สำรวจข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และจัดกิจกรรมตามโปรแกรมการวางแผนพัฒนาอาชีพตามกรอบแนวคิดของดอนเนอร์และวีลเลอร์ เป็นเวลา 3 ปี ประกอบด้วย การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์ และวางแผนพัฒนาอาชีพ มีการติดตามให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์สัปดาห์ละครั้ง หรือพบเป็นการส่วนตัว	กลุ่มทดลองมีคะแนนผลลัพธ์ตามแบบวัดและแบบประเมินต่าง ๆ จากการเข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมสูงกว่ากลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลของงานและชีวิตครอบครัว กลุ่มทดลองมีอัตราการขาดงานน้อยกว่ากลุ่มควบคุม และมีระดับของการทำข้อตกลงเป้าหมายในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การวางแผนประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพ และในการวางแผนต้องคำนึงถึงความสมดุลของชีวิตครอบครัวและการทำงานเพิ่มขึ้น

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
11	Waddell and Bauer (2005)	การวิจัยเชิง ทดลอง	เพื่อประเมิน ประสิทธิผลของ โปรแกรมการวางแผน และพัฒนาอาชีพ สำหรับนักศึกษา พยาบาล	นักศึกษาพยาบาลชั้นปี ที่ 2 และ 3 แบ่งเป็น กลุ่มทดลอง 14 คน กลุ่มควบคุม 11 คน	1. แบบวัดการปฏิบัติการ วางแผนอาชีพ (The Career Planning Activities Measure 2. แบบประเมินสมรรถนะ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ อาชีพฉบับสั้น (The Career Decision-Making Self-efficacy Scale-short term: CDMSES)	ระยะที่ 1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้แก่กลุ่มทดลองตามโปรแกรมการ วางแผนและพัฒนาอาชีพของตน เนอร์และวิลเลอร์ จำนวน 3 ชั่วโมง พร้อมทั้งแจกคู่มือและแบบฝึกหัด ระยะที่ 2 จัดกิจกรรมการวางแผนและ พัฒนาอาชีพครั้งละ 3 ชั่วโมง จำนวน 2 ครั้ง โดยให้คำปรึกษารายบุคคล ด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) ใน ระหว่างปฏิบัติ และประเมินผลเมื่อ สิ้นสุดกิจกรรม	กลุ่มทดลองมีคะแนนการประเมินการปฏิบัติ กิจกรรมการวางแผนอาชีพและการตัดสินใจเกี่ยวกับ อาชีพสูงกว่าและเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมหลัง การทดลอง ข้อค้นพบของการศึกษานำร่องนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมให้นักศึกษาได้วางแผน อาชีพของตนเองช่วยให้นักศึกษาระดับปริญญาตรี การวางแผนอาชีพและตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพได้ดี ขึ้น โดยควรสอดแทรกไว้ในโปรแกรมการเรียนการสอน ในหลักสูตร
12	Park et al. (2007)	การวิจัยเชิง บรรยาย	ศึกษาความคิดเห็น ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับความ ต้องการและ ความก้าวหน้าด้าน การประกอบวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ การศึกษาดังแต่ปี ค.ศ. 1994-2000 จาก มหาวิทยาลัยนอร์ทริงแฮม ประเทศอังกฤษ จำนวน 130 คน	แบบสอบถามเกี่ยวกับการ ประกอบวิชาชีพ และ คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ การจัดลำดับความสำคัญ ของอาชีพ ข้อดีข้อเสียของ การเรียนระดับปริญญา และความพึงพอใจสภาพ ปัจจุบันของตำแหน่งงาน	สอบถามความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่างหลังสำเร็จการศึกษาดังแต่ 9 เดือน ถึง 6 ปี	การจัดลำดับความสำคัญของการประกอบอาชีพ ในแต่ละช่วงอายุการทำงานอาจแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่เน้นที่ความก้าวหน้าใน หน้าที่ การได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมี ความเชี่ยวชาญเฉพาะหรือการศึกษาต่อ

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
13	Price (2009)	การวิเคราะห์ อภิมาน (Meta analysis)	วิเคราะห์อภิมานการ เริ่มเข้าสู่สังคม ประภคตของวิชาชีพ พยาบาล (Professional socialization) และ การเลือกอาชีพของ พยาบาล	รายงานการวิจัยเกี่ยวกับ ประสบการณ์การเลือก อาชีพพยาบาลที่ตีพิมพ์ เป็นภาษาอังกฤษ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990-2007 จำนวน 10 เรื่อง	แบบบันทึกการวิเคราะห์ เอกสาร	วิเคราะห์อภิมานโดยสืบค้นงานวิจัย จากฐานข้อมูล CINAHL, Psychological abstracts, PubMed, Medline และ EMBase database จำนวน 871 เรื่อง และได้ คัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพ 10 เรื่องมาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด ของแพทเทอร์สันและคณะ (Paterson et al ) และสรุปผล	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพและการเข้าสู่ สังคมประภคตของวิชาชีพพยาบาลมีหลายประการ การสรรหาพยาบาลวิชาชีพและอํารงรักษาไว้ใน วิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในอนาคตเนื่องจากปัญหา การขาดแคลนพยาบาลมีเพิ่มขึ้น การให้ ความสำคัญกับบทบาทของที่ปรึกษา (Mentor) เพื่อนร่วมงานและแบบอย่างที่ดีในการกำหนด ความคาดหวังด้านการประกอบอาชีพและการ ตัดสินใจเลือกอาชีพเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
14	Mrayyan and Al-faouri (2008)	การวิจัยเชิง สำรวจ	ศึกษาการมีพันธะ สัญญาต่ออาชีพ (Career commitment) และ การปฏิบัติการ พยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ และศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการมีพันธะ สัญญาต่ออาชีพและ การปฏิบัติการ พยาบาล	พยาบาลวิชาชีพจำนวน 640 คน ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลของ สถานศึกษา 2 แห่ง โรงพยาบาลรัฐบาล 11 แห่ง และโรงพยาบาล เอกชน 11 แห่ง รวม 24 แห่ง ที่ประเทศ จอร์แดน	แบบวัดการมีพันธะ สัญญาต่ออาชีพของ พยาบาลของการ์ดเนอร์ (Gardner,1986) และ แบบวัดการปฏิบัติการ พยาบาลของชวิเรียน (Schwiran, 1978)	สำรวจความคิดเห็นและวัดการ ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล วิชาชีพ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ SPSS	การมีพันธะสัญญาต่ออาชีพมีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติการพยาบาลที่ดี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศจอร์แดนยังไม่แนะนำ ผู้อื่นให้ปฏิบัติอาชีพพยาบาล นักศึกษาที่มาเรียน พยาบาลเข้ามาศึกษาเพราะต้องการมีงานทำ ไม่ใช่เพราะมีแรงจูงใจภายในและความสนใจใน วิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพควรปรับเปลี่ยนเจตคติ ให้ตระหนักถึงอาชีพพยาบาลในฐานะวิชาชีพ การส่งเสริมการประกอบวิชาชีพพยาบาล พยาบาลควรตระหนักว่าอาชีพพยาบาลเป็น องค์ประกอบสำคัญของชีวิต ผู้บริหารการ พยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลมีพันธะ สัญญาต่ออาชีพที่ยาวนาน โดยเน้นการคงอยู่ใน อาชีพพยาบาล การพัฒนาบุคลากรและพัฒนา คุณภาพของการบริการ
15	Khomeiran et al.(2008)	การวิจัยเชิง คุณภาพ	ศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อการพัฒนา สมรรถนะของ พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย 2 แห่ง จำนวน 27 คน	แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง	เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและ สัมภาษณ์เจาะลึกและบันทึกเทป ขณะสัมภาษณ์เป็นเวลา 1 ชั่วโมง	ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถนะเชิง วิชาชีพของพยาบาล ประกอบด้วย ประสบการณ์ โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคล และความรู้ อาจารย์ผู้สอน ควรเข้าใจปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้สามารถพัฒนา สมรรถนะนักศึกษาได้ดีขึ้น

ลำดับ ที่	ผู้วิจัย	ประเภทของ การวิจัย	วัตถุประสงค์ของ งานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือวิจัย	วิธีดำเนินการวิจัย	สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับวิทยานิพนธ์
16	Wangenstein, Johansson, and Nordstrom (2008)	การวิจัยเชิง คุณภาพ	ศึกษาประสบการณ์ และการพัฒนาของ พยาบาลวิชาชีพใน 1 ปีแรก	พยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และศูนย์ดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home care) จำนวน 12 คน	แบบสัมภาษณ์	สัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับ ประสบการณ์และการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพใน 1 ปีแรก	ความรู้สึกเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานในปี แรก คือ สับสน ต้องการคำแนะนำ ต้องการการ สนับสนุน ต้องการการยอมรับ ตระหนักในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ต้องการได้รับประสบการณ์ที่ดี ต้องการมีประสบการณ์สูง และจัดการกับ สถานการณ์ที่ท้าทาย หน่วยงานหรือสถาบันควร จัดโปรแกรมหรือกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาพยาบาล วิชาชีพใหม่
17	Lim et al. (2010)	การวิจัยกึ่ง ทดลองแบบ Pre-test Post test control group design	ศึกษาประสิทธิผล ของโปรแกรมการ พัฒนาพฤติกรรม และการรู้คิด (Cognitive- behavioral therapy) ของ นักศึกษาพยาบาล	นักศึกษาพยาบาลจาก วิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่ง ในประเทศเกาหลี จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่ม ควบคุมและกลุ่มทดลอง อย่างละ 20 คน	แบบประเมินการพัฒนา เจตคติต่อวิชาชีพ (Career attitude maturity) ของ Lee (1997) แบบประเมินวิธีการ ตัดสินใจ (Decision making styles) ของ Kim (2001) แบบวัดการรับรู้ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเองของ Rosenberg (1965)	สุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มควบคุมและ กลุ่มทดลอง ประเมินก่อนการ ทดลอง และจัดกิจกรรมตาม โปรแกรม ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 8 ครั้ง รายละเอียดกิจกรรม ได้แก่ การ ชี้แจงวัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม อภิปรายเกี่ยวกับความเชื่อ การ ควบคุมการคิดและความรู้สึก พฤติกรรม ความรู้สึกมีคุณค่า การ ตัดสินใจ การพัฒนาเจตคติต่อ วิชาชีพ ส่งเสริมการเลือกอาชีพ พยาบาล และวางแผนปรับ พฤติกรรมของตนเอง และ ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการทดลอง	การจัดโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมและการรู้ คิดช่วยให้นักศึกษาพยาบาลมีเจตคติทางบวกต่อ วิชาชีพ มีการรับรู้ความมีคุณค่าในตนเองและมี ความสมบูรณ์ของการพัฒนาเจตคติต่อการ ประกอบวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการจัด โปรแกรมแนะแนวการประกอบวิชาชีพ

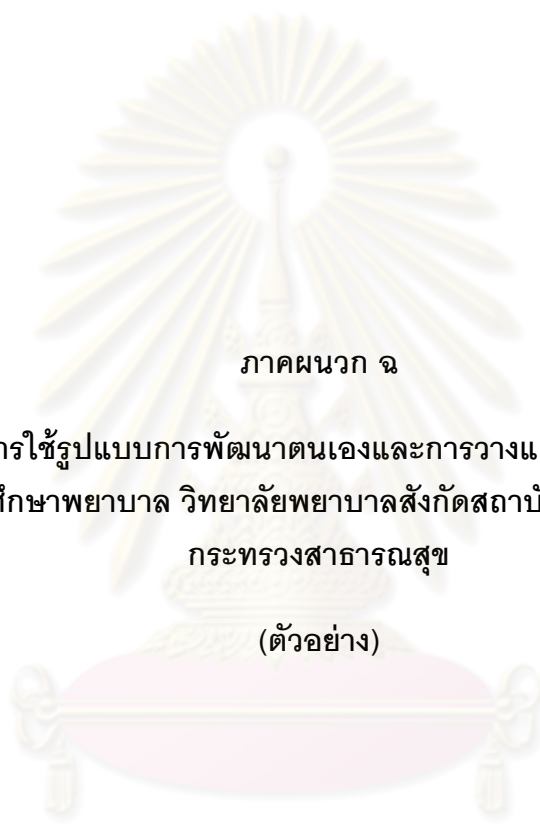
## ภาคผนวก จ

## ตารางสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาล

จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

สิ่งที่ได้เรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ	สิ่งที่ได้เรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้น               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ วิชาชีพการพยาบาลมีคุณค่า 29 64.44</li> <li>○ เป็นวิชาชีพที่น่าภาคภูมิใจ 12 26.67</li> <li>○ เป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ 11 24.44</li> <li>○ รักวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้น 9 20.00</li> <li>○ เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ 7 15.56</li> <li>○ เป็นวิชาชีพพยาบาลได้ช่วยเหลือผู้อื่น 7 15.56</li> </ul> </li> <li>● ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนชีวิตและประกอบวิชาชีพ               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ การดำเนินชีวิตจำเป็นต้องวางแผนเพื่ออนาคต 23 51.11</li> <li>○ การวางแผนพัฒนาตนเองในวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ 22 48.89</li> <li>○ การวางแผนชีวิตที่ดีทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคง 11 24.44</li> <li>○ การวางแผนชีวิตจะเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า 8 17.78</li> </ul> </li> <li>● เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ การได้วาดภาพฝันของตนเองทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ 45 100</li> <li>○ การได้ฟังประสบการณ์ของวิทยากรและอาจารย์ทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ 30 66.67</li> <li>○ การที่ได้คิดถึงต้นแบบทำให้มีความต้องการประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น 27 60.00</li> <li>○ การได้รับกำลังใจจากอาจารย์ขณะจัดกิจกรรมทำให้กำลังใจในการพัฒนามีตนเองเพิ่มขึ้น 20 44.44</li> <li>○ การได้ทบทวนความภาคภูมิใจของตนเองทำให้เกิดแรงบันดาลใจเพิ่มขึ้น 12 26.67</li> </ul> </li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>● สรุปแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีความสุข 45 100</li> <li>● ตระหนักถึงความสำคัญของการสืบค้นทางวิชาการอย่างเป็นระบบ               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ การสืบค้นอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งจำเป็น 27 60.00</li> <li>○ การสืบค้นและศึกษาค้นคว้าจะช่วยให้พัฒนาตนเองให้ทันโลก 11 24.44</li> <li>○ กิจกรรมนี้เป็นทำให้ต้องการสร้างนิสัยใฝ่รู้และพัฒนาทักษะการสืบค้นที่ดี 5 11.11</li> </ul> </li> <li>● ประเมินและวิเคราะห์ตนเองได้               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ประเมินจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้ 45 100</li> <li>○ รู้จักและเข้าใจตนเองเพิ่มขึ้น 30 66.67</li> <li>○ ยอมรับความเป็นจริงของตนเองได้ 5 11.11</li> </ul> </li> <li>● ตระหนักว่าการตรวจสอบแผนโดยผู้อื่นทำให้แผนมีความครอบคลุมเพิ่มขึ้น 45 100</li> <li>● ตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งมั่นในการนำแผนไปปฏิบัติ               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ การนำแผนไปปฏิบัติต้องมีความตั้งใจจริง 30 66.67</li> <li>○ การนำแผนไปปฏิบัติต้องมีวินัยในตนเองและรู้จักบังคับตนเอง 8 17.78</li> <li>○ การนำแผนไปปฏิบัติต้องมีความพยายามเพิ่มขึ้น 8 17.78</li> <li>○ การนำแผนไปปฏิบัติต้องขยันและอดทน 5 11.11</li> </ul> </li> <li>● มีทักษะในการสืบค้นทางวิชาการเพิ่มขึ้น 39 86.67</li> <li>● ได้เรียนรู้วิธีการสืบค้นทางวิชาการจากช่องทางที่หลากหลาย 32 71.11</li> <li>● ได้พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 28 80.00</li> <li>● รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 24 53.33</li> <li>● ทำให้มีโอกาสพบพบการใช้เวลาให้คุ้มค่า 23 51.11</li> <li>● ได้ฝึกทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ 9 20.00</li> </ul>		

หมายเหตุ กลุ่มตัวอย่าง 1 คน ระบุปัญหาและแนวทางแก้ไขได้มากกว่า 1 ข้อในการติดตามแต่ละครั้ง



ภาคผนวก จ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
สำหรับนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข

(ตัวอย่าง)

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและ  
การวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย

นางนงนภัทร รุ่งเนย

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพสำหรับ นักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขฉบับนี้ เป็นคู่มือสำหรับอาจารย์ จัดทำขึ้นเพื่อให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบตระหนักถึงความสำคัญและความ จำเป็นในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และสามารถจัดกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษา ก่อน สำเร็จการศึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับ (1) หลักการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (2) สารการเรียนรู้ (3) แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการ วางแผนชีวิตวิชาชีพและ (4) ภาคผนวก ได้แก่ เอกสารและแบบประเมินที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็น แนวทางในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษา ต่อไป

นางณภัทร รุ่งเนย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง</b>	1
หลักการ	1
วัตถุประสงค์	3
ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง	3
แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม	4
<b>บทที่ 2 สารการเรียนรู้</b>	7
วิชาชีพการพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ	8
บันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล	11
แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	15
การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	18
การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์	19
ประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาล	22
<b>บทที่ 3 แนวทางการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</b>	28
กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่ชีวิตใหม่	28
กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน	31
กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ	34
กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข	36
กิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยใฝ่รู้	38
กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง	42
กิจกรรมที่ 7 วาดฝัน	45
กิจกรรมที่ 8 เส้นทางสู่ความสำเร็จ	47
กิจกรรมที่ 9 พิถีหรือยัง	49
กิจกรรมที่ 10 เตรียมพร้อมสานฝัน	51
กิจกรรมที่ 11 สานฝัน	53
<b>ภาคผนวก</b>	56
ก เอกสารประกอบการเรียนรู้	56
ข ตัวอย่างการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ	70
ค แบบประเมินที่เกี่ยวข้อง	71
<b>เอกสารอ้างอิง</b>	74

## บทที่ 1 หลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

(รายละเอียดสรุปย่อจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น)

หลักการ

วัตถุประสงค์

ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

แนวคิดที่ประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม

## บทที่ 2 สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้สำหรับผู้สอนใช้ในการบรรยายและจัดกิจกรรมมี 6 เรื่อง ประกอบด้วย  
ขอบเขตเนื้อหา ดังนี้

สารการเรียนรู้	ขอบเขตเนื้อหา	กิจกรรมที่ใช้บรรยาย
1. วิชาชีพการพยาบาล และสมรรถนะที่พึง ประสงค์ของพยาบาล วิชาชีพ	การประกอบวิชาชีพพยาบาล ลักษณะที่แสดงความเป็นวิชาชีพ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 และ สมรรถนะที่สภาการพยาบาลกำหนด	กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่ชีวิตใหม่
2. บันไดวิชาชีพและ เส้นทางอาชีพของ พยาบาล	บันไดวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ การแบ่งระดับตำแหน่งของ ข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน กพ. การพัฒนาสู่การ เป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง	กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน
3. แนวทางการพัฒนา ตนเองและการ วางแผนชีวิตวิชาชีพ	ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิตวิชาชีพ ความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ กระบวนการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	กิจกรรมที่ 2 แผนนั้นสำคัญไฉน
4. การสร้างแรงจูงใจใน การพัฒนาตนเองและ การวางแผนชีวิต วิชาชีพ	ความหมายของแรงจูงใจและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการ พัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ	กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและ บุคคลต้นแบบ
5. การสืบค้นทางการ จากหลักฐานเชิง ประจักษ์	ความหมายของหลักฐานเชิงประจักษ์ ความจำเป็นของการ ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ระดับความ น่าเชื่อถือของหลักฐานเชิงประจักษ์ และแนวทางการสืบค้น หลักฐานเชิงประจักษ์	กิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยใฝ่รู้
6. ประเด็นและแนวโน้ม ที่มีผลต่อสุขภาพ การ พยาบาลและวิชาชีพ การพยาบาล	การวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลต่อภาวะสุขภาพ การพยาบาล และวิชาชีพ แผนพัฒนาระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง และการ พัฒนาระบบสุขภาพไทย	กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง

สารการเรียนรู้ (รายละเอียดของเนื้อหาสารการเรียนรู้ที่ 1-4 สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมในวิทยานิพนธ์  
บทที่ 2 และสารการเรียนรู้ที่ 5-6 ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม)

### บทที่ 3 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**คำชี้แจง** กิจกรรมมีทั้งหมด 11 ชุด ให้ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมก่อนเริ่มกิจกรรมทุกครั้งและแจ้งให้นักศึกษาได้ร่วมนำร่องให้รอบคอบก่อนตัดสินใจและลงมือปฏิบัติในทุกกิจกรรม

#### กิจกรรมที่ 1 ก้าวสู่ชีวิตใหม่

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและเข้าใจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 1 วิชาชีพพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง**

นักศึกษาพยาบาลมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**แนวคิดในการจัดกิจกรรม**

การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จ และการที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ จะช่วยให้พัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและ ช่วยเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

กิจกรรมนี้มุ่งปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและให้นักศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยวาดภาพพยาบาลในฝันและผู้สอนบรรยายแบบมีส่วนร่วม ผู้สอนเน้นให้นักศึกษาวาดภาพพยาบาลประกอบคำบรรยายสั้น ๆ เพื่อแสดงถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ และให้ทุกกลุ่มให้คะแนนตนเองและแต่ละกลุ่ม หลังจากให้คะแนนแล้วผู้สอนแจ้งให้แต่ละกลุ่มชี้ภาพวาดได้ถือว่าสิ้นสุดการปฏิบัติกิจกรรม

การอนุญาตให้นักศึกษาฉีกภาพพยาบาลในฝันของตน มุ่งให้ข้อคิดนักศึกษาว่า ในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ต้องไตร่ตรองอย่างมีวิจารณญาณเสมอ การฉีกภาพที่เปรียบเหมือนการทำลายภาพพยาบาลในฝันของตนเองซึ่งอาจเกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจได้ เนื่องจากในการประกอบวิชาชีพนั้น พยาบาลต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ทั้งจากภาระงาน เพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้บริการซึ่งอาจทำให้พยาบาลเหนื่อยล้า หหมดความอดทนในบางสถานการณ์และมีพฤติกรรมบริการที่ไม่เหมาะสมได้ การที่จะก้าวสู่วิชาชีพนั้น จำเป็นต้องรักษาภาพฝันของตนเองไว้โดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและมีความมุ่งมั่นอดทน ฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคเพื่อก้าวไปสู่ภาพพยาบาลในฝันของตนเองให้สำเร็จ

ในการสรุปบทเรียนต้องเน้นให้นักศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพ ความสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ต่อไป

## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
<p>1. แนะนำบทเรียน และแจกคู่มือการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพสำหรับนักศึกษาพยาบาล ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม</p> <p>2. ให้นักศึกษาประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของตนเอง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล</p>	30 นาที
<p>3. ให้นักศึกษาแต่ละคนระบุสมรรถนะหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคิดของตนเองและเขียนใส่กระดาษ A4</p>	10 นาที
<p>4. ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และให้ร่วมกันอภิปรายสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 และวาดภาพพยาบาลในฝันของกลุ่มใส่กระดาษโดยระบุคำบรรยายสั้น ๆ ประกอบ ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมระหว่างร่วมกิจกรรมและกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็น</p>	30 นาที
<p>5. ให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอภาพพยาบาลในฝันหน้าชั้นเรียน</p>	30 นาที
<p>6. ผู้สอนชี้แจงเกณฑ์การให้คะแนนภาพวาดตามใบประเมินและให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มให้คะแนนภาพวาดของตนเองและกลุ่มอื่น โดยพิจารณาจากสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี</p>	10 นาที
<p>7. ผู้สอนรวบรวมคะแนน และอนุญาตแต่ละกลุ่มฉีกภาพวาดทิ้งได้หลังจากทุกกลุ่มให้คะแนนตนเองและแต่ละกลุ่มเสร็จแล้ว</p> <p>8. พิจารณามีกลุ่มใดฉีกภาพทิ้งหรือไม่ ให้ตัวแทนกลุ่มอธิบายเหตุผลที่ฉีกภาพหรือไม่ฉีกภาพ ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายและสรุปข้อคิดจากการวาดภาพพยาบาลในฝัน และผู้สอนสรุปข้อคิดเกี่ยวกับการฉีกภาพทิ้ง</p>	20 นาที
<p>9. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายเกี่ยวกับคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล</p>	15 นาที
<p>10. ผู้สอนสรุปและบรรยายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ</p>	30 นาที
<p>11. ผู้สอนสรุปผลการเรียนรู้</p>	5 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 1: วิชาชีพพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ  
(รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

## สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. PowerPoint เรื่องวิชาชีพพยาบาลและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. กระดาษขนาด A4 45 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55 X 78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาสีเมจิก 2 กล่อง

## การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถามซึ่งแสดงถึงเจตคติต่อวิชาชีพและความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ประเมินเจตคติต่อวิชาชีพจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





การก่อปราสาทมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าใจถึงประโยชน์ของการวางแผนและมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งในการประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องวางแผนพัฒนาตนเองและประกอบวิชาชีพ รวมทั้งเรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ในการสรุปบทเรียน ผู้สอนต้องเน้นให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน โดยสรุปข้อคิดจากการก่อปราสาทให้สูง สวยและมั่นคง ดังนี้

ความสูง เปรียบเหมือนการกำหนดเป้าหมายของชีวิตซึ่งแต่ละคนสามารถกำหนดเป้าหมายของตนเองได้ตามศักยภาพของตนเอง หากกำหนดเป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้น้อย หากสูงเกินความสามารถของตนเองก็อาจเกิดความล้มเหลวและไม่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้ เช่นเดียวกับการก่อปราสาทที่สูงเกินไปอาจล้มลงได้

ความสวย เมื่อบุคคลพบเห็นสิ่งที่สวยงามจะรู้สึกพึงพอใจและมีความสุข การก่อปราสาทให้สวยงามเปรียบเหมือนการสร้างความสุขของชีวิตและงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการดำเนินชีวิต

ความมั่นคง ต้องอาศัยวัสดุที่จำเป็นเพื่อช่วยให้โครงสร้างของปราสาทแข็งแรง เปรียบเหมือนกับความก้าวหน้าในชีวิตและการทำงาน ต้องมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะการวางแผนที่ดี และอุปกรณ์เสริม ได้แก่

- กาว เปรียบเหมือนสิ่งที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ทำให้เกิดความมั่นคง
- ไม้ไอศกรีม เปรียบเหมือนการวางฐานและโครงสร้างที่แข็งแรง ซึ่งหมายถึงการวางแผนที่ดีจะทำให้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น
- สีเมจิก เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มสีสันของปราสาท เปรียบเหมือนการมีชีวิตที่ดีมีความสุข
- กรรไกร ใช้ตัดแบ่งกระดาษเพื่อทำเป็นองค์ประกอบย่อยในปราสาทได้สวยงาม เปรียบเหมือนการสร้างความสุขของชีวิตและการทำงานซึ่งต้องจัดสรรองค์ประกอบต่าง ๆ ให้เหมาะสม

ผู้สอนสรุปข้อคิดเกี่ยวกับการเลือกอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเหมือนการคำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในชีวิตและการประกอบวิชาชีพ การโบกพัดให้เกิดลมเพื่อทำลายปราสาทนั้นเปรียบเหมือนชีวิตที่ต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค หากบุคคลรู้จักประเมินตนเองและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และวางแผนอย่างเป็นระบบ ย่อมทำให้ชีวิตสามารถเผชิญและฝ่าฟันกับอุปสรรคได้อย่างดี

### กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม</li> <li>2. จัดกิจกรรมก่อปราสาทให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และแจกอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษขนาด A4 คนละ 3 แผ่น และให้เลือกอุปกรณ์เสริมได้กลุ่มละ 2 ชนิด แล้วช่วยกันก่อปราสาทให้สูง สวยงามและมั่นคง โดยใช้เวลา 30 นาที</li> </ol>	45 นาที

กิจกรรม	ระยะเวลา
3. ผู้สอนสังเกตพฤติกรรมกรรมการทำกิจกรรมกลุ่ม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติกิจกรรม และการประเมินผล และจัดบันทึกพฤติกรรม	
4. ผู้สอนตรวจสอบความแข็งแรงโดยใช้หนังสือหรือกระดาษแข็งพับใบกึ่งให้เกิดลมและดูว่าปราสาทยังคงรูปอยู่หรือไม่ และตรวจให้คะแนนตามแบบประเมินหลังจากสิ้นสุดกิจกรรม	
5. นักศึกษาร่วมกันอภิปรายผล สรุปผลการเรียนรู้และข้อคิดที่ได้จากการปฏิบัติกิจกรรม	30 นาที
6. ผู้สอนสรุปข้อคิดให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน	15 นาที
7. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับบันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล	30 นาที
8. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลและยกตัวอย่างประกอบ	45 นาที
9. สรุปผลการเรียนรู้	15 นาที

### เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 2 : บันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล และเอกสารหมายเลข 3 : แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

### สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. PowerPoint เรื่องบันไดวิชาชีพและเส้นทางอาชีพของพยาบาล
2. PowerPoint เรื่องแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
3. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
4. กระดาษขนาด A4 คนละ 3 แผ่น รวม 135 แผ่น
5. อุปกรณ์เสริม เลือกได้กลุ่มละ 2 ชนิด คือ กาว ไม้ไอศกรีมกลุ่มละ 4 อัน

สีเมจิกกลุ่มละ 3 แท่ง และกรรไกร

### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถาม
2. ประเมินความตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

### กิจกรรมที่ 3 ครั้งหนึ่งในชีวิตและบุคคลต้นแบบ

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และวางแผนชีวิตวิชาชีพและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง**

นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

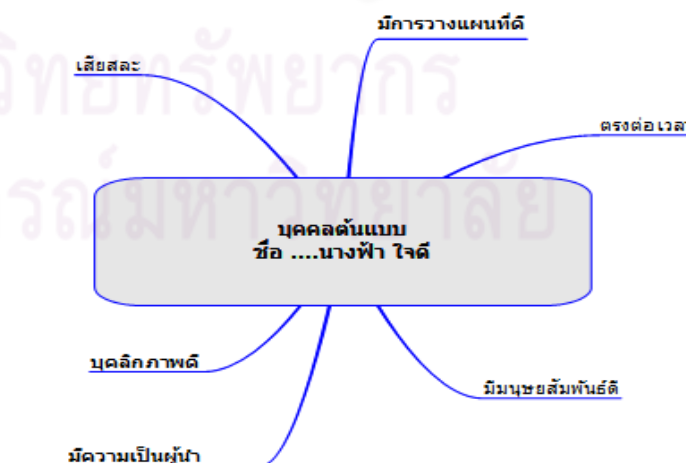
**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**แนวคิดในการจัดกิจกรรม**

การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยส่งเสริมการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้ แบนดูรา (Bandura, 1994) เชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้และเปลี่ยนพฤติกรรมได้โดยเรียนรู้ผ่านกระบวนการทางปัญญา การที่เชื่อมั่นต่อความสามารถของตนจะนำไปสู่การกำหนดพฤติกรรมของตนให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ กระบวนการสำคัญ คือ การตั้งใจ เก็บจำ สร้างพฤติกรรมและจูงใจให้กระทำ

กิจกรรมนี้ใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและรับรู้สมรรถนะของตนเองสูงขึ้น โดยให้นักศึกษาทบทวนสิ่งที่ภาคภูมิใจหรือความสำเร็จในชีวิตการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้เกิดความภูมิใจในตนเองและมีแรงบันดาลใจที่จะกระทำพฤติกรรมให้ประสบผลสำเร็จเช่นที่ผ่านมาต่อไป และให้แบ่งกลุ่มย่อยร่วมกันอภิปรายเพื่อค้นหาบุคคลต้นแบบในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติกรพยาบาล และให้เขียนสรุปแผนผังความคิด (Mind mapping) ในกระดาษดังตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพยายามปฏิบัติตามบุคคลต้นแบบ

ตัวอย่าง  
การเขียนแผนผังความคิด  
บุคคลต้นแบบ



## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม 2. จัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองโดยแจกกระดาษให้นักศึกษาระบุการปฏิบัติกิจกรรม ความสำเร็จหรือสิ่งที่ภาคภูมิใจที่สุดในชีวิตโดยเขียนบรรยายประสบการณ์ที่ทำให้ภาคภูมิใจ 1 อย่าง พร้อมเหตุผล และให้ทุกคนได้นำเสนอหน้าชั้นเรียนคนละไม่เกิน 1 นาที 3. ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายข้อคิดที่ได้รับ	1 ชั่วโมง
4. ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และให้ร่วมกันอภิปรายเพื่อค้นหาบุคคลที่คิดว่าเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติกรรพยาบาล อย่างน้อย 1 คน พร้อมระบุเหตุผล โดยการเขียนเป็นแผนผังความคิดในกระดาษขาเทา 5. ให้แต่ละกลุ่มนำเสนอหน้าชั้นเรียน กลุ่มละ 10 นาที สมาชิกร่วมกันอภิปรายและแสดงความคิดเห็น และนำแผนผังความคิดไปติดไว้ที่บอร์ดหน้าห้องบรรยาย	1 ชั่วโมง 15 นาที
6. ผู้สอนบรรยายหลักการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพ	30 นาที
7. สรุปผลการเรียนรู้	15 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้ -

### สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. PowerPoint เรื่องการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
2. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. กระดาษขนาด A4 45 แผ่น
4. กระดาษเทาขาวขนาด 55 X 78 เซนติเมตร 5 แผ่น
5. ปากกาสีเมจิก 2 กล่อง

### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถาม
2. ประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพจากบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. ประเมินการรับรู้แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

## กิจกรรมที่ 4 ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในชีวิตวิชาชีพ

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง**

นักศึกษาพยาบาลสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพได้

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**แนวคิดในการจัดกิจกรรม**

การที่จะมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิตได้นั้น บุคคลต้องสร้างความสมดุลของชีวิตและงาน (Balance of life and work) มีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสมทั้งด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัว การทำงาน การพักผ่อน การดูแลสุขภาพ การทำหน้าที่ในครอบครัว สังคมและอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมดุลในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ มีสุขภาพะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

กิจกรรมนี้เชิญวิทยากรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพมาเสวนาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพื่อให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิต โดยเชื่อว่า การที่นักศึกษาได้ร่วมเสวนาจะทำให้เกิดการเรียนรู้จากบุคคลต้นแบบ และได้แนวทางในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จต่อไป

เกณฑ์ในการเชิญวิทยากร คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติหรือเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพ ใช้เกณฑ์การแบ่งระยะพัฒนาการของพยาบาลวิชาชีพ 3 ระยะ คือ

- ระยะที่ 1 ค้นหาความเป็นวิชาชีพ มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี
- ระยะที่ 2 พัฒนาคุณภาพของวิชาชีพ มีประสบการณ์ 5-10 ปี
- ระยะที่ 3 แสดงความเป็นวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

การที่นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์จากพยาบาลทั้งสามระยะจะทำให้เข้าใจแนวทางการพัฒนาตนเองในการประกอบวิชาชีพแต่ละระยะได้ชัดเจนขึ้น

## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
<p>1. จัดกิจกรรมรื้อฟื้นที่พบรื้อฟื้น โดยเชิญวิทยากรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพที่เป็นอาจารย์และพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3 คน มาร่วมเสวนาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ในหัวข้อ “ทำอย่างไรจะประสบความสำเร็จและมีความสุข” โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นพิธีกร</p> <p>กำหนดหัวข้อย่อยในประเด็นการเสวนาตามลำดับ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ความรู้สึกเมื่อสำเร็จการศึกษาใหม่และสิ่งที่ต้องเผชิญ</li> <li>● การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ได้แก่ การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดภาพอนาคต การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการประเมินผล</li> <li>● สิ่งที่ยังซึ่งความสำเร็จและปัจจัยสนับสนุน</li> <li>● ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองและแนวทางแก้ไข</li> <li>● คำแนะนำสำหรับบัณฑิตพยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ</li> </ul>	2 ชั่วโมง
<p>2. ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปราย ชักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	45 นาที
<p>3. ผู้สอนสรุปแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จและมีความสุข</p>	
<p>4. สรุปผลการเรียนรู้</p>	15 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้ -

### สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรมเสวนา
2. ประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ

ในชีวิตวิชาชีพจากการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

## กิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยใฝ่รู้

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นเชิงวิชาการและสามารถสืบค้น

ทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ได้

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 5 การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์

### ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นักศึกษาพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสืบค้นเชิงวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์และสามารถสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการได้เพิ่มขึ้น

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

### แนวคิดในการจัดกิจกรรม

ความใฝ่รู้ หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างละเอียดและลึกซึ้ง โดยการซักถามข้อสงสัย กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายทั้งจากบุคคล ตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย สื่อการเรียนรู้ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ และการสืบค้นทางเครือข่าย คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ความใฝ่รู้เป็นทักษะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนดในด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง คือ พยาบาลต้องแสวงหาโอกาสการพัฒนาตนเองในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ความรู้ที่เกี่ยวข้องและนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อสืบค้นตำรา วารสาร วิจัยในห้องสมุดตามหัวข้อที่มอบหมาย และให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการพยาบาลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัย โดยสามารถค้นหาคำตอบได้จากการสอบถามบุคคล ห้องสมุดและแหล่งอ้างอิงต่าง ๆ แล้วผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์และให้ฝึกปฏิบัติ

ผู้สอนต้องเน้นให้นักศึกษาเข้าใจว่าช่องทางการสืบค้นข้อมูลมีหลายช่องทาง การสืบค้นทางวิชาการอย่างเป็นระบบจะทำให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพต้องตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม	15 นาที
2. จัดกิจกรรมสืบค้นฉบับไว โดยให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน และปฏิบัติกิจกรรมดังนี้ 2.1 ให้สืบค้นรายชื่อตำรา วารสารและงานวิจัยตามประเด็นที่ระบุไว้ อย่างน้อยจำนวน 10 เรื่อง สำหรับประเด็นการสืบค้นระบุตามประเภทคำค้น ได้แก่ ชื่อผู้แต่ง ชื่อหน่วยงาน ชื่อเรื่อง หัวเรื่อง คำสำคัญ 2.2 ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการพยาบาลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัย จำนวน 3 ข้อ พร้อมระบุแหล่งที่มาของคำตอบ ภายใน 20 นาที 2.3 ให้รางวัลแก่กลุ่มที่ตอบคำถามถูกต้องและค้นคว้าได้มากที่สุดรวมทั้งครบถ้วนตามประเภทของแหล่งเอกสาร ได้แก่ ตำรา วารสาร และงานวิจัย	30 นาที
3. ให้นักศึกษาร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการจัดกิจกรรม	15 นาที
4. ผู้สอนสรุปประเด็นการเรียนรู้โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการสืบค้นอย่างเป็นระบบ และวิธีการสืบค้นข้อมูลซึ่งมีหลากหลายทั้งจากตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัย ฐานข้อมูลทางวิชาการและทรัพยากรบุคคล	15 นาที
5. ผู้วิจัยบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์	30 นาที
6. นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์ในห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	1 ชั่วโมง
7. สรุปผลการเรียนรู้	15 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 4 : การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์

(รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

## สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. PowerPoint เรื่องการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์
2. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
3. ตำรา วารสารและรายงานการวิจัยในห้องสมุด
4. ฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้น



5. อินเทอร์เน็ต
6. บรรณารักษ์ห้องสมุด
7. อาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัย

### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม การอภิปรายและการตอบคำถาม
2. ประเมินผลงานจากการทำกิจกรรมกลุ่ม
3. ประเมินทักษะการสืบค้นข้อมูลเชิงวิชาการขณะฝึกปฏิบัติและให้นักศึกษาประเมินตนเองโดยการบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
4. ประเมินความใฝ่รู้และทักษะการสืบค้นเชิงวิชาการตามการรับรู้ของนักศึกษาโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### คำชี้แจงสำหรับกิจกรรมที่ 5 สร้างนิสัยใฝ่รู้ : กิจกรรมสืบค้นฉบับไว

**คำชี้แจง** ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน สืบค้นข้อมูลและตอบคำถามที่เกี่ยวข้อง ภายในเวลา 20 นาที

1. ให้สืบค้นรายชื่อตำรา วารสารและงานวิจัยตามประเด็นที่ระบุไว้ อย่างน้อยจำนวน 10 เรื่อง โดยสืบค้นระบุตามประเภทคำค้น ได้แก่ ชื่อผู้แต่ง ชื่อหน่วยงาน ชื่อเรื่อง /หัวเรื่อง คำสำคัญ ดังนี้

<b>ชื่อผู้แต่ง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สมจิต หนูเจริญกุล</li> <li>● พงศ์ คำ ติลกสกุลชัย</li> <li>● ประเวศ วะสี</li> <li>● สถาพร แก้วจันทิก</li> <li>● นงนภภัทร รุ่งเนย</li> </ul>	<b>ชื่อหน่วยงาน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สภาการพยาบาล</li> <li>● สถาบันพระบรมราชชนก</li> <li>● กระทรวงสาธารณสุข</li> <li>● กรมอนามัย</li> <li>● มหาวิทยาลัยมหิดล</li> </ul>
<b>ชื่อเรื่อง/หัวเรื่อง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การพยาบาลผู้สูงอายุ</li> <li>● การพยาบาลอายุรศาสตร์</li> <li>● แนวคิดและหลักการพยาบาล</li> <li>● กายวิภาค</li> <li>● วิจัยทางการพยาบาล</li> </ul>	<b>คำสำคัญ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● วิชาชีพพยาบาล</li> <li>● การวางแผน</li> <li>● ผู้สูงอายุ</li> <li>● ภาวะผู้นำ</li> <li>● ระบบสุขภาพ</li> </ul>

2. ให้ตอบคำถามเกี่ยวกับการพยาบาลและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัย จำนวน 3 ข้อ พร้อมระบุแหล่งที่มาของคำตอบ

- 1) ปัญหาและแนวคิดหลักในการพัฒนาระบบสุขภาพของไทยตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับปัจจุบัน คืออะไร
- 2) นายกสภาการพยาบาลคนปัจจุบันคือใคร
- 3) วิทยาลัยพยาบาลของท่านตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ไດ

## กิจกรรมที่ 6 ค้นพบตัวเอง

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถประเมินสภาพแวดล้อมในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้ครอบคลุมบริบทที่เกี่ยวข้อง
2. เพื่อให้สามารถประเมินตนเองเพื่อวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

### สาระการเรียนรู้

สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

สาระที่ 5 ประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล

### ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นักศึกษาพยาบาลสามารถประเมินสภาพแวดล้อม ประเมินตนเองเพื่อการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

### ระยะเวลาการจัดกิจกรรม 3 ชั่วโมง

### แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองให้ดีขึ้น เริ่มจากความต้องการเรียนรู้ ประเมินและวินิจฉัยตนเอง กำหนดเป้าหมายและกระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อวิเคราะห์โอกาสในการประกอบอาชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต และประเมินตนเองเพื่อให้เข้าใจตนเอง โดยประเมินค่านิยม สมรรถนะ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ ความสนใจ การเรียนรู้ จุดแข็งและข้อจำกัด ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับการศึกษาสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการกำหนดภาพอนาคตของตนเอง

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยเพื่ออภิปรายประเด็นทางสุขภาพ สังคม การพยาบาลทั้งในระดับโลก สังคม ประเทศและท้องถิ่นและวิเคราะห์ผลกระทบต่อวิชาชีพการพยาบาล และให้นักศึกษาประเมินตนเองโดยใช้เกม “ฉันเป็นอย่างไร” เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และแลกเปลี่ยนกันประเมินเพื่อนในชั้นเรียน หลังจากนั้นมอบหมายให้นักศึกษาแต่ละคนบันทึกการใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ นักศึกษาได้ทบทวนความเหมาะสมในการใช้เวลาและให้วางแผนการใช้เวลาภายใน 2 เดือน

ผู้สอนต้องเน้นให้นักศึกษาตรวจสอบความถูกต้องและเป็นจริงของการประเมินตนเองหลังสิ้นสุดกิจกรรม โดยพิจารณาความสอดคล้องกับข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจากเพื่อนและบุคคลรอบข้าง เช่น อาจารย์ หรือบุคคลในครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษาเข้าใจตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
<ol style="list-style-type: none"> <li>ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม</li> <li>ผู้สอนทบทวนเกี่ยวกับการประเมินสภาพแวดล้อมและการประเมินตนเองในการวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ</li> </ol>	15 นาที
<ol style="list-style-type: none"> <li>ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 9 คน อภิปรายเกี่ยวกับประเด็นทางสุขภาพ สังคม การพยาบาลทั้งในระดับโลก สังคม ประเทศและท้องถิ่น และวิเคราะห์ผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาลโดยใช้เวลา 20 นาที แล้วนำเสนอหน้าชั้นเรียน กลุ่มละ 5 นาที</li> </ol>	50 นาที
<ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้สอนบรรยายและสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับประเด็นทางสุขภาพ สังคม การพยาบาล และผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาล</li> </ol>	20 นาที
<ol style="list-style-type: none"> <li>ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติประเมินสภาพแวดล้อมโดยตอบคำถามตามประเด็นที่เกี่ยวข้องในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 2</li> </ol>	20 นาที
<ol style="list-style-type: none"> <li>ให้นักศึกษาประเมินตนเองโดยใช้เกม “ฉันเป็นอย่างไร” โดยให้เขียนข้อดีและข้อเสียของตนเองในกระดาษขนาด A4 1 แผ่น ภายในเวลา 5 นาที</li> <li>ให้นักศึกษาเขียนชื่อสกุลของตนเองที่หัวกระดาษขนาด A4 อีก 1 แผ่น และส่งให้เพื่อนในชั้นเรียนร่วมประเมินโดยเขียนจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ภายในเวลา 15 นาที</li> <li>นักศึกษาเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียที่เพื่อนประเมินและตนเองประเมินและสรุปลงในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 3 หัวข้อย่อยการตรวจสอบผลการประเมินตนเอง</li> </ol>	30 นาที
<ol style="list-style-type: none"> <li>ชี้แจงนักศึกษาเกี่ยวกับการบันทึกใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ใน 1 สัปดาห์ พร้อมยกตัวอย่างประกอบ โดยให้เริ่มนี้ก่อนหลัง 1 วัน และมอบหมายให้จดบันทึกต่อไปจนครบ 7 วัน และคำนวณค่าเฉลี่ยต่อสัปดาห์แล้วพิจารณาการใช้เวลาว่าเหมาะสมหรือไม่ วาดกราฟวงกลมในวงกลมที่ 1 หากยังไม่เหมาะสมให้วางแผนบริหารการใช้เวลาภายใน 2 เดือน และวาดกราฟวงกลมในวงกลมที่ 2</li> <li>ให้นักศึกษาประเมินตนเองเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่านิยม สมรรถนะ ความสนใจ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และการเรียนรู้ โดยตอบคำถามในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 3</li> <li>มอบหมายให้นักศึกษาตรวจสอบการประเมินตนเองหลังจากสิ้นสุดกิจกรรม โดยนำข้อมูลป้อนกลับที่เคยได้รับหรือสอบถามเพิ่มเติมจากบุคคลรอบข้าง เช่น เพื่อน อาจารย์ หรือบุคคลในครอบครัวเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือการปฏิบัติกิจกรรมที่ผ่านมาและบันทึกในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 3</li> </ol>	30 นาที
<ol style="list-style-type: none"> <li>สรุปผลการเรียนรู้โดยเน้นถึงความสำคัญของการประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินตนเองรวมทั้งการตรวจสอบความถูกต้องในการประเมินตนเองจากบุคคลรอบข้าง</li> </ol>	15 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 3 : แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ และเอกสารหมายเลข 5 เรื่องประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล (รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

## สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
2. กระดาษขนาด A4 90 แผ่น

## การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม
2. ประเมินผลการวิเคราะห์ประเด็นทางสุขภาพ สังคม การพยาบาลทั้งในระดับโลก สังคม ประเทศและท้องถิ่น และวิเคราะห์ผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาลจากการนำเสนอหน้าชั้นเรียน
3. ประเมินผลการศึกษาสภาพแวดล้อม การประเมินและวิเคราะห์ตนเองจากบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
4. ประเมินทักษะในการประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินและวิเคราะห์ตนเอง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล และแบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 7 วาดฝัน

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้สามารถกำหนดภาพอนาคตและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายชีวิต วิชาชีพของตนเองได้

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง**

นักศึกษาพยาบาลสามารถกำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่ต้องการของตนเองได้

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**แนวคิดในการจัดกิจกรรม**

ภาพอนาคตเป็นภาพฝันในอนาคตที่ต้องการในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ การกำหนดภาพอนาคตต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และสภาพจริงของตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การมีภาพอนาคตเป็นสิ่งกระตุ้นที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง การกำหนดภาพอนาคตต้องตอบคำถามว่า “ฉันต้องการอะไร” เริ่มต้นจากการคิดว่าต้องการเป็นอย่างไร งานที่ต้องการในอนาคตคืออะไร และต้องคิดว่าตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ไม่ควรกังวลว่าภาพอนาคตที่กำหนดจะสูงเกินไปหรือเป็นไปไม่ได้ หลังจากกำหนดภาพอนาคตแล้ว ควรกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพซึ่งหมายถึงการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและการประกอบวิชาชีพ เป็นระยะว่า ต้องการบรรลุผลสำเร็จในเรื่องใด ซึ่งจะเป็นการเชื่อมโยงภาพอนาคตสู่การปฏิบัติจริงได้ชัดเจนขึ้น

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษากำหนดภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับผลการประเมินและวิเคราะห์ตนเอง การกำหนดภาพอนาคตที่ดีควรเป็นภาพฝันที่กว้างและเป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญของตนเอง

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**กิจกรรมการเรียนรู้**

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม	15 นาที
2. ผู้สอนทบทวนเกี่ยวกับแนวทางการกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการ	
3. ให้นักศึกษาทบทวนการบันทึกข้อมูลจากการประเมินและวิเคราะห์ตนเองและเขียนข้อมูลเพิ่มเติมให้ครบถ้วน	30 นาที

กิจกรรม	ระยะเวลา
4. จัดกิจกรรมให้นักศึกษาเขียนภาพอนาคตที่ต้องการในด้านการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในรูปแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยให้คิดเกี่ยวกับภาพฝันที่ต้องการ โดยตอบคำถามตามประเด็นที่เกี่ยวข้องในรูปแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 4	30 นาที
5. ให้อาสาสมัครนำเสนอภาพอนาคตที่ต้องการ อย่างน้อย 5 คน เพื่อให้สมาชิกร่วมกันอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับการระบุภาพอนาคตที่ต้องการเพิ่มขึ้น	45 นาที
6. ให้นักศึกษานำผลการประเมินและวิเคราะห์ตนเองและภาพอนาคตที่กำหนดมา กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพแต่ละระยะ ได้แก่ ระยะสั้น 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี	45 นาที
7. สรุปผลการเรียนรู้	15 นาที

### เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 3 : แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ (ดูในภาคผนวก ก)

### สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

### การประเมินผล

- สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม
- ประเมินผลการกำหนดภาพอนาคตที่ต้องการจากบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล โดยใช้แบบประเมินการพัฒนาตนเองและวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 8 เส้นทางสู่ความสำเร็จ

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้สามารถวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง**

นักศึกษาพยาบาลสามารถวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**แนวคิดในการจัดกิจกรรม**

การวางแผนชีวิตวิชาชีพ คือ การเตรียมเข้าสู่วิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยการประเมินตนเอง ทำความเข้าใจงาน และสิ่งแวดล้อมในชีวิต กำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ และวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การวางแผนต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนแผนได้ตามผลการประเมินตนเองและบริบทที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ที่จะควบคุมอนาคตของตนเอง ซึ่งต้องวางแผนทั้งในระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพทั้งระยะสั้น คือ ระยะ 2 เดือน ระยะกลาง 1 ปี และระยะยาว 5 ปี ผู้สอนต้องเน้นให้นักศึกษาวางแผนให้สอดคล้องกับสภาพอนาคตและเป้าหมายชีวิตวิชาชีพที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบของแผน ประกอบด้วย เป้าหมายชีวิตวิชาชีพ แผน กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ แหล่งทรัพยากรสนับสนุนให้ดำเนินการตามแผนได้ และตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผน

**กิจกรรมการเรียนรู้**

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม	15 นาที
2. ผู้สอนทบทวนเกี่ยวกับแนวทางการวางแผนสำหรับอนาคต	
3. ให้นักศึกษาวางแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ โดยตอบคำถามที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิธีการปฏิบัติเพื่อไปสู่สภาพฝันที่กำหนด การสร้างเครือข่าย ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 5	2 ชั่วโมง 30 นาที
4. ให้นักศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ในระยะ 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี โดยบันทึกในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ตอนที่ 5 โดยองค์ประกอบของแผน ประกอบด้วย เป้าหมาย ชื่อแผน กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ แหล่งทรัพยากร และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	
5. สรุปผลการเรียนรู้	15 นาที



## เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 3: แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
(รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

## สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

## การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม
2. ประเมินจากการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพโดยใช้แบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 9 ฟิตหรือยัง

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาทักษะการยอมรับฟังคำวิพากษ์จากผู้อื่นและสามารถปรับแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง**

นักศึกษาพยาบาลยอมรับฟังคำวิพากษ์จากผู้อื่นและสามารถปรับปรุงแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพได้

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

**แนวคิดในการจัดกิจกรรม**

การตรวจสอบแผนโดยบุคคลที่น่าเชื่อถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้แผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพมีความครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ต้องการเพิ่มขึ้น

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนกันตรวจสอบแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพในแต่ละระยะ และการที่ได้แลกเปลี่ยนกันตรวจสอบแผนถือเป็นการพัฒนาดตนเองในด้านการฝึกทักษะการยอมรับฟังคำวิพากษ์เพื่อการพัฒนาตนเองของสมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนด

ผู้สอนต้องเน้นให้มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแผนตามประเด็นหัวข้อที่กำหนด ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ ชื่อแผน รายละเอียดกิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ แหล่งทรัพยากร/บุคคล ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ระบุพฤติกรรมตรงหรือสิ่งที่สามารถวัดได้ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันและมีความเป็นไปได้รวมทั้งสอดคล้องกับภาพอนาคตที่กำหนด

**กิจกรรมการเรียนรู้**

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม 2. ผู้สอนทบทวนเกี่ยวกับแนวทางการตรวจสอบแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพ โดยให้ตรวจสอบความครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>● การกำหนดเป้าหมายชีวิตวิชาชีพ</li> <li>● ชื่อแผน</li> <li>● รายละเอียดของกิจกรรม</li> <li>● ระยะเวลาดำเนินการ</li> </ul>	15 นาที

กิจกรรม	ระยะเวลา
<ul style="list-style-type: none"> <li>• แหล่งทรัพยากร</li> <li>• ตัวปั้งชี้ความสำเร็จ</li> </ul>	
3. ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มแลกเปลี่ยนกันตรวจแผนอย่างน้อยกลุ่มละ 3 คน โดยให้ตรวจสอบแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ ทั้ง 3 ระยะ คือ ระยะ 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี ให้ครอบคลุมตามประเด็นที่กำหนด 4. ผู้สอนร่วมตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผน 5. นักศึกษาพิจารณาปรับปรุงแผนของตนเองตามความเหมาะสม	2 ชั่วโมง 30 นาที
6. สรุปผลการเรียนรู้	15 นาที

### เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 3 : แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
(รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

### สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

### การประเมินผล

1. ประเมินการยอมรับฟังคำวิพากษ์โดยสังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม และบันทึกผลการเรียนรู้ในแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
2. ประเมินผลการบันทึกการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ โดยใช้แบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 10 เตรียมพร้อมสานฝัน

**วัตถุประสงค์** เพื่อสรุปผลการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมในการนำไปสู่การปฏิบัติ

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

**ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง** นักศึกษาพยาบาลสามารถสรุปผลการเรียนรู้ได้และเข้าใจแนวทางการนำแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติ

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** 3 ชั่วโมง

### แนวคิดในการจัดกิจกรรม

การพัฒนาตนเอง ควรมีความมั่นใจในตนเองและเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งที่คาดหวังได้ การมีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายจะเป็นแรงจูงใจให้พัฒนาตนเองได้เพิ่มขึ้น และการมีพันธะสัญญากับตนเอง (Commitment) ที่จะทำเป้าหมายที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้สร้างวินัยในตัวเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

การนำไปปฏิบัติต้องถือว่าแผนนั้นคือพันธะสัญญากับตนเอง การที่จะนำไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องต้องมีวินัยในตนเอง ตั้งใจมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ และคิดทบทวนเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อการพัฒนาตนเองทุกวัน โดยจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องปฏิบัติและปฏิบัติกิจกรรมพร้อมทำบันทึกผลการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรมและผู้สอนทบทวนแนวทางการนำไปปฏิบัติ โดยเน้นให้นักศึกษามีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการในแต่ละระยะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม	15 นาที
2. ให้อาสาสมัครนำเสนอแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพระยะ 2 เดือน ระยะ 1 ปี และระยะ 5 ปี โดยย่อ อย่างน้อย 5 คน คนละ 5 -10 นาที และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	1 ชั่วโมง
3. ให้นักศึกษาปรับปรุงแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพของตนเอง และหากยังไม่สมบูรณ์ให้แก้ไขให้เรียบร้อยภายใน 2 สัปดาห์	30 นาที
4. ให้นักศึกษาร่วมกันอภิปรายและสรุปผลการเรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 10 กิจกรรม	30 นาที
5. ผู้สอนทบทวนกระบวนการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยเน้นแนวทางการนำแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย	30 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 3 : แนวทางการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
(รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

## สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

แบบบันทึกการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

## การประเมินผล

- สังเกตพฤติกรรมขณะเข้าร่วมกิจกรรม
- ประเมินจากสรุปผลการเรียนรู้จากแบบบันทึกการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กิจกรรมที่ 11 สานฝัน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพได้ครบทั้งสามระยะ และนำแผนไปปฏิบัติรวมทั้งบันทึกผลได้อย่างถูกต้อง
2. เพื่อให้สามารถประเมินผลตนเองและนำผลการประเมินไปพัฒนาดตนเองได้อย่างเหมาะสม

**สาระการเรียนรู้** สาระที่ 3 แนวทางการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ

### ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

นักศึกษาพยาบาลสามารถนำแผนไปสู่การปฏิบัติและประเมินตนเองได้ และมีสมรรถนะด้านการพัฒนาดตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพเพิ่มขึ้น

**ระยะเวลาการจัดกิจกรรม** จัดกิจกรรมครั้งละ 2 ชั่วโมง 3 ครั้ง รวมเป็น 6 ชั่วโมง

### แนวคิดในการจัดกิจกรรม

หัวใจสำคัญของการวางแผนชีวิตวิชาชีพอย่างเป็นระบบ คือ การจัดระบบตนเอง ซึ่งต้องมีการวางแผน การบันทึกและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ในการนำแผนไปปฏิบัติ นักศึกษาต้องจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ปฏิบัติ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามแผน คำนึงถึงเป้าหมายที่ต้องการอยู่เสมอ บันทึกผลการปฏิบัติเป็นประจำและมีการตรวจสอบว่าตนเองสามารถปฏิบัติได้ตามเป้าหมายและแผนที่กำหนดไว้หรือไม่

การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อประเมินผลลัพธ์ในแต่ละช่วงเวลาเป็นระยะ ทบทวนจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง การวางแผนและเป้าหมายรวมทั้งการจัดระบบตนเอง ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายและทิศทางใหม่ที่ต้องการในอนาคต

กิจกรรมนี้เป็นการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนและติดตามการนำแผนไปปฏิบัติ แบ่งเป็น 3 ครั้ง คือ

- ครั้งที่ 1 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพระยะสั้น 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี ให้สมบูรณ์
- ครั้งที่ 2 ตรวจสอบการบันทึกผลและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนำแผนการพัฒนาดตนเองและชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติ
- ครั้งที่ 3 ประเมินผลการนำแผนไปปฏิบัติและปรับปรุงแผน

## กิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการทำกิจกรรม	15 นาที
<p>2. ติดตามการนำไปปฏิบัติ ครั้งละ 2 ชั่วโมง 3 ครั้ง ในสัปดาห์ที่ 3, 5 และ 8 ของการจัดกิจกรรม โดยกำหนดให้นักศึกษาส่งแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ ทุกวันศุกร์ สัปดาห์ที่ 2, 4 และ 7 เพื่อให้ผู้สอนตรวจสอบผลการปฏิบัติกิจกรรมก่อนกำหนดการติดตามผลเพื่อสามารถให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้ครอบคลุมในแต่ละคน โดยกำหนดรายละเอียดของการติดตามผลในแต่ละครั้ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ครั้งที่ 1 เน้นการตรวจสอบความสมบูรณ์การบันทึกข้อมูลจากการเข้าร่วมกิจกรรมและการบันทึกผลการเรียนรู้กิจกรรมที่ 1-10 รวมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพในระยะสั้น 2 เดือน ระยะ 1 ปี และ 5 ปี</li> <li>● ครั้งที่ 2 เน้นการตรวจสอบการบันทึกผลและให้คำปรึกษาในการนำแผนพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพไปปฏิบัติและติดตามผลการนำไปปฏิบัติ โดยให้อาสาสมัครจำนวนอย่างน้อย 5 คน นำเสนอผลการนำไปสู่การปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และตรวจสอบการบันทึกผลการเรียนรู้กิจกรรมที่ 11 ครั้งที่ 1</li> <li>● ครั้งที่ 3 ให้นักศึกษาประเมินผลการนำไปปฏิบัติและปรับปรุงแผนแล้วส่งแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพฉบับสมบูรณ์ และประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของตนเอง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล</li> </ul>	1 ชั่วโมง 30 นาที
3. สรุปผลการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัย สำหรับในการติดตามประเมินผลในครั้งที่ 3 ผู้สอนสรุปแนวคิดในการจัดกิจกรรมและแนวทางการนำไปปฏิบัติเมื่อสำเร็จการศึกษา	15 นาที

## เอกสารประกอบการเรียนรู้

ใช้เอกสารหมายเลข 3 :แนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ  
(รายละเอียดดูในภาคผนวก ก)

## สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้

1. PowerPoint เรื่องแนวทางการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ
2. แบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

## การประเมินผล

1. ประเมินผลการนำไปปฏิบัติจากแบบบันทึกการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพ โดยใช้แบบประเมินการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล
2. ประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและการวางแผนชีวิตวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังจัดกิจกรรม



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ภาคผนวก ก เอกสารประกอบการเรียนรู้ (ตัวอย่าง)

เอกสารหมายเลข 1-3 สรุปเนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 และเอกสารหมายเลข 4-5 ค้นคว้าเพิ่มเติม ดังนี้

### เอกสารหมายเลข 4: การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์

**หลักฐานเชิงประจักษ์** หมายถึง ความรู้ ข้อมูลหรือความจริงที่ปรากฏ เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยหรือประสบการณ์ เป็นหลักฐานที่สนับสนุนสิ่งที่กระทำ/ความเชื่อ สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาหรือสำรวจต่อไป อาจเป็นผลลัพธ์ทางสถิติจากการศึกษาวิจัยอย่างเป็นระบบ (Banning, 2005: 413)

**ความจำเป็นหรือความสำคัญของการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์** เริ่มจากความต้องการพัฒนาคุณภาพของการบริการสุขภาพให้มีความเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพสำหรับประชากรทั้งหมดภายใต้งบประมาณที่จำกัด แรงกดดันจากการมีทรัพยากรจำกัด ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการใช้ยาและเทคโนโลยีต่าง ๆ สูงขึ้น ความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การบริการที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าจึงเป็นสิ่งจำเป็นมากในสถานการณ์ดังกล่าว (Closs and Cheater, 1999: 11) พยายามนับเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพ

### แนวทางการสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์

ในการสืบค้นข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์ พยาบาลวิชาชีพที่สามารถสืบค้นได้จากแหล่งข้อมูลหลายแห่ง ทั้งจากหน่วยงานในระดับชาติและนานาชาติ ตัวอย่างหน่วยงานที่ได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีดังนี้

The Cochrane Collaboration (<http://www.cochrane.org>) เป็นหน่วยงานระดับนานาชาติมีฐานอยู่ในสหราชอาณาจักร มีเครือข่ายทั่วโลก

The Registered Nurses' Association of Ontario Best Practice Guidelines (<http://www.mao.org/bestpractices>) แคนาดา

The National Guideline clearinghouse (<http://www.guideline.gov>) สหรัฐอเมริกา

Scottish Intercollegiate guidelines Network (SIGN) (<http://www.sign.uk>) สหราชอาณาจักร

The NHS Database of Abstracts of Reviews of Effectiveness (DARE) (<http://nhscrd.york.ac.uk/ek/darehp.htm>) สหราชอาณาจักร

The Joanna Briggs Institute (<http://www.joannabriggs.edu.au>) เป็นหน่วยงานระดับนานาชาติ มีฐานอยู่ในออสเตรเลีย มีเครือข่ายทั่วโลก

The Guidelines International Network (G-I-N) (<http://www.g-i-n.net>) เป็นหน่วยงานระดับนานาชาติสำหรับองค์กรและบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติทางคลินิก

The Cochrane Collaboration เป็นองค์กรนานาชาติที่ได้รับความร่วมมือในการรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ง่าย โดยพัฒนาฐานข้อมูล The Cochrane Library ซึ่งถือว่าเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ทางการแพทย์ที่สำคัญที่สุด การใช้ The Cochrane Library สามารถสืบค้นตามประเภทคำค้น ดังนี้

- Search phrase เป็นการสืบค้นตามคำศัพท์
- Refine you search เป็นการสืบค้นจำเพาะบาง Fields จำกัดช่วงเวลาและชนิดของเรื่อง
- Topics เรียงรายชื่อเรื่องตาม Collaborative Review Groups
- Records เรียงรายชื่อตามลำดับอักษร
- MeSH เป็นการค้นหาตาม Medical Subject Headings ซึ่งเป็นกลุ่มหัวเรื่องที่ได้จัดทำเป็นมาตรฐานไว้เป็น Directories
- History เป็นการค้นหาที่ซับซ้อนขึ้น โดยการใช้ Combination หรือ Search strategy

สำหรับในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ดำเนินโครงการพัฒนาเครือข่ายห้องสมุดในประเทศไทย (ThaiLIS) โดยเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยหรือสถาบันที่เป็นสมาชิกผ่านเครือข่าย UniNet โดยสามารถสืบค้นได้จาก <http://www.thailis.or.th> ซึ่งมี E-book และฐานข้อมูลทางวิชาการที่เป็นประโยชน์และนอกจากนี้นักศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยได้จาก Thai Digital Collection (<http://tdc.thailis.or.th/tdc/>) ซึ่งเป็นโครงการหนึ่งของ ThaiLIS มีเป้าหมายเพื่อให้บริการสืบค้นฐานข้อมูลเอกสารฉบับเต็ม ซึ่งเป็นเอกสารฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์และรายงานการวิจัยของอาจารย์จากมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

การสืบค้นทางวิชาการจากหลักฐานเชิงประจักษ์เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพต้องตระหนักถึงความสำคัญและพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อให้มีความสามารถเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ไปพัฒนาคุณภาพการบริการ ในการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีทักษะความสามารถในการสืบค้นหลักฐานเชิงประจักษ์ การตีความและแปลความหมายงานวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการพัฒนาวัตกรรมทางการแพทย์ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงทัศนคติและมุมมองที่มีต่อการปฏิบัติตามหลักฐานเชิงประจักษ์ว่าเป็นเรื่องยากและซับซ้อนมาเป็นสิ่งท้าทายให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศ (Best practice) และส่งผลต่อสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้บริการต่อไป

เอกสารอ่านเพิ่มเติม 

- ก้องเกียรติ เดิมเกษมศานต์. (2551). **เบื้องต้นกับการเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับ The Cochrane systematic review** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://gotoknow.org/blog/kongkiet/219919> [2552, ตุลาคม 19]
- ฟองคำ ติลกสกุลชัย. (2551). **การปฏิบัติการพยาบาลตามหลักฐานเชิงประจักษ์ หลักการและวิธีปฏิบัติ (Evidence-based. nursing: Principle and method)**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: พีริ-วัน.
- Banning, M. (2005). Conceptions of evidence, evidence-based medicine, evidence-based practice and their use in nursing: Independent nurse prescribers' views. *Journal of Clinical Nursing*. 14: 411-417.
- Closs, S.J. and Cheater, F.M. (1999). Evidence for nursing: A clarification of the issues. *Journal of Advanced Nursing*. 30(1): 10-17.

### เอกสารหมายเลข 5: ประเด็นและแนวโน้มที่มีผลต่อสุขภาพ การพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ การศึกษาและสังคมในแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550-2559 (สภาการพยาบาล, 2552) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, 2549) พบว่า

1. การรวมตัวของกลุ่มเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงในตลาดการเงินของโลก ทำให้มีการเคลื่อนย้ายเงินทุน สินค้าและบริการ รวมทั้งคนในระหว่างประเทศมีความคล่องตัวมากขึ้น อย่างไรก็ตามปัญหาด้านเศรษฐกิจและการเงินนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการจ้างงานอย่างมาก สัดส่วนคนยากจนสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดโรคเครียดและมีปัญหาสุขภาพเพิ่มขึ้น

2. การศึกษา ประชากรมีระดับการศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากการกระจายโอกาสทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีโครงการกู้ยืมเพื่อการศึกษา ประชาชนรับรู้และตระหนักถึงสิทธิของตนเองเพิ่มขึ้น มีการฟ้องร้องมากขึ้น ประชาชนบางส่วนยังความสามารถในการคัดกรองข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพ ยังมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูบบุหรี่ ดื่มแอลกอฮอล์

3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและภัยคุกคามต่อประเทศไทย คือ เป็นโอกาสในการให้บริการด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ โครงสร้างประชากรของไทยมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น และคาดว่าในปี พ.ศ. 2563 มีผู้สูงอายุสูงถึงร้อยละ 16.8 ในขณะที่ประชากรวัยเด็กมีแนวโน้มลดลง ส่งผลต่อแบบแผนการเจ็บป่วยและการดูแลสุขภาพของประชาชน ครอบครัวไทยมีขนาดเล็กลง ความสัมพันธ์และความช่วยเหลือของสมาชิกในครอบครัวลดลง เด็กและผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง มีความรุนแรง บิดามารดาใช้เวลาเลี้ยงดูบุตรน้อยลง และนอกจากนี้ความเร็วในการรับข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ทำให้การดูแลและป้องกันเด็กและวัยรุ่นจากค่านิยมที่ผิดกระทำได้ยาก ปัญหาการก่อการร้าย การระบาดของโรคพันธุ์ใหม่ การค้ายาเสพติด

4. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทั้งในด้านการวินิจฉัยและรักษา ทำให้ผลการรักษาดีขึ้น แม้ไม่หายขาดและทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการใช้เทคโนโลยีอย่างฟุ่มเฟือย ทำให้ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพสูงมาก ความสะดวกในการเดินทาง ทำให้การแพร่ระบาดของโรคเชื้อสายพันธุ์ใหม่แพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในระบบทางเดินหายใจ

5. การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทำให้เกิดภัยธรรมชาติ เกิดโรคระบาดสายพันธุ์ใหม่แพร่เชื้อได้อย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นมลภาวะและมีผลต่อภาวะสุขภาพ เช่น มลภาวะทางน้ำ อากาศ เสียง กลิ่น การใช้สารเคมี การตัดไม้ทำลายป่า ความไม่ปลอดภัยในชุมชน การมีสถานบันเทิง

6. ภาวะสุขภาพของคนไทย การรับอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้วัยรุ่นไม่อดทน ไม่สนใจศาสนา ใช้เวลาว่างไม่เหมาะสม คนไทยยังมีปัญหาสุขภาพที่ก่อให้เกิดทุพพลภาพทางกาย โรคที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ได้แก่ เอชไอวี อับติเหตุจรรยาจร โรคเรื้อรัง ได้แก่ โรคหัวใจ มะเร็ง โรคหลอดเลือดสมอง โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคทางจิต ได้แก่ เครียด ซึมเศร้า โรคทางสังคม ได้แก่ ความก้าวร้าว ความขัดแย้ง การแตกแยกในครอบครัว การติดยา ความรุนแรงในสังคม การทอดทิ้งผู้ด้อยโอกาส ขาดความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำรงชีวิตเพื่อสุขภาพที่ดี

7. การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และ 2550 กำหนดเกี่ยวกับสิทธิด้านสุขภาพของประชาชนว่า รัฐมีหน้าที่จัดบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่จำเป็น มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียมแก่ประชาชน ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยสิทธิด้านสุขภาพอนามัยของคนไทย ให้ความหมายของสุขภาพใหม่ที่ครอบคลุมมิติทางกาย จิต สังคมและปัญญาเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล

สาระสำคัญของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554, 2550) ใช้แนวคิด"ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" เป็นแนวทางพัฒนาสุขภาพ และยึดหลักที่ว่า "สุขภาพดีเป็นผลจากสังคมดี"หรือสังคมแห่งสุขภาพะ เป็นสังคมที่เป็นธรรม เอื้อเอื้อเอื้อเอื้อกัน ไม่เอาเปรียบกัน เคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่นและธรรมชาติ มีหลักการสำคัญ 7 ประการ คือ (1) ยึดทางสายกลาง (2) มีความสมดุลพอดี (3) รู้จักพอประมาณ (4) การมีเหตุผล (5) มีภูมิคุ้มกัน (6) รู้เท่าทันโลก และ (7) มีคุณธรรม จริยธรรม โดยระบบสุขภาพพอเพียงมีภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์ดังนี้

- มีรากฐานที่เข้มแข็งจากการมีความพอเพียงทางสุขภาพในระดับครอบครัวและชุมชน
- มีความรอบคอบและรู้จักประมาณอย่างมีเหตุผลในด้านการเงินเพื่อสุขภาพในทุกระดับ
- มีการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและใช้อย่างรู้เท่าทัน โดยเน้นภูมิปัญญาไทยและการพึ่งตนเอง
- มีบูรณาการด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลฟื้นฟูสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภค
- มีระบบภูมิคุ้มกันที่ให้หลักประกันและคุ้มครองสุขภาพ
- มีคุณธรรม จริยธรรม คือ ซื่อตรง ไม่โลภ

แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2550-2559 (สภาการพยาบาล, 2552) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มุ่งปกป้องสุขภาพของประชาชนทั้งในภาวะปกติและผิดปกติ โดยการใช้ศักยภาพและความรู้ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในการจัดและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและประชาชนเข้าถึงได้อย่างเป็นธรรม รวมถึงสามารถตอบสนองนโยบายสุขภาพแห่งชาติ

จากแผนที่เกี่ยวข้องและการวิเคราะห์สถานการณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ความต้องการทางด้านการบริการสุขภาพมีเพิ่มขึ้น บุคลากรด้านสุขภาพต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ของประชาชน ให้บริการที่มีคุณภาพ เข้าถึงได้และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น ระบบสุขภาพจึงต้องการผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานวัตกรรมบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันในระดับสากลได้ การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลและเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาระบบบริการพยาบาลที่มีคุณภาพโดยมีข้อมูลพื้นฐานเชิงประจักษ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ใช้บริการปลอดภัย ตอบสนองความต้องการทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ

เอกสารอ่านเพิ่มเติม 

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา [www.idd.go.th](http://www.idd.go.th) [2552, ธันวาคม 1].

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554. (2550). **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ.2550-2554**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.

สภาการพยาบาล.(2552). **แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550-2559**. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข ตัวอย่างการจัดทำแผนการพัฒนาตนเองและชีวิตวิชาชีพ

เป้าหมายชีวิตวิชาชีพ	แผน	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	แหล่งทรัพยากร	ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ	การประเมินผล
พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและการอ่าน	แผนพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	<ol style="list-style-type: none"> <li>อบรมทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษจากสถาบันภาษา</li> <li>ฝึกทักษะการฟังจากการชมข่าวต่างประเทศจากโทรทัศน์หรือ website ทุกวัน</li> <li>ศึกษาข้อมูลจากบทเรียนภาษาอังกฤษออนไลน์ วันละ 2 ชั่วโมง</li> <li>ฝึกอ่านบทความวิชาการทางการแพทย์อย่างน้อยวันละ 1 ฉบับ และปรึกษาอาจารย์เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและอภิปรายประเด็นที่น่าสนใจ</li> </ol>	1 ก.ค.-31 ธ.ค.53	<ul style="list-style-type: none"> <li>สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</li> <li><a href="http://www.mcot.net/cfcustom/cache_page/englishnews.html">http://www.mcot.net/cfcustom/cache_page/englishnews.html</a></li> <li><a href="http://ict.moph.go.th/English/Eindex.htm">http://ict.moph.go.th/English/Eindex.htm</a></li> <li>อาจารย์สมาน ใจดี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>สามารถสื่อสารกับผู้ป่วยหรือชาวต่างชาติได้</li> <li>สามารถอ่านบทความภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น</li> </ul>	สามารถสื่อสารกับผู้ป่วยและชาวต่างชาติได้เพิ่มขึ้นและสามารถอ่านบทความภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น

ภาคผนวก ค แบบประเมินที่เกี่ยวข้อง

รายการอ้างอิง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางนงนภัทร รุ่งเนย เกิดวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514 ที่จังหวัดเพชรบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (รางวัลเหรียญทอง) จากวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ในปี พ.ศ. 2535 และ พ.ศ. 2538 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารสาธารณสุข (บริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หลังจากนั้น พ.ศ. 2541 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ จากภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับเกียรติบัตรเรียนดียอดเยี่ยม (อันดับ 1)

ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535-ปัจจุบัน ได้รับเกียรติบัตรอาจารย์ดีเด่นประจำปีการศึกษา 2550 และปีการศึกษา 2551 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลบุคคล ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ คือ ผลิตตำราเรื่องการประเมินภาวะสุขภาพสำหรับพยาบาล เวชปฏิบัติ พิมพ์ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2552

ลาศึกษาต่อระดับดุษฎีบัณฑิตตั้งแต่ปีการศึกษา 2551-2553 ได้รับทุนการศึกษา คือ ทุนพัฒนาอาจารย์จากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2551-2553 และทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต ประจำปีงบประมาณ 2554

ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย