

การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ



พันตำรวจโทหญิง กฤษณา พุกอิม

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN : 974-17-5215-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A FACTOR ANALYSIS OF PROFESSIONAL SELF – DEVELOPMENT OF NURSES,
GOVERNMENTAL HOSPITALS



Pol.Lt.Col. Krissana Pookim

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN : 974-17-5215-6

กฤษฎณา พุกอิม : การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล

โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ (A FACTOR ANALYSIS OF PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์. 162 หน้า ISBN 974-17-5215-6

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 789 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ 27 โรงพยาบาล ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากโรงพยาบาลทั้งหมด 121 โรงพยาบาล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบ สกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก หมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ มีทั้งหมด 7 ตัวประกอบ บรรยายด้วย 77 ตัวแปร มีความแปรปรวนรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 63.84 ได้แก่

1. การบริหารจัดการองค์การ เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด ร้อยละ 10.16 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 18 ตัวแปร
2. การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 10.25 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 14 ตัวแปร
3. การพัฒนาคุณภาพบริการ เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 10.16 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 17 ตัวแปร
4. การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 5.69 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร
5. การปฏิบัติตามพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 5.19 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 6 ตัวแปร
6. ภาวะผู้นำ เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 5.04 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 7 ตัวแปร
7. การพัฒนาหน่วยงาน เป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่สามารถอธิบายความแปรปรวน ร้อยละ 4.16 มีตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 7 ตัวแปร

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต..... กฤษฎณา พุกอิม
ปีการศึกษา.....2546..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

4477802236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : SELF – DEVELOPMENT

KRISSANA POOKIM : A FACTOR ANALYSIS OF PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. POL. CAPT. YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D. 162 pp.
ISBN 974-17-5215-6

The purpose of this study was to investigate the factors of professional self-development of nurses in Governmental Hospital. The sample consisted of 789 professional nurses who had experience at least 1 year in nursing unit. The 27 from 121 Governmental Hospitals were recruited by multiple-stage sampling. The research instrument was a professional self-development of nurses questionnaire, which was tested for content validity and reliability. The Cronbach's Alpha Coefficient that was .98. The data was analysed by using Principle Components Extraction and Orthogonal Rotation with Varimax Method.

The finding were as follows :

Seven significant factors of professional self-development of nurses, Governmental Hospitals which were 77 variables accounted for 63.84 % were identified respectively:

1. Organization management described by 18 variables accounted for 10.60 %
2. Knowledge acquisition and dissemination described by 14 variables accounted for 10.25 %
3. Quality improvement described by 17 variables accounted for 10.16 %
4. Research and academic support described by 8 variables accounted for 5.69 %
5. Nursing practice rely on professional standard described by 6 variables accounted for 5.19 %
6. Leadership described by 7 variables accounted for 5.04 %
7. Organizational development described by 7 variables accounted for 4.16 %

Field of study.....Nursing Administration..... Student's signature.....

Academic year...2003..... Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจอย่างเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลีอนุวัชชัย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อคิดเห็น และตรวจแก้เครื่องมือ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในโรงพยาบาลรัฐทุกแห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลอันมีค่ายิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยมาตลอด

ขอขอบพระคุณบิดามารดาที่เป็นพลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษา ขอขอบพระคุณกัลยามิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันตลอดมา และขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัยครั้งนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
พยาบาลวิชาชีพ.....	10
การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	118
รายการอ้างอิง.....	120
ภาคผนวก.....	128
ภาคผนวก ก ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์.....	128
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ.....	147
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
ภาคผนวก ง ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ.....	156
Total Variance Explained.....	156
Component Transformation Matrix.....	159
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	162

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตัวประกอบหรือปัจจัยที่บ่งชี้การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ.....	49
2	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ.....	71
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จำนวนที่ส่งแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับสมบูรณ์.....	74
4	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และสังกัดโรงพยาบาล.....	76
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ.....	81
6	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละสะสมของความแปรปรวน ในแต่ละตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาล สังกัดของรัฐ.....	88
7	ตัวประกอบที่ 1 การบริหารจัดการองค์การ.....	90
8	ตัวประกอบที่ 2 การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน.....	92
9	ตัวประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพบริการ.....	93
10	ตัวประกอบที่ 4 การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ.....	95
11	ตัวประกอบที่ 5 การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ.....	96
12	ตัวประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำ.....	97
13	ตัวประกอบที่ 7 การพัฒนาหน่วยงาน.....	98

สถาบันนวัตกรรมการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	63
2	Scree Plot.....	160
3	Component Plot in Rotated Space.....	161



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันที่ภาวะเศรษฐกิจ การบริหารจัดการในภาครัฐเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับกลยุทธ์การจัดการด้านสุขภาพของประชาชน การมีระบบประกันสุขภาพ การนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทันโลก ทำให้ปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากที่ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ และนโยบายสาธารณสุขซึ่งเน้นการให้บริการเชิงรุก การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค พยาบาลวิชาชีพอยู่ในองค์กรสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญ ในการให้บริการรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองกับนโยบายและความต้องการของผู้รับบริการ และยังมีหน้าที่โดยตรงในการปรับปรุงงานในหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด ทำให้พยาบาลต้องปรับบทบาทการบริการพยาบาลให้กว้างขวางขึ้น ให้ครอบคลุมประชาชนทั้งหมดที่อยู่ในท้องที่หรืออยู่นอกขอบเขตความรับผิดชอบ พยาบาลต้องทำหน้าที่เป็นคนกลางที่จะสื่อความต้องการของผู้รับบริการไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ผู้ให้การรักษาหรือครอบครัวของผู้รับบริการ ขณะเดียวกันก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทในการให้บริการสุขภาพให้มีความเด่นชัดขึ้น จึงจำเป็นที่พยาบาลจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงนโยบายระบบสุขภาพ และตามความต้องการความคาดหวังของประชาชนในประเทศ

การพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานทั้งในด้านความคิด ความรู้ การกระทำ ทักษะความชำนาญและท่าทีต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง (วิเชียร ทวีลาภ, 2534: 735) การพัฒนาตนเองของพยาบาลทุกคนทุกระดับเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำ และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพราะวิทยาการทางการแพทย์พยาบาล และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังที่ Cooper (1980) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงไปของสังคมและเทคโนโลยี ทำให้พยาบาลต้องขยายบทบาทหน้าที่ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการสุขภาพ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลจึงเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่ช่วยเพิ่มศักยภาพ และกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพให้พัฒนายิ่งขึ้น เพราะบุคคลใดที่ไม่มีการพัฒนาตนเอง ย่อมถือว่าบุคคลนั้น

ขาดโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในตนเองและในอาชีพ การพัฒนาตนเองอย่างจริงจังทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นย่อมส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตทั้งในบุคคล และส่งผลถึงเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2000) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และการได้รับการฝึกอบรมจะส่งผลต่อคุณภาพ การบริการที่ดีและประสิทธิผลขององค์กรและตนเอง

โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป ทุกประเภท ไม่จำกัด มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีศักยภาพและขีดความสามารถในการรักษาโรคที่ซับซ้อนและรุนแรงได้ และเพื่อความมั่นใจในการใช้บริการที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน โรงพยาบาลที่มียุทธศาสตร์ และพยาบาลต้องพร้อมรับตลอดเวลา แม้พยาบาลและเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ต้องมีการปรับและยืดหยุ่นในที่การพยาบาล ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดเวลา ประกอบกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย วิทยาการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โรคภัยไข้เจ็บที่มีพบมากขึ้น การที่จะทำงานเหมือนเดิมย่อมไม่ทันต่อเหตุการณ์ พยาบาลจึงต้องมีบทบาทหน้าที่มากขึ้น รู้จักปรับตัว พัฒนาตนเองให้มีความรู้รอบด้าน ทุกคนต้องขวนขวายหาความรู้ ทำให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพนำพาสู่การพัฒนาตนเองและองค์กร ซึ่งในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากขึ้น (กนกวรรณ มาลาณิตย์, 2542) แต่ไม่มีข้อมูลสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษาการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ทำให้ทิศทางการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพไม่เด่นชัด แม้ว่าในขณะที่ปฏิบัติงานจะถือได้ว่าเป็นการพัฒนาตนเอง (รัชนก วันทอง, 2545) แต่อาจเป็นการพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพที่ไม่ครบถ้วน จึงทำให้ไม่เกิดการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเท่าที่ควร และในยุคของการแข่งขันนี้การพิจารณาใน ความดีความชอบของผู้ปฏิบัติงาน ไม่เพียงจะพิจารณาระบบอาวุโสเท่านั้น ยังต้องพิจารณาจาก ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญด้วย (ละเอียด แจ่มจันทร์, 2542) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ พยาบาลวิชาชีพต้องทราบดีว่าประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ

มีการศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมาบ้าง อาทิเช่น การศึกษาของจินตนา ญนิพันธ์ และคณะ (2530) เรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยศึกษาจากพยาบาลทั่วประเทศ พบว่าพยาบาลพัฒนาตนเองโดยการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เข้าฝึกอบรม และเข้าร่วมประชุมวิชาการต่าง ๆ อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงาน ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส และไม่ทราบแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเอง นฤมล รื่นสุข (2533) ศึกษาการพัฒนาอัตรากำลังบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของผู้บริหารระดับต้น โรงพยาบาลชุมชน โดยการจัดอบรมด้วยกระบวนการ Sensitivity Training หลังการอบรม พบว่า ผู้บริหารสามารถพัฒนาอัตรากำลังบุคลากรด้านการยอมรับตนเอง การยอมรับผู้อื่น

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถนำผลที่ได้มาช่วยพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ชูติมา เลิศกวีพร (2535) การศึกษากิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ การติดตามการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการ การติดตามกำหนดการอภิปรายและบรรยายทางวิชาการ และการเลือกโปรแกรมการประชุม สัมมนาวิชาการ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพตนเองคือ ไม่มีเวลา ไม่พร้อม ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงาน และไม่มีทุนอุดหนุน วันทนา ศิลปิน (2539) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ระดับมัธยมศึกษา พบว่าครูต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองมากที่สุดในด้านการติดตามข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน และการปรับปรุงการสอน ปราณอม ฉิมอินทร์ (2539) ศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สังกัดของรัฐ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านการปฐมพยาบาล การปฏิบัติกรพยาบาล การบริหารงาน และการวิจัย ด้านการฝึกอบรม และด้านการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้าน ปัญหาที่พบในการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน และขาดงบประมาณจัดซื้อหนังสือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการ เจริญพร ตรีเนตร (2543) ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลห้องผ่าตัดไทย ที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพประกอบด้วย ความปรารถนาในการเรียนรู้ในต่างแดน การประเมินตนเองและการเตรียมความพร้อม การแสวงหาแหล่งสนับสนุน การไม่ละทิ้งความพยายาม การปรับตัว และการประเมินผลการพัฒนาศักยภาพ วรางคณา สิริบุษยะ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา ปัจจัยจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาศักยภาพ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดโรงพยาบาลไม่มีผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาศักยภาพตนเองของพยาบาล รัชนก วันทอง (2545) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงกระบวนการ วิธีการ และปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพ ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษา การบริหาร การปฏิบัติ และด้านกฎหมายและจริยธรรมทางการพยาบาล พบว่า กระบวนการพัฒนาศักยภาพประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และความสามารถในการสืบค้นข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ วิธีการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์การพยาบาล การเข้าร่วมอบรมการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคงก้าวหน้าทางวิชาชีพ อุปสรรคในการพัฒนา

ตนเอง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายด้านสุขภาพ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นเป็นการศึกษาถึงกระบวนการ วิธีการ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพทั้งหมด อีกทั้งในการศึกษาที่กล่าวมาแล้วจะแยกศึกษาในกลุ่มผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการเป็นคนละส่วนกัน ในสังกัดที่แตกต่างกัน แต่จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐว่าประกอบด้วยตัวประกอบใดบ้าง โดยศึกษาพยาบาลวิชาชีพทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงตนเองสำหรับพยาบาลในการปฏิบัติวิชาชีพได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ซึ่งย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล

ดังนั้น ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพทุกระดับต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าในวิชาชีพไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่น่าสนใจว่า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐเป็นอย่างไร และประกอบด้วยตัวประกอบใดบ้าง เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้มากขึ้นตามเป้าหมายในเส้นทางอาชีพของตน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

ปัญหาการวิจัย

1. การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ประกอบด้วยตัวประกอบใดบ้าง อย่างไร
2. การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ มีตัวประกอบเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ
2. เพื่อวิเคราะห์ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนก ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไป
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้จากการทบทวนสรุปวิเคราะห์จากวรรณกรรม และจากการสัมภาษณ์ มี 3 กลุ่ม 11 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล คือ ด้านการดูแลรักษาพยาบาล ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล และด้านการติดตามและการประเมินผล
 - 3.2 กลุ่มการบริหารจัดการ คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม และด้านภาวะผู้นำ
 - 3.3 กลุ่มวิชาการ คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการเผยแพร่ความรู้ และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ

คำจำกัดความในการวิจัย

การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ส่งเสริมและปรับปรุงตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และแสดงพฤติกรรมที่มีทักษะความชำนาญ ทำให้ตนเองเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในการประกอบวิชาชีพพยาบาล และทำให้การบริการพยาบาลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยบูรณาการแนวคิดต่าง ๆ ครอบคลุมการปฏิบัติการพยาบาล 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มการบริหารจัดการ และกลุ่มวิชาการ (กองการพยาบาล, 2539) ซึ่งตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพแต่ละกลุ่ม ครอบคลุมด้านต่าง ๆ (จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ, 2530; กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม, 2537; เรียมศรีทอง, 2542; ทศนา บุญทอง, 2542; วรางคณา สิริชูชะ, 2544; รัชนก วันทอง, 2545; Swansburg, 1968; Kanter, 1977; Boydell, 1985; Shemerhorn, Hantand and Osborn, 1989; Werther and Davis, 1993; Abruzzese, 1996; Dessler, 2000) ดังนี้

1. **กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลเพื่อให้ผู้ป่วยบรรเทาหรือทุเลาจากการเจ็บป่วย ปราศจากอาการทุพพลภาพหรือภาวะแทรกซ้อน และสามารถกลับเข้าดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขรวมทั้งช่วยดูแลตนเองได้ถูกต้องภายหลังเจ็บป่วย ผู้ป่วยและครอบครัวมีความรู้ในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการดูแลรักษาพยาบาล ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล และด้านการติดตามและประเมินผล

1.1 ด้านการดูแลรักษาพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถให้การพยาบาลดูแลผู้ป่วยตามแนวทางการรักษาและกระบวนการพยาบาลอย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้ป่วยบรรเทาหรือทุเลาจากการเจ็บป่วย ปราศจากอาการทุพพลภาพหรือภาวะแทรกซ้อน สามารถกลับเข้าดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล การให้คำแนะนำ การร่วมประชุมปรึกษาหารือกันของสมาชิกในวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลอย่างครบถ้วน และบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการติดตามและประเมินผล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม มีการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามกระบวนการพยาบาลที่ถูกต้องได้มาตรฐาน

2. กลุ่มการบริหารจัดการ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดของรัฐ ดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ สามารถให้การสนับสนุนการจัดบริการรักษาพยาบาลให้ถูกต้อง เป็นระเบียบ มีขั้นตอน โดยมี ปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม และด้านภาวะผู้นำ

2.1 ด้านการวางแผน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล สังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการกำหนดแผนงาน ปรับปรุง และพัฒนางานที่ครอบคลุมแผนการบริหารงาน การวางแผนการเตรียมบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการให้คำปรึกษา การวางแผนการใช้เวลา การวางแผนงบประมาณ และการวางแผนการประเมินผลงาน

2.2 ด้านการจัดระบบงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถจัดระเบียบการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมการพัฒนาโครงสร้างการบริหาร การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ระบบการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์และจัดอัตรากำลัง การคัดเลือกและพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนและประสานกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2.3 ด้านการอำนวยความสะดวก หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถใช้ความรู้ ความสามารถช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ครอบคลุมการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การนิเทศ

การเตรียมความพร้อมและอำนวยความสะดวก การส่งเสริมและสนับสนุน การสร้างขวัญและกำลังใจ และการร่วมตัดสินใจ

2.4 ด้านการควบคุม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถตรวจสอบ กำกับติดตามงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้งานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.5 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะ ความรู้ และสมรรถนะ ที่แสดงถึงความมั่นใจ มีไหวพริบในการแก้ปัญหา มีความยุติธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตภาพ เพื่อให้ดำเนินกิจกรรมขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. กลุ่มวิชาการ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ดำเนินการให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถสอน นิเทศงาน และควบคุมกำกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการแสวงหาความรู้ ด้านการเผยแพร่ความรู้ และด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ

3.1 ด้านการแสวงหาความรู้ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่ามีความกระตือรือร้น ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ครอบคลุมการอ่านหนังสือ ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ สร้างเครือข่ายทางวิชาการ การศึกษาเพิ่มเติมด้านภาษาและการฝึกปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุม การเป็นสมาชิกหน่วยงานวิชาการ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.2 ด้านการเผยแพร่ความรู้ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่าสามารถทำการถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาชีพที่ตนเองมีอยู่ให้กับบุคลากรผู้ร่วมงาน ครอบคลุมการสามารถจัดกิจกรรมวิชาการ จัดปฐมนิเทศ เป็นพี่เลี้ยง จัดทำเอกสารวิชาการ จัดอบรมการปฏิบัติงาน และสอนแนะนำการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์

3.3 ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ แสดงออกให้เห็นว่ามีผลงานเชิงวิชาชีพที่เป็นที่รู้จักและยอมรับ ครอบคลุมการนำเสนอผลงานทางวิชาการ เสนอโครงการพัฒนางาน สามารถทำวิจัยและสนับสนุนการทำวิจัย จัดทำคู่มือการสอนด้านสุขภาพ และคู่มือทางการพยาบาล

4. ด้านอื่นๆ หมายถึง การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าว ซึ่งอาจมีเพิ่มเติมจากเอกสาร ตำรา และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และพยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพในปัจจุบัน

วิชาชีพพยาบาล หมายถึง อาชีพที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ มีการใช้องค์ความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะทาง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมีเหตุผล มีระยะเวลาการศึกษาวิชาชีพนานพอสมควร เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถ เจตคติ และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้น มีความเป็นอิสระในการให้บริการแก่สังคม มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีองค์ความรู้ถูกต้องตามกฎหมาย

พยาบาล หมายถึง บุคลากรทางสุขภาพที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำในการให้การพยาบาลผู้ป่วย ทุกแผนก ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ หมายถึง สถานบริการทางสุขภาพที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไปในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี และสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพยาบาลในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเพื่อโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อบัณฑิตพยาบาล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดการปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ
4. เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับและมีบทบาทสำคัญในสังคมทุกระดับ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังจะเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ
 - 1.1 โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ
 - 1.2 พยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2.1 ลักษณะพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2.2 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ
2. การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.5 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.6 กิจกรรมการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.7 ผลของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
 - 2.8 พยาบาลกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

1.1 โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

โรงพยาบาลแต่ละแห่งมีค่านิยมในการทำงาน มีปรัชญาของฝ่ายการพยาบาล มีบรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ แนวทางการประพฤติปฏิบัติ และการทำงานที่แตกต่างกัน (ศิริพร ตันติพลวินัย, 2538) อันสืบเนื่องมาจาก ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การของแต่ละแห่ง และวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลต่างกัน เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยเกื้อหนุน เป็นเครื่องมือบริหารจัดการภายในองค์การให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ Roussel (1990 อ้างถึงใน กนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสาร ลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม โครงสร้างและประวัติขององค์การปรัชญา ภารกิจหลัก และการฝึกปฏิบัติของโรงพยาบาลจิตเวชเอกชน พบว่า แต่ละองค์ประกอบมีความแตกต่างกันตามบทบาทวัฒนธรรมองค์การของแต่ละแห่งแต่ละแผนกไม่เหมือนกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในผู้บริหารโรงพยาบาลของรัฐ โรงพยาบาลกึ่งรัฐ และโรงพยาบาลเอกชนของ Dimitris and Nancy (1992 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) พบว่าโรงพยาบาลทั้ง 3 แบบมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน โดยในโรงพยาบาลของรัฐมีความแตกต่างของของวัฒนธรรมองค์การมากที่สุด และความผูกพันกับองค์การของผู้บริหารโรงพยาบาลของรัฐจะต่ำกว่าโรงพยาบาลกึ่งรัฐและโรงพยาบาลเอกชน และจากการศึกษาของ อัญชลี วิสิทธิ์วิริยะ (2539) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่งอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเหมือนกัน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในสายเดียวกัน นโยบายการบริหารและภารกิจหลักที่ได้รับการถ่ายทอดจากกระทรวงสาธารณสุขเช่นเดียวกัน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ วรรณุช เนตรพิศาลวนิช (2538) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลในลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาของโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มสูงกว่าโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษาที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลแต่ละสังกัดมีรากฐานวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลแต่ละแห่งย่อมแตกต่างกันด้วย

1.2 พยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในองค์การพยาบาล ที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ ปรับปรุงตนเองให้มีพื้นฐานความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่ทันสมัยอยู่เสมอ และช่วยให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การพยาบาล โดยยึดหลักการให้ความสำคัญลดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ผู้รับบริการ การพัฒนาตนเองของพยาบาลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลให้ทันกับความเจริญทางเทคโนโลยีการแพทย์ เพื่อตอบสนองความต้องการการดูแลที่มีคุณภาพของผู้รับบริการนั้น นอกจากวิธีการศึกษาในสถาบันการศึกษาแล้ว พยาบาลยังสามารถพัฒนาตนเองโดยการแสวงหาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล พัฒนาการแก้ไขปัญหาการบริหารและการจัดการควบคู่ไป (Cooper, 1980)

1.2.1 ลักษณะพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพตามลักษณะงานขององค์การพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 ได้กำหนดลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาลเป็นที่น่าเลื่อมใส เกิดความศรัทธาและเชื่อถือ เพราะพยาบาลต้องทำตัวอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปและผู้มารับบริการ อีกทั้งงานพยาบาลต้องเผชิญกับกับภาวะความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการตลอดเวลา ก่อให้เกิดความเครียด ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายจิตใจ จึงจะสามารถปรับตัวหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพได้อย่างมีความสุข

2. ภาวะผู้นำ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สำคัญและจำเป็นต่อสังคม เพราะเป็นวิชาชีพที่ช่วยเหลือมนุษย์ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การกำหนดขอบเขตหน้าที่ของวิชาชีพพยาบาลชัดเจนขึ้น ได้แก่ ระบบพัฒนาการบริหารการพยาบาลให้มีความเป็นอิสระ มีอำนาจหน้าที่ที่มีหลักการและเหตุผลเป็นที่ยอมรับ ปราศจากการครอบงำจากวิชาชีพอื่น สามารถปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้เคียงบ่าเคียงไหล่กับวิชาชีพอื่น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้อยู่ในวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางการพยาบาล เพื่อการสร้างสรรค์ความเป็นปึกแผ่นและความก้าวหน้าของวิชาชีพ

3. มีขีดความสามารถระดับสากล (Global competence) ในโลกปัจจุบันเป็นยุคข้อมูลข่าวสาร พยาบาลต้องมีความรอบรู้ที่นอกเหนือจากความรู้ในงานอาชีพให้มากขึ้น ซึ่งความรู้ความสามารถเหล่านั้นได้แก่

3.1 ความรู้ความสามารถด้านภาษา นอกจากภาษาไทยแล้ว พยาบาลควรจะสามารถใช้ภาษาอื่นได้อย่างน้อย 1 ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ซึ่งถือเป็นภาษาสากล จะช่วยให้สามารถค้นคว้าและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3.2 ความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ ปัจจุบันได้นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงาน ทั้งทางด้านการรักษาและการพยาบาลมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระงาน พยาบาลจะต้องเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3.3 มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา การเรียนรู้ตลอดเวลาจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่จะช่วยให้สามารถตามทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก ปรับการปฏิบัติงานได้เหมาะสม สามารถเรียนรู้และเข้าใจงานที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกับเป้าหมายของวิชาชีพ

3.4 มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ ผู้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการจะสามารถดำเนินงานอย่างเป็นระบบส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับหลายหน่วยงานและหลายวิชาชีพ การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรอื่น ทั้งในวิชาชีพและนอกวิชาชีพจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ

5. มีจริยธรรมและคุณธรรม งานพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อมนุษย์ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติดังนี้

5.1 การควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น การใช้คำพูด การแสดงท่าทาง การแสดงความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความอดทน รู้จักอดกลั้น

5.2 ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถโดยมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมและไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ เป็นสำคัญ

5.3 การตรงต่อเวลา ในการปฏิบัติงานการดูแลที่ต้องมีความต่อเนื่อง ตรงต่อเวลา ช่วยให้การปฏิบัติงานไปได้อย่างราบรื่นและเกิดผลดี

5.4 มีจิตใจเมตตา กรุณา เป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะช่วยบุคคลที่มาใช้บริการเกิดความ สุข ปราศจากความเจ็บปวด บรรเทาอาการทุกข์ทรมานจากความเจ็บปวด

5.5 การเสียสละ คือ เป็นบุคคลที่ไม่เห็นแก่ตัว ให้ปันแก่ผู้อื่นที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังสติปัญญา

จากลักษณะดังกล่าว จะเห็นว่า พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายที่แข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นผู้นำ และมีความสามารถทั้งในเรื่องภาษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี

1.2.2 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

องค์การพยาบาลได้จำแนกบทบาทของพยาบาลวิชาชีพออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล ด้านวิชาการ และด้านการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กองการพยาบาล, 2539 อ้างถึงใน นฤมิตร ดิษฐบรรจง, 2544) ดังนี้

1. ด้านบริหารการพยาบาล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและสามารถให้การสนับสนุนการจัดบริการรักษาพยาบาลให้เป็นระเบียบมีขั้นตอน โดยให้มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

2. ด้านบริการพยาบาล เป็นการจัดการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการพยาบาลที่รวดเร็ว ปลอดภัย ประหยัด โดยให้ผู้ป่วยบรรเทาหรือทุเลาจากความเจ็บป่วย ปราศจากอาการทุพพลภาพหรือภาวะแทรกซ้อน และสามารถกลับเข้าดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งช่วยดูแลตนเองได้ถูกต้องภายหลังเจ็บป่วย ผู้ป่วยและครอบครัวมีความรู้ความสามารถในการป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ สาเคราะห์ฟื้นฟูสภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. ด้านวิชาการพยาบาล เป็นการจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ นิเทศงาน และควบคุมกำกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพ

4. ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการจัดระบบเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานสอดคล้องกัน การบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดบริการพยาบาล ตลอดจนลดปัญหา อุปสรรคและข้อขัดแย้ง ทำให้การทำงานคล่องตัว มีแนวทางในการดำเนินงาน ติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ

โดยสรุป บทบาทหน้าที่ขององค์การพยาบาลมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในองค์การพยาบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การพยาบาล และตอบสนองนโยบายการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าขององค์การอนามัยโลก รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการณ์ปัญหาสาธารณสุขในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ขอบเขตการปฏิบัติงานพยาบาลที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถประกอบได้

ด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านหลัก คือ ด้านการบริหาร ด้านการสอน และด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยครอบคลุมด้านป้องกัน ด้านส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ แก่ผู้รับบริการทั้งในระดับผู้ป่วย ระดับชุมชน และระดับโรงพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ได้ขึ้นทะเบียน และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล และสภาการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพไว้ดังนี้

1. จัดการกับภาวะสุขภาพและความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่

1.1 การประเมินเฝ้าระวังและประสานการดูแลร่วมกับบุคคล ครอบครัว และเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพในการประเมินภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

1.2 ส่งเสริมและคุ้มครองสุขภาพ

1.3 ตรวจคัดกรองและให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยทั้งที่เป็นโรคเฉียบพลัน และโรคประจำท้องถิ่น รวมทั้งเฝ้าติดตามดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

2. เฝ้าระวังโรคและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพของการให้บริการสุขภาพ ได้แก่

2.1 การควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง

2.2 เป็นที่ปรึกษาและประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของผู้ได้บังคับบัญชา และบุคลากรในทีมสุขภาพ

3. จัดระบบการบริหารจัดการของระบบสุขภาพ ได้แก่

3.1 การมีส่วนร่วมในการจัดระบบการบริหารจัดการของระบบบริการสุขภาพที่มีการบริการสุขภาพ

3.2 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการการบริการสุขภาพ

3.3 สร้างและรักษาทีมงาน

3.4 แสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ

3.5 ส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในชุมชน โรงพยาบาลและโรงเรียน

3.6 แบ่งปันข้อมูลและแหล่งผลประโยชน์ระหว่างสถานบริการสุขภาพเพื่อการพัฒนาบริการสุขภาพ

4. การช่วยเหลือและการดูแล ได้แก่

4.1 การดูแลในเรื่องความทุกข์สบาย

4.2 การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการฟื้นฟูสภาพ

4.3 การช่วยเหลือให้ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนอยู่ด้วยกัน ในภาวะที่ผู้ป่วยเผชิญกับความทุกข์ทรมาน เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัวและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดูแลสุขภาพและแก้ปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย

4.4 ช่วยให้ผู้ป่วยและครอบครัวเข้าใจอาการที่เกิดจากโรคที่เจ็บป่วยและร่วมกันค้นหาวิธีการจัดการเพื่อให้อาการบรรเทาและเบาบางลง

4.5 สนับสนุนเกื้อกูลในการพัฒนาครอบครัวและชุมชน เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้มีการพัฒนาการตามวัยและตายอย่างสงบ

5. การสอนให้ประชาชนมีความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ การปฏิบัติการพยาบาลในด้านการสอนให้ประชาชนเข้าใจในการดูแลสุขภาพ เป็นบทบาทสำคัญของพยาบาล ซึ่งการสอนนั้นพยาบาลควรต้องคำนึงถึงความพร้อมและใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ของประชากรเป้าหมาย

6. การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคาดการณ์และจัดการกับภาวะวิกฤตได้อย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในชีวิต

จากขอบเขตและบทบาทของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าว จะเห็นว่าพยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถที่นอกเหนือจากการปฏิบัติด้านบริการ พยาบาลต้องมีความรู้ในด้านการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบสอดคล้องต่อการปฏิบัติการพยาบาลมากขึ้น

บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารการพยาบาล การวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (จันทร์เพ็ญ พาหงษ์, 2538) ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

การวางแผนเป็นหัวใจของการทำงาน และเป็นกิจกรรมขั้นแรกที่เกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน โดยผู้วางแผนต้องมีความรู้ความสามารถและเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นอย่างดี จึงจะสามารถวางแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Clark and Sher (1979 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การวางแผนเป็นการตัดสินใจปฏิบัติงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์และเลือกวิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กร

Yarbrough (1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการประเมินและหาข้อกำหนดการปฏิบัติงานในอนาคต

Koonth and Wehrich (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนเกี่ยวข้องกับการกระทำในอนาคตเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่วางไว้โดยวิธีการที่ดีที่สุด

กัญญา กาญจนบุรานนท์ (2530) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการขั้นต้นที่ทำให้เกิดการตัดสินใจอย่างฉลาดและถูกต้องในการเลือกวิธีดำเนินการที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด ในขณะที่มีทรัพยากรจำกัดและสามารถติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระยะเวลาที่กำหนด

การวางแผน จึงหมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ในการกำหนดหรือคาดการณ์สิ่งที่จะปฏิบัติในอนาคต ซึ่งนอกจากนี้ยังเป็นการตัดสินใจเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ในการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงานมากที่สุดอีกด้วย

แนวทางการวางแผนกิจกรรมการพยาบาลที่กำหนดไว้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Rienhart, 1969 อ้างถึงในสกุลพร สังวรกาญจน์, 2528)

1. รวบรวมปัญหา วัตถุประสงค์ และการพยาบาลในหอผู้ป่วย
2. รักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาล โดยนำแผนการพยาบาลมาใช้กับผู้ป่วยแต่ละบุคคล ดังนี้

- 2.1 จัดจำแนกผู้ป่วยเช่น ผู้ป่วยหนัก ปานกลาง และช่วยเหลือตัวเองได้
- 2.2 มอบหมายผู้ป่วยให้แต่ละทีม ตามความต้องการการพยาบาลและความสามารถของเจ้าหน้าที่
- 2.3 ช่วยเหลือหัวหน้าทีมในการประเมินความต้องการ การวินิจฉัยการพยาบาล และการแก้ปัญหา
- 2.4 จัดแผนการพยาบาลให้สัมพันธ์กับการรักษาของแพทย์ โดยพิจารณา

แผนการพยาบาลประกอบคำสั่งแพทย์

- 2.5 สังเกตอาการผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
- 2.6 มุ่งให้การพยาบาลต่อเนื่องแก่ผู้ป่วยทุกคน ตลอดเวลาจนกระทั่งจำหน่าย
- 2.7 อภิปรายแผนการพยาบาลกับผู้ป่วย ครอบครัว พยาบาลและบุคคลอื่น ๆ ในโรงพยาบาล
- 2.8 เข้าร่วมในโครงการสอนผู้ป่วย
- 2.9 อภิปรายปัญหาทางการพยาบาลกับผู้ตรวจการ
- 2.10 รายงานปัญหาทางการพยาบาลแก่ผู้จัดการหอผู้ป่วย (Unit Manager)

3. มีส่วนรับผิดชอบในการสอนเกี่ยวกับการวางแผน การนำไปใช้ ประเมินผล การพยาบาลของผู้ป่วยกับผู้ร่วมงานและพยาบาลระดับต่าง ๆ

การวางแผนการพยาบาล จึงเป็นการกำหนดการปฏิบัติการพยาบาลตามวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กร และมาตรฐานการพยาบาล ได้แก่ การจำแนกผู้ป่วย การมอบหมายงาน การ จัดแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง การสามารถอภิปรายแผนการพยาบาลกับบุคลากรในทีมได้ รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติตามที่ได้วางแผนไว้

2. การจัดระบบงาน (Organization)

Joiner and Corkrean (1986 อ้างถึงใน ชนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การจัดระบบงาน หมายถึง การเกี่ยวข้องกันระหว่างกระบวนการกลุ่มและกิจกรรมของการเตรียมงานทางการพยาบาลในหอผู้ป่วย เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Pearce and Robinson (1989 อ้างถึงใน ชนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การจัดระบบงานเป็นการสร้างความรับผิดชอบให้คน เป็นการทำให้การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น และทำให้คุณภาพงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) ให้ความหมายการจัดระบบงานว่าเป็นการจัดระเบียบในการปฏิบัติงาน โดยการนำงานที่เกี่ยวข้องมารวมกัน เพื่อให้เกิดอำนาจการบริหารงาน และเป็นศูนย์อำนวยความสะดวกทั้งหมดดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น การจัดระบบงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ต้องจัดระเบียบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ ให้เป็นไปตามโครงสร้าง และนโยบายของหน่วยงาน

กิจกรรมในการจัดระบบงานประกอบด้วยแนวทางดังนี้ (Rienhart, 1969 อ้างถึงในสกุลพร สังวรกาญจน์, 2528)

1. วิเคราะห์ความต้องการการพยาบาล จำนวนผู้ป่วยหนัก เวลาที่อยู่ในโรงพยาบาล แผนการรักษาของแพทย์ โดยรายงานความต้องการอัตรากำลังแต่ละวันแก่ผู้ตรวจการ

2. จัดให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลได้ทำงานอย่างอิสระ โดยขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ป่วย และความสามารถของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

- 2.1 เสนอปัญหาการพยาบาลและช่วยหัวหน้าทีมมอบหมายงาน

- 2.2 เข้าร่วมการประชุมพิเศษ

- 2.3 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมบุคลากร

การจัดระบบงานการพยาบาลจึงหมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยในแต่ละวัน จำนวนวัน เวลา ที่อยู่ในโรงพยาบาล และแผนการรักษาของผู้ป่วยแต่ละราย และส่งเสริมในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ โดยการจัดบุคลากรพยาบาลร่วมการประชุมพิเศษ และเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามโครงสร้างและนโยบายของหน่วยงาน

3. การอำนวยการ (Directing)

Yarbrough (1984 อ้างถึงใน ชนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การอำนวยการ หมายถึง การนำแผนลงสู่การปฏิบัติตามโครงการของการจัดระบบงาน

Sullivan and Decker (1988 อ้างถึงใน ชนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การอำนวยการ หมายถึง การใช้แรงจูงใจและการนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

การอำนวยการเป็นศิลป์ในการใช้ความรู้ความสามารถที่แน่วแน่ จูงใจให้บุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

กิจกรรมในการอำนวยการ ประกอบด้วย (Rienhart, 1969 อ้างถึงในสกุลพร สังวรกาญจน์, 2528)

1. รักษาไว้ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการพยาบาลคุณภาพดี
2. รักษาไว้ซึ่งระบบการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการพยาบาลที่ดี
 - 2.1 เข้าร่วมในคณะกรรมการการพยาบาล
 - 2.2 เข้าร่วมในการเยี่ยมตรวจรักษาพยาบาล
 - 2.3 เข้าร่วมในการประชุมเกี่ยวกับการดูแลรักษาและพยาบาลผู้ป่วย
 - 2.4 รักษาไว้ซึ่งการบันทึกที่ถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบรายงาน
 - 2.5 ใช้แผนการพยาบาลเป็นแนวทางในการรายงาน การอภิปราย และการมอบหมายงาน
 - 2.6 แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความคิดเห็นแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางการพยาบาล และแผนกบริหารโรงพยาบาล
 - 2.7 เสนอแนะระบบการติดต่อสื่อสารกับผู้ตรวจการ
3. รักษาไว้ซึ่งระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับบุคลากรพยาบาล
 - 3.1 แจ้งข้อมูลใหม่ให้เจ้าหน้าที่ในความผิดชอบทราบ เช่น นโยบายของโรงพยาบาล
 - 3.2 พิจารณาวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น อภิปรายกับผู้ตรวจการและการรายงานของหัวหน้าทีม
 - 3.3 เขียนรายงานประเมินผลประจำปีและอภิปรายกับบุคลากรพยาบาล
 - 3.4 รายงานปัญหาของเจ้าหน้าที่กับผู้ตรวจการ
 - 3.5 เสนอเรื่องการเลื่อนขั้น ลดขั้น และย้าย
 - 3.6 รวบรวมรายงานที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุต่าง ๆ

4. นิเทศและแนะแนวเจ้าหน้าที่การพยาบาลทำงานในหอผู้ป่วย

4.1 ส่งเสริมและรักษาบรรยากาศในหน่วยงาน เพื่อให้การพยาบาล
ที่ดีมีคุณภาพ

4.2 ยอมรับนับถือความสามารถ ความรู้ และทักษะของบุคลากร
พยาบาล

5. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในตึก ทั้งกับผู้ป่วย ครอบครัว ผู้มาเยี่ยม
แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

การอำนวยความสะดวกการพยาบาล จึงหมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถในการดำเนินการ
พยาบาลเพื่อให้บุคลากรร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับข่าวสาร
ทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ การประชุมการมีระบบการบันทึกตรวจสอบที่สมบูรณ์ ตลอดจน
การสร้างสัมพันธภาพและบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและ
ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

4. การควบคุม (Controlling)

Yarbrough (1984 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง
กิจกรรมที่ช่วยในการวางแผน การจัดระบบงาน และการอำนวยความสะดวกให้ได้ผลสมบูรณ์

Sullivan and Decker (1988 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การควบคุม
หมายถึง การชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำให้บุคคล
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Koomth and Wehrich (1990 อ้างถึงใน ขนิษฐา กวีศรีนนท์, 2540) กล่าวว่า การ
ควบคุม หมายถึง การวัดและตรวจตราให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุถึง
วัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้

การควบคุม จึงเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตาม
วัตถุประสงค์ขององค์การ และทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในขณะนั้น

กิจกรรมในการควบคุมการปฏิบัติงาน ได้แก่ (Rienhart, 1969 อ้างถึงในสกุลพร สังวรกาญจน์,
2528)

1. ร่วมในการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย เพื่อสังเกตประสิทธิภาพของการพยาบาลและการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.1 ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย

1.2 สาธิตเทคนิคการพยาบาลใหม่ ๆ

2. เสนอแนะหน่วยงานที่เหมาะสมกับการศึกษาและเข้าร่วมวิจัย

3. สนใจในการรักษาใหม่ ๆ และการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของ

ผู้ป่วย โดยเข้าร่วมในองค์การวิชาชีพ

4. สนใจที่จะพัฒนาการบริหาร

4.1 เสนอแนะการเปลี่ยนแปลงต่อผู้ตรวจการ

4.2 เข้าร่วมในกิจกรรมของวิชาชีพและกิจกรรมในชุมชน

การควบคุมการพยาบาล จึงหมายถึง การปฏิบัติตรวจสอบเยี่ยม สังเกตการณ์การปฏิบัติงาน การพยาบาล รวมทั้งเสนอแนะกิจกรรมของวิชาชีพพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการด้านสุขภาพ ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้

5. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดีเยี่ยม โดยที่ผู้ร่วมงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคนอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจ

เมื่อพิจารณาทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า สิ่งที่ผู้นำควรส่งเสริมให้มีขึ้นในตนเองคือ บุคลิกภาพ ความรู้ และสมรรถภาพ พยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาตนเองขึ้นถึงระดับผู้บริหารทางการพยาบาล ควรเป็นผู้บริหารแบบผู้นำ คือ เป็นผู้สามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งต้องมีคุณสมบัติดังนี้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2534 และกวี วงศ์พุด, 2536)

1. ความสามารถในการก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในองค์การ งานขององค์การเป็นงานที่ต้องทำให้เสร็จด้วยความสอดคล้อง และประสานงานกันตั้งแต่เริ่มต้นจนงานสำเร็จลง งานสำเร็จลงไม่ใช่ด้วยความสามารถ หรือความเก่งของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องอาศัยคนทุกคน ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่ต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมของความสามารถของคนในองค์การ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำจะต้องแสดงออกให้เห็นถึงคุณค่าหรือค่านิยมในองค์การ สำหรับใช้เป็นพื้นฐานในการทำงาน ค่านิยมที่กำหนดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าอะไรคือสิ่งใดในการปฏิบัติงานตามปกติขององค์การจะต้องแสดงออกให้เห็นถึงค่านิยมโดยการพูด การเขียน หรือการพบปะพูดคุยกับคนในองค์การอยู่ตลอดเวลา ค่านิยมเหล่านี้จะเป็นกรอบหรือแนวทางสำหรับการตัดสินใจของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

3. การลงไปสัมผัสกับผู้คนจะทำให้เห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและสามารถแก้ปัญหาได้ทัน ขณะเดียวกันก็สร้างให้เกิดความรู้สึกในด้านดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่แท้จริง ผู้บริหารต้องมีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่ทำนั้น ลักษณะของความเป็นวิชาชีพที่สำคัญคืองานนั้นใช้ความรู้ที่แน่นอน ผู้ประกอบวิชาชีพมีจรรยาบรรณ มีประสบการณ์ในการทำงานระยะหนึ่ง ลักษณะงานต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของผู้

ประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีคุณสมบัติเฉพาะด้าน ลักษณะงานไม่อาจจะบ่งชี้ขั้นตอนได้แน่นอน แต่ต้องอาศัยผู้มีความรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งอย่างแท้จริงจึงจะทำงานนั้นได้ ลักษณะการพัฒนาอาชีพมีลักษณะพิเศษ และผู้ที่ประกอบวิชาชีพมีความเป็นอิสระสูง

5. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถเผชิญกับการเสี่ยงภัย และการนำวิธีการที่เหมาะสมมาเปลี่ยนแปลงองค์การและระบบงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือกันของคนในองค์การในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และลดการขัดแย้งที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงให้น้อยลง

6. ความสามารถในการเลือกคน ผู้นำจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเลือกคนที่มีความสามารถเข้าทำงานในองค์การ สามารถเสาะแสวงหาคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งคนทำงานจะต้องคัดเลือกตรงกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานแต่ละตำแหน่ง และมองออกว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเหมาะสมที่จะทำงานอะไรและจะก้าวหน้าไปอย่างไร

7. ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะลงมือทำงานเอง ผู้นำเป็นผู้กำหนดแนวทางการทำงาน และสามารถใช้ให้คนทำงานไปตามแนวทางนั้น โดยแสดงให้เห็นวิธีการทำงานอย่างชัดเจนที่ทำให้งานสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม แก้ปัญหาก่อนที่จะเกิดปัญหาจริง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของคนและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของงาน

8. ความกล้าเผชิญกับความล้มเหลว กล้าต่อสู้กับสถานการณ์ความล้มเหลวนั้นอย่างมีหลักการ เรียนรู้ความผิดจากความล้มเหลวอันจะก่อให้เกิดความรู้จริง ความเชื่อมั่นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้อีกโดยอาศัยความล้มเหลวนั้น สร้างความเข้มแข็งให้กับความเป็นผู้นำ

บทบาทภาวะผู้นำทางการพยาบาล จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการพยาบาลเชิงวิชาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพทุกคน ซึ่งควรมีคุณสมบัติด้านการสร้างความสามัคคี การสร้างนิยมที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพเป็นอย่างดี สามารถมอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมที่จะเผชิญกับความล้มเหลว เพื่อให้การปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากบทบาทในเรื่องการบริหารการพยาบาลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลแล้ว ในส่วนองค์กรพยาบาลยังต้องมีบทบาทรับผิดชอบทั้งด้านการจัดการ การบริการ และการควบคุมคุณภาพต่อพยาบาลวิชาชีพทุกคนอีกด้วย เพื่ออำนวยความสะดวกให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

สภาการพยาบาลได้สรุปสาระสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลด้านการจัดระบบงาน ด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาบุคลากร และด้านวิชาการ ไว้ดังนี้ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2543)

การจัดระบบงาน ประกอบด้วย

1. จัดอัตรากำลังเหมาะสมกับความต้องการในการให้บริการของแต่ละหน่วยงาน
2. มีพยาบาลวิชาชีพรับผิดชอบเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาลให้บริการพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง
3. มีระบบจัดอัตรากำลังทดแทนเมื่อมีความจำเป็นตามสถานการณ์ที่เหมาะสม
4. การมอบหมายงานให้แก่บุคคลที่มีความรู้ และทักษะต่ำกว่าระดับวิชาชีพ ต้องไม่ใช้งานในวิชาชีพและต้องมีระบบการจัดการ เตรียมการ การควบคุม กำกับและประเมินผล การปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการว่า ได้รับการบริการที่มีคุณภาพ
5. มีกลไกส่งเสริมให้บุคลากรมีการประกอบวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน และดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
6. มีการใช้ผลการประเมินพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร

การศึกษาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. ประเมินความต้องการที่จำเป็น (Need assessment) ในการพัฒนาบริการพยาบาลและศักยภาพของบุคลากร
2. แผนพัฒนาบุคลากรตอบสนองความต้องการที่จำเป็น
3. มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนประจำการ และเตรียมความพร้อมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะบุคลากรระหว่างประจำการอย่างต่อเนื่อง
5. มีการประเมินผลและกระบวนการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งผลกระทบต่อการให้บริการพยาบาลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนอกจากนั้นบทบาทด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังต้องดำเนินการควบคู่ไปกับบทบาทในการบริหารการพยาบาลอีกด้วย

ด้านวิชาการ

1. สอน หรือเป็นพี่เลี้ยง ให้แก่นิสิต นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีพยาบาลใหม่ในหน่วยงาน พยาบาลเทคนิคหรือผู้ช่วยพยาบาล
2. มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย ครอบครัว และประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการในหน่วยงาน
3. มีส่วนร่วมและเป็นวิทยากรในการจัดอบรม หรือฝึกทักษะการพยาบาล เฉพาะอย่างเทคนิควิธีการพยาบาล การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีขั้นสูงต่าง ๆ ที่ใช้กับผู้ป่วยแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

4. นำเทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการสอน ผู้ป่วย ครอบครัว และเจ้าหน้าที่
5. ส่งเสริมและให้บริการวิชาการแก่สถานพยาบาลในระดับต่าง ๆ
6. จัดโครงการฝึกอบรม หรือฝึกทักษะที่จำเป็นแก่พยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้องชาญให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
7. สามารถทำวิจัย ให้ความร่วมมือ หรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

1.2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ

องค์การพยาบาลได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพพยาบาล โดยครอบคลุมการพยาบาลด้านต่าง ๆ ซึ่งมีดังนี้ (กองการพยาบาล, 2528)

1. งานส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การให้คำปรึกษา และเป็นพี่ปรึกษาแก่ผู้ป่วย และญาติ รวมทั้งการดำเนินการและร่วมสอนสุขศึกษาในแผนกการพยาบาลทุกรูปแบบ ดำเนินการและประสานงานในการจัดคลินิกต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
2. งานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค ได้แก่ การจัดระบบป้องกันและดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ รวมทั้งญาติผู้ป่วยที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ ใช้หลักการทำให้ปราศจากเชื้อ (Aseptic technique) ในการปฏิบัติงาน จัดระบบดูแลรักษาความสะอาดและการทำลายเชื้อโรคในหน่วยงาน จัดการเฝ้าระวังเชื้อโรคโดยการค้นหาแหล่งเชื้อโรค การบันทึกสถิติโรคติดเชื้อและการรายงานสภาวะติดเชื้อ และจัดบริการให้ภูมิคุ้มกันโรคเมื่อเกิดโรคระบาดตามฤดูกาล
3. งานการรักษาพยาบาล ได้แก่ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตลอดเวลา เพื่อปฐมพยาบาลผู้ป่วยและญาติที่มาใช้บริการ เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ขณะอยู่ในโรงพยาบาล จัดสิ่งแวดล้อม จำแนกประเภทผู้ป่วย จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ และพร้อมที่ใช้งานได้ทันที บันทึกกระเบียนรายงานอย่างถูกต้องครบถ้วน ค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัยและประหยัด
4. งานการฟื้นฟูสมรรถภาพ ได้แก่ การสอน และการช่วยเหลือผู้ป่วยให้ปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง
5. งานการประสาน ได้แก่ การจัดระบบติดต่อและประสานงานทั้งภายในและนอกหน่วยงาน มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากการบริการด้านสุขภาพแล้ว ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพทุกคนจะต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพ (กองการพยาบาล, 2539 อ้างถึงใน นฤมิตร ดิษฐบรรจง, 2544) ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

1. การให้บริการเชิงวิชาชีพ ลักษณะของการบริการเชิงวิชาชีพจะต้องปรากฏอยู่ในส่วนใหญในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล สนับสนุนและส่งเสริมการหายของโรค ทั้งยังต้องครอบคลุมบุคคล ครอบครัว และชุมชน

2. การพัฒนาความรู้และศาสตร์ทางการพยาบาล เป็นการสร้างและส่งเสริมให้องค์ความรู้ หรือทฤษฎีอันเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพพยาบาลด้วยการศึกษาวิจัย ที่พิสูจน์ได้ว่าองค์ความรู้เหล่านั้นเป็นทฤษฎีและขยายเขตแดนความรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

3. การให้ความร่วมมือต่อสมาคมวิชาชีพ เพื่อผดุงคุณค่าของวิชาชีพ การพยาบาล ทั้งด้วยลักษณะของกฎหมายการเมือง และการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ องค์การวิชาชีพมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาพลังวิชาชีพได้ดังนี้ คือ

3.1 สร้างความสามัคคีระหว่างสมาชิก

3.2 พัฒนาราชการให้มีความก้าวหน้าทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ โดยองค์การวิชาชีพจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา และการบริการทางวิชาชีพ

3.3 ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพของการทำงาน เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ

3.4 เป็นศูนย์รวมเสียงและพลังของกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล

4. การปฏิบัติวิชาชีพโดยยึดถือกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรม เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถพัฒนาวิชาชีพได้อย่างจริงจัง

หน้าที่ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต้องอยู่ในความสำนึกของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องเลือกแนวทางปฏิบัติเพื่อนำสู่การพัฒนาวิชาชีพในลักษณะของการบริการวิชาชีพ พัฒนางองค์ความรู้หรือศาสตร์ทางการพยาบาล ให้ความร่วมมืออันดีต่อสมาคมวิชาชีพ และการยึดถือกฎหมาย จรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่าย เพื่อความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จึงต้องทราบถึงลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่กำหนด การแสดงบทบาทในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลให้ตรงตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อปฏิบัติงานการพยาบาลให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และปรับปรุงพัฒนา งานด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ การที่จะพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จได้ พยาบาลวิชาชีพจะต้องทราบถึงบทบาท และหน้าที่รับผิดชอบในอาชีพของตน จึงจะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตนเองได้คาดหวังไว้

2. การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทอิสระในการร่วมรักษาในทีมสุขภาพ จึงสมควรที่จะมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีพฤติกรรมที่แสดงถึงทิศทางของตนเองด้านวิชาชีพทั้งการกระทำ การพูด และทัศนคติในทางบวก ผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง ตามเป้าหมายของวิชาชีพพยาบาล คือการให้การพยาบาลเพื่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน การได้แสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการแก่ผู้ป่วย จึงเป็นการสร้างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทของวิชาชีพ สร้างความมั่นใจในการแสดงบทบาทของตนเอง สร้างความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพ เป็นบุคคลที่สำนึกในความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน (Leddy and Pepper, 1985: 72) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ และมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีบทบาทในการเป็นพยาบาลวิชาชีพของตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 25-28) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองคือการดำเนินชีวิตอย่างมีอุดมการณ์ ต้องรู้จักเรียนรู้ตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม วิธีการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย การหาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอ การศึกษาความรู้ทั่วไปทั้งด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจและสภาพแวดล้อม รวมทั้งการวิเคราะห์และประเมินตนเอง แนวทางในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพนั้นกระทำได้โดยให้ยึดถือว่าการปฏิบัติงานประจำวันคือกระบวนการเรียนรู้ การพยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยและความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ในการปฏิบัติวิชาชีพและปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีมารยาทและคุณธรรมวิชาชีพแก่นักศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ รวมทั้งฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525: 5) อธิบายการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสำนึกว่าชีวิตของตนมีค่า มีความหมายและมีความสำคัญมีการสร้างภาพในสิ่งที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ มีความต้องการชีวิตใหม่หรือสภาพใหม่มากพอจนเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จนั้น การได้ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตของตนเองไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง และได้รับการส่งเสริม สั่งสอน อบรมจากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพไว้ดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้และความคิด เตรียมพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ และศาสตร์ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนวิธีรักษาสุขภาพร่างกายของตนเองให้แข็งแรงสมบูรณ์ไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้
2. การเพิ่มทักษะและความชำนาญ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญในอาชีพตนเองให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวแล้ว
3. การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึจากเจตคติและอารมณ์เกี่ยวกับอาชีพเชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ ช่วยพัฒนาบุคคลให้เป็นคนมีน้ำใจ เสียสละ ให้เกียรติผู้อื่น ลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นผลดีแก่บุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

Swansburg (1968) และ Abruzzese (1996) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพว่า หมายถึง การศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพนั้นควรประกอบด้วย การเรียนรู้ การมีเส้นทางอาชีพ การมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านการค้นคว้าและการวิจัย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านปัญญา และคุณธรรม (สุรีพร เกียรติวงศ์ครู, 2540) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดการงานหรือการดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย สอดคล้องกับ Schwirian (1978) ที่กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีบทบาทอิสระในการร่วมรักษาในทีมสุขภาพ จึงสมควรที่จะมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงทิศทางของตนเองด้านอาชีพทั้งการกระทำ การพูด และทัศนคติในทางบวก พร้อมที่จะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความต้องการการเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ตนมีความเจริญก้าวหน้าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งทางด้านปัญญาและคุณธรรม ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย ในปัจจุบันสภาพแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในวิชาชีพพยาบาลต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลมีความต้องการที่จะปรับปรุงและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถพยาบาลจึงต้องปรับปรุงตนเองให้มีพื้นฐานความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ

2.2 แนวคิดการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

พระราชวรมุนี (2528) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในบุคคล คือการพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะไปพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ก็ช่วยได้บ้าง เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำสิ่งต่าง ๆ ให้ แต่การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

พิลิตี สารวิจิตร (2525) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกรู้ว่าชีวิตของตนเองมีค่า มีความหมายและมีความสำคัญ มีการสร้างภาพสิ่งที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ มีความต้องการชีวิตใหม่หรือสภาพใหม่มาพอจนเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จนั้น ได้ตัดสินใจเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนเองไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง และได้รับการส่งเสริม สั่งสอน อบรมจากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง

ศิริพร ต้นติพุลวินัย (2538) มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล ประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ด้านการศึกษาจะสอนให้บุคคลรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า ด้านสังกัดที่ต่างกันจะมีความเชื่อ ค่านิยมในการทำงาน ปรัชญาฝ่ายการพยาบาล บรรยากาศในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำ การวางแผนและแนวประพฤติปฏิบัติที่ต่างกันจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานและการรับรู้เพื่อการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่แตกต่างกัน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 33) กล่าวว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยให้การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพประสบความสำเร็จ ได้แก่

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานทำให้อยากจะทำงานมากขึ้น
3. การได้รับการยกย่องและมีสถานภาพที่เหมาะสม

4. การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจบารมีมากขึ้นอย่างเหมาะสม
5. ปฏิบัติงานด้วยความความมั่นคงและความปลอดภัย
6. มีความเป็นอิสระในการทำงาน
7. มีโอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านวิชาชีพ
8. มีโอกาสในการก้าวหน้าในโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น
9. ได้รับเงินและรางวัล ที่เกี่ยวกับเงินที่เป็นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ทางสถานภาพอย่างหนึ่ง
10. มีสถานภาพของการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกายและจิตใจ
11. มีการแข่งขันเพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานจะทำให้ตนเองเป็นเลิศในแนวทาง

दन्य तेयनपुढ्म ढकेकनः (2541: 80-82) ได้ศึกษาทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า ได้กล่าวถึงความรู้และทักษะใหม่ขงทรัพยากรบุคคลที่จำเป็นสำหรับการอยู่ในโลกยุคใหม่ ซึ่งบุคคลที่ต้องการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจะต้องคำนึงถึง ดังนี้

1. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ คอมพิวเตอร์จะเป็นสากลและเป็นเครื่องมือติดต่อและทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ในโลกกว้างที่มีเครือข่ายถึงกัน
2. ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษในยุคข้อมูลข่าวสาร ความก้าวหน้าด้านสารสนเทศได้ที่เจริญอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ต่างชาติต่างภาษาและต่างเผ่าพันธุ์สามารถติดต่อข่าวสารถึงกันได้ตลอดเวลา มีผลทำให้ภาษาสากลเป็นภาษาที่จำเป็นที่ติดตามและเข้าใจพัฒนาการที่เกิดขึ้นในโลก และเป็นเครื่องมือที่จำเป็นทางการติดต่อทางการค้า ในเวลาเดียวกันสภาพการทางความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป ดังกรณีการรวมกลุ่มประเทศต่าง ๆ ที่อยู่ใกล้กันทำให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ร่วมมือกันทำได้มากขึ้น
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและสามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินการได้อย่างฉับไว มีประสิทธิภาพ
4. คุณลักษณะและความสามารถส่วนบุคคล หมายถึง การตื่นตัวและการมีทักษะที่จำเป็นที่สามารถนำมาใช้ดำรงชีวิตและประกอบกิจกรรมต่างๆได้ การมีนิสัยปรับตัว เรียนรู้และสร้างสรรค์จึงเป็นคุณสมบัติและเป็นหัวใจในการปรับเปลี่ยน เพื่อแข่งขันกับวิทยาการที่ก้าวหน้าได้

ราตรี พัฒนารังสรรค์ (2542: 40) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกพัฒนาได้ทุกเรื่อง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านจนไม่สามารถพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านสังคม จะมีผลกระทบต่อ การควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง
5. อุปสรรคสำคัญของ การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือพบปัญหา ข้อบกพร่อง และอุปสรรค

วรางคณา สิริบุษยะ (2544: 38) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้านการกระทำ ให้สำเร็จเหมาะสมและครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลไปใช้ในการแบ่งกิจกรรม ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิด ความจำ การสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังให้แนวคิดขั้นตอนการพัฒนาตนเองว่า ประกอบด้วย การวิเคราะห์ตนเอง การให้ข้อมูล คำปรึกษา การแสวงหาความรู้ การศึกษาต่อ การสนับสนุนจากเพื่อนและผู้บังคับบัญชา นโยบาย ขององค์การในการให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และความพร้อมในการพัฒนาตนเอง

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 64-66) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้ขึ้นอยู่กับตัวพยาบาลวิชาชีพเอง ได้แก่ ความพร้อม ความต้องการและมีแรงจูงใจ ถ้าบุคคลได้รับการกระตุ้นก็จะเกิดพลังในการพัฒนาตนเองผู้ที่เรียนจากชีวิตและประสบการณ์นั้น ย่อมต้องรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (Learning needs) เพื่อให้พัฒนาตนเองและงานให้มี ประสิทธิภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรมดังต่อไปนี้คือ มีความรู้ความ ชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันเวลาที่ผ่านไป มีแผนงานสำหรับอนาคตโดยมีจุดหมายว่าจะทำ อะไร ให้เป็นผลสำเร็จเมื่อไร โดยวิธีใด การวางแผนควรกำหนดเวลา เช่น ภายใน 5 ปี หรือ 10 ปี ข้างหน้า ตนเองควรมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างไร ทำให้มีแนวทางและเตรียมแผนงานสำหรับ งานและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา และต้องมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญ ทางวิชาชีพ ต้องรู้ความต้องการของตนเอง เรียนรู้เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Kanter (1977: 25) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับกรอบปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะต้องถูกจัดวางให้สามารถเข้าถึงอำนาจและโอกาส จึงจะเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะแสดงความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะ ทำงานให้เกิดผลผลิตสูงสุด เมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองมีโอกาสดีเติบโตและพัฒนา เขาก็จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ การได้รับอำนาจ จากการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร ได้แก่ เงินทุน ขอบเขต วัสดุอุปกรณ์ และเวลา ส่วนการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ โดยการเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ศึกษา ดูงาน และลาศึกษาต่อ การได้รับคำยกย่องชมเชย และให้รางวัลในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองต่อไป

Boydell (1985: 38-40) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาด้วยตนเอง จึงกำหนดขอบเขตเนื้อหาสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ไว้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพ บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่สมบูรณ์
2. ด้านทักษะ ต้องมีการพัฒนาด้านสมอง และการสร้างสรรค์ ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องกรอบปฏิบัติงาน เทคนิคต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาตญาณ
3. ด้านการกระทำ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจ หรือความกล้าที่จะกระทำสิ่งนั้น และต้องเป็นผู้เริ่มลงมือจัดการกับสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอให้เกิดขึ้นเองหรือรอตามคำสั่งเท่านั้น
4. ด้านเอกภาพ เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจ ในความสามารถ ยอมรับในความอ่อนแอและข้อบกพร่องของตน และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีที่สุด

Shermerhorn, Huntand and Osborn (1989 อ้างถึงใน กนกวรรณ มาลานิตย์, 2542: 38) ได้อธิบายการถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะใช้เป็นตัวร่วมในการพิจารณา การพัฒนาการทำงาน เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพนั้น ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล จะสัมพันธ์กับความสามารถตามขีดจำกัดในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น ๆ จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานจะสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงานซึ่งจะขึ้นกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานก็ขึ้นกับความต้องการของบุคคล ซึ่งทำให้มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนจากองค์การจะสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย เวลาและรายได้ที่เหมาะสม เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำและการสื่อสารที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีความยุติธรรม งานเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการบริหารของหน่วยงานและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และขั้นตอนในการทำงานมีความยืดหยุ่น

Chally (1992 อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2540: 15-18) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการทำภารกิจใด ๆ เพื่อให้สำเร็จถึงเป้าหมาย โดยบุคคลต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวคิดซึ่งประสานการเรียนรู้ในอดีตกับสาระใหม่ ความคิดสร้างสรรค์จะค่อย ๆ ปรากฏขึ้นจากจินตนาการและจากแนวคิดของบุคคล

3. การมีทรัพยากร หมายถึงสิ่งมีค่าที่จำเป็นในสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีอยู่อย่างเพียงพอที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

4. การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการเป็นผู้รู้และสนใจในข้อมูลข่าวสารชนิดต่าง ๆ

Werther and Davis (1993) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรหรือองค์การว่า เป็นการช่วยเหลืออีกด้านหนึ่งที่ทำให้แผนการพัฒนาตนเองของบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในอาชีพมากขึ้น ในด้านการได้รับข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาตนเองจากหน่วยงานหรือองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยบุคคลในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพนั้น ประกอบด้วย

1. การให้ข้อมูลจริงของงาน เป็นกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้น เพื่อให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานและองค์การแก่บุคคลทั่วไป โดยเฉพาะผู้สนใจเข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งมักดำเนินการในช่วง

สรรหาบุคลากร โดยผ่านการสนทนา เอกสารคำบรรยาย ภาพยนตร์ และการเยี่ยมชมสถานที่ เพื่อให้บุคคลเข้าใจที่แท้จริงในงานและต่อองค์กร

2. การจัดทำแบบจำลองและแนวทางอาชีพ เป็นการศึกษาและกำหนดตำแหน่ง ชั้นของตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ภายในและระหว่างสายอาชีพ ผ่านแนวทางการเลื่อนตำแหน่งสายอาชีพ และการวิเคราะห์กลุ่มงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในธรรมชาติของงานและพัฒนาในสายอาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคคลตัดสินใจและวางแผนเกี่ยวกับอนาคตได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การมอบหมายงานที่ทำทายเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ซับซ้อนและมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

4. การหมุนเวียนงาน เป็นวิธีเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรให้ขึ้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นเนื่องจากถูกมอบหมายงานให้ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้มีความรู้และความเข้าใจในงานที่หลากหลาย รู้จักสมาชิกอื่นมากขึ้น ตลอดจนมองเห็นและเข้าใจความสัมพันธ์ของแต่ละงานในองค์กรอย่างชัดเจน

5. การให้ข้อมูลการปฏิบัติงานการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องผลการปฏิบัติงาน ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผลงานของเขา เพื่อให้ความรู้จักตนเองได้ดีขึ้น จะได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศักยภาพในการเลื่อนตำแหน่งต่อไป

6. การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ โดยจัดโครงการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อช่วยให้บุคคลเข้าใจแนวทาง กำหนดเป้าหมาย การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

7. การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาอาชีพเพื่อช่วยให้บุคคลแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพ ทำให้พัฒนาอาชีพตลอดจนสามารถวางแผนอาชีพตนเองได้อย่างเหมาะสม

8. การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

Dessler (2000) กล่าวว่า การดำเนินอาชีพของแต่ละบุคคล แต่ละองค์กรต่างก็มีบทบาทแตกต่างกันไป บุคคลต้องยอมรับความรับผิดชอบของอาชีพ ประเมินความเข้าใจ ทักษะและค่านิยมของตนเอง แสวงหาทรัพยากรและข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ให้มีเป้าหมายและแผนพัฒนาอาชีพ ให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง พุดคุยกับผู้บริหารเกี่ยวกับอาชีพของตน ดำเนินการตามแผนพัฒนาอาชีพ ในด้านองค์กรและการบริหาร ต้องมีการสื่อสารด้านพันธกิจ นโยบาย และวิธีการทำงาน จัดให้มีโอกาสในการพัฒนาการฝึกอบรม จัดให้มีโปรแกรมอาชีพ ข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพและร่วมอภิปรายเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

จากแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่กล่าวมา จะเห็นว่า การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำ ซึ่งบุคคลที่พัฒนาตนเองต้องมีความเข้าใจตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนา ผู้อื่นสามารถช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการพัฒนาได้ แต่ควรเริ่มจากการพัฒนาของตนเองก่อน

2.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540: 111) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องร่วมกันทำงานอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่จะต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นเพื่อความสัมพันธอันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอยู่เสมอ เพราะว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรางคณา สิริบุษกะ (2544: 39) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดผลในทางสร้างสรรค์ คือ เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาแนวความคิด จนมีผลถึงพฤติกรรมของคนที่อยู่ใกล้เคียง ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองนั้นเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เมื่อปฏิบัติงานมักจะได้รับความร่วมมือสูง ผลงานก็บรรลุตามเป้าหมาย

Swansburg (1968) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเป็นการศึกษาของบุคคลเพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ เพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขด้วยตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณภาพ ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่ผู้เรียนต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ผู้เรียนเป็นผู้ต้องการรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องเรียนเมื่อไหร่ และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เรียนมีความอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่มีความสำคัญจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองจะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาแนวความคิด จนมีผลถึงพฤติกรรมที่อยู่ใกล้เคียง ผู้ที่มีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้สามารถเข้าใจตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เมื่อปฏิบัติงานมักจะได้รับความร่วมมือสูง ผลงานก็บรรลุตามเป้าหมาย

2.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532: 229) กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพไว้ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด เตรียมพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนวิธีรักษาสุขภาพร่างกายของตนเองให้แข็งแรงสมบูรณ์ และศาสตร์ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
2. เพื่อเพิ่มทักษะและความชำนาญ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ ให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดดังที่กล่าวแล้ว
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ช่วยพัฒนาบุคคลให้เป็นคนมีน้ำใจ เสียสละ ให้เกียรติผู้อื่น ลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งเป็นผลดีแก่บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเอง

วรางคณา สิริบุชกะ (2544: 22) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคม ให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอย่างจริงจังจะทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตทั้งบุคคล และเป้าหมายขององค์กรตามมาในที่สุด

การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพหรือการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงาน ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีการพัฒนาความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ตลอดจนหาแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น (Walton, 1973) โดยมีจุดมุ่งหมาย ได้แก่

1. มีการทำงานที่พัฒนา (Development) หมายถึง ได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบมากขึ้น
2. มีแนวทางความก้าวหน้า (Perspective application) หมายถึง ความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
3. มีโอกาสความสำเร็จ (Advancement opportunities) หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายอาชีพ
4. มีความมั่นคง (Security) หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่ควรได้รับ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเชิงวิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอย่างจริงจัง ทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตทั้งบุคคลและเป้าหมายขององค์กรตามมาในที่สุด

2.5 ขั้นตอนการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของแต่ละบุคคล มีขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินตนเอง ช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้นก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง
2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่าง ๆ ช่วยให้สามารถมองเห็นทิศทางการเติบโตในงานอาชีพของตัวเอง
3. การกำหนดเป้าหมาย เนื่องจากแต่ละคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน เป้าหมายแต่ละคนไม่เหมือนกัน แต่ก็ไม่ควรจะยึดเป้าหมายจนขาดความคล่องตัวและไม่ควรกำหนดเป้าหมายที่สูงจนเกินไปที่ยากที่จะมีโอกาสทำสำเร็จได้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน แผนอาชีพที่ดีควรมีการแบ่งเป็นระยะ ๆ ที่จะตรวจสอบเป็นขั้น ๆ ตามความสำเร็จของงานเรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

เรียม ศรีทอง (2542: 155-164) กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพิจารณาตนเองรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบันถึงสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ การพัฒนาสภาพปัญหาของตนเอง มีประโยชน์ต่อการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป ดังนั้นการประเมินตนเองต้องมีความชัดเจน ได้แก่ ด้านสภาพร่างกาย ควรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีกิริยาท่าทางและการแสดงออกที่เหมาะสม มีบุคลิกภาพโดยรวมที่ชัดเจน
2. ด้านอารมณ์และจิตใจ มีการอดทนต่อปัญหาหรือความผิดหวังอยู่ในระดับใด มีความเชื่อมั่นและความมั่นคงเพียงใด นิสสัยใจคอ และการควบคุมตนเป็นอย่างไร
3. ด้านการพัฒนาทางสังคม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมการแสดงออก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ด้านสติปัญญา ความสามารถ และการปฏิบัติงาน สามารถประเมินได้จากความสามารถแสวงหาแหล่งความรู้ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการบริหารเวลา และความสามารถพิเศษต่าง ๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2539) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง งานที่สนใจ และความก้าวหน้าในอาชีพ
2. การประเมินความก้าวหน้าและโอกาสโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนพิจารณาโอกาสและข้อจำกัดของการพัฒนาตนเองด้านอาชีพในอนาคต
3. กำหนดเป้าหมายและวิธีการ นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาประกอบในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้แผนพัฒนาตนเองด้านอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
4. ดำเนินการ เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
5. ตรวจสอบและประเมินผล บุคคลสามารถตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา เช่น 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เพื่อปรับปรุงการดำเนินการให้เป็นไปตามที่ต้องการและสอดคล้องกับความจริง

O'Connor (1980) และ Cooper (1973) เสนอขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับพยาบาล ซึ่งประยุกต์ขั้นตอนกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนพัฒนาตนเอง เนื่องจากเป้าหมายแต่ละบุคคลแตกต่างกัน โดยควรกำหนดเป้าหมายทั้งในระยะยาวและในระยะสั้น เป้าหมายที่ชัดเจนจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดี การกำหนดเป้าหมายขึ้นกับความเข้าใจตนเอง เข้าใจความสามารถ และขีดจำกัดของตน ผลสำเร็จของเป้าหมายจะเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังจะทำต่อไป

2. การวางแผน พยาบาลส่วนใหญ่มีงานประจำในหน้าที่มาก การวางแผนที่ดีจะทำให้พยาบาลใช้เวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลำดับงานที่ต้องปฏิบัติก่อนและหลัง การวางแผนการกำหนดกิจกรรมประจำวันและกิจกรรมพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกัน แต่การวางแผนควรยืดหยุ่นได้ เนื่องจากบุคคลจะมีเป้าหมายเปลี่ยนไปตามเวลาและประสบการณ์ที่ได้รับ

3. การเขียนโครงร่างของกิจกรรม เมื่อพยาบาลได้กำหนดเป้าหมายของตนเองแล้ว ควรเขียนโครงร่างแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะกำหนดกิจกรรมที่จะนำไปสู่แต่ละเป้าหมาย โดยอาจจะระบุกิจกรรมย่อยตามวัตถุประสงค์พร้อมกำหนดเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม และลำดับกิจกรรมเพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในแต่ละเป้าหมาย การเขียนโครงร่างกิจกรรมนี้จะทำให้พยาบาลทราบถึงแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. การประเมินผลความก้าวหน้า เป็นการประเมินเพื่อดูผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าประสบความสำเร็จจึงมีการกำหนดเป้าหมายต่อไป แต่ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องมีการทบทวนว่าปัญหาที่จุดใด พร้อมทั้งแผนพัฒนาตนเองใหม่ ซึ่งเป็นวงจรต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

Meggison and Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าบุคคลมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกในสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ มีขั้นตอนการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพดังนี้

1. การปรารถนาในการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาตนเองเริ่มจากตัวบุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์การ การวินิจฉัยตนเอง บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่

2. การกำหนดเป้าหมาย เมื่อได้ทราบถึงการสำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากจะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร

3. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ภายหลังจากที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถตั้งหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นๆได้

4. การสรรหาเพื่อน เป็นการสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น

5. มีความอดทน ต่อสู้ และมีความพยายาม ในระหว่างเรียนรู้ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายาม มีความมานะอดทน

6. การประเมินผลด้วยตนเอง เป็นการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าสิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเกิดจากการที่บุคคลต้องการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการปรารถนาต้องการที่จะเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเองให้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเพื่อหาทางปรับปรุงตนและทราบเป้าหมายของตน พร้อมแสวงหาทรัพยากร คิดค้นวางแผน จัดทำกิจกรรม หาวิธีการให้ตนเองได้เรียนรู้ซึ่งผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้จากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ รู้จักใช้ประโยชน์ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญและประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายงานวิชาชีพด้วยตนเอง

2.6 กิจกรรมการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

วิจิตร ศรีสุพรรณ (2544) และ พจน์ เพชรบุรณิน (2528) กล่าวถึง กิจกรรมการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจและการประเมินตนเอง
2. มีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเอง
3. แสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดยการอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง
4. การร่วมประชุมหรือเข้ารับการศึกษาอบรม
5. การสอน ให้คำแนะนำ หรือเป็นผู้อภิปราย ผู้บรรยายในบางโอกาส
6. เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคม หรือองค์การวิชาชีพที่น่าสนใจอื่น ๆ
7. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคลหรือหน่วยงาน
8. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา
9. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ
10. การเป็นผู้แทนในการประชุม
11. การจัดทำโครงการพิเศษ
12. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า
13. การค้นคว้าหรือวิจัย
14. การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นครั้งคราว

15. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย
 - กิริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตน การแต่งกาย รูปร่าง และการควบคุมตน
16. การคบหาสมาคมกับผู้อื่น
17. ให้ความสนใจในตำราภาษาต่างประเทศบ้าง
18. หมั่นเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
19. รับมอบงานพิเศษ เช่น เสนอแนวทางแก้ปัญหา เสนอความคิดเห็น ศึกษาเฉพาะกรณี
20. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

Boydell (1985) กล่าวถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการกระทำ ซึ่งมีความเหมาะสมและครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลในลักษณะเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจัดกลุ่มกิจกรรมได้ 4 กลุ่ม ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิด ความจำ และการสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป ประกอบด้วยวิธีปฏิบัติ 9 วิธี
 - 1.1 การจดบันทึกส่วนตัว เป็นการบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน การนัดหมายภารกิจสำคัญ ผลงานความสำเร็จด้านต่าง ๆ
 - 1.2 การพิจารณาย้อนหลัง เป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่สิ้นสุดในแต่ละวัน มีการทบทวนถึงพฤติกรรมที่ได้ปฏิบัติในวันนั้น
 - 1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมามีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนา โดยคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรอง ทบทวนในสิ่งที่เกิดขึ้น เช่น เหตุการณ์สำคัญ ความขัดแย้ง ความสำเร็จ ความล้มเหลว การตัดสินใจที่สำคัญ สิ่งที่ดีที่ได้รับฟังมาหรือผู้อื่นกระทำต่อตนเอง ความรู้สึกทุกอย่างที่มี
 - 1.4 การพัฒนาจิตใต้สำนึกเป็นการที่บุคคลใช้ความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ และให้คำแนะนำแก่ตนเองได้ตลอดเวลา เมื่อเผชิญกับการตัดสินใจที่ลำบาก หรือจำเป็นต้องเลือกทางใดทางหนึ่งจากวิธีต่อไปนี้ คือ ปล่อยให้ปัญหาผ่านไป มีสมุดบันทึกติดตัว การตรวจสอบ แรงจูงใจ ฟังความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่นของตนเอง พูดกับตัวเอง หรือใช้วิธีเงี่ยบ
 - 1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่การพัฒนาความกล้าวิธีหนึ่ง คือ การให้ผู้อื่นร่วมรับรู้ปัญหา ให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่การพยายามลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบ ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น การเปลี่ยนประเภทหนังสือที่อ่านประจำ เปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ลองพูดกับคนแปลกหน้าอย่างน้อยหนึ่งคนต่อวัน

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจตั้งใจที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา และเป็นผลของการพัฒนาด้วยซึ่งทำให้แข็งแกร่ง เช่น ความกดดันในสถานที่ทำงานจากความเหน็ดเหนื่อย จะได้วิเคราะห์ได้ลึกยิ่งขึ้น โดยจดบันทึกสถานการณ์และเวลาที่เกิดความเข้มแข็งและเมื่ออ่อนแอ

1.8 การเปิดใจให้กว้าง เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วยให้ถามตนเองว่าเปิดใจให้กว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มาก พยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้น และทัศนคติดังกล่าวมีความหมายต่อเขาอย่างไร

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสียส่วนดีและส่วนเสียที่มีอยู่ในตัวบุคคลตามธรรมชาติจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำและลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล การรู้วิธีการปฏิบัติให้ถูกต้องจะเป็นประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาตนเอง

2. กิจกรรมปรับปรุงความคิด ความจำ และการสร้างสรรค์ มีวิธีการปฏิบัติ คือ

2.1 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการคิดถึง ความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุและผล เช่น การทบทวนสิ่งที่กระทำลงไป ฝึกหัดการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลโดยทำเป็นลักษณะแผนภูมิสายงาน แสดงการปฏิบัติเป็นขั้นตอน การฝึกจิตโดยเพ่งที่วัตถุ การเลือกคิดถึงคุณภาพชีวิตในแง่ดี และคิดคำนึงเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง

3. กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติ 3 วิธี คือ

3.1 การอบรมตามหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับ การอบรมจะได้รับประโยชน์ ถ้าได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ก่อน เช่น การรับการฝึกอบรมเพื่อต้องการวุฒิปัตรี พักผ่อนจากงาน เรียนรู้บางสิ่งบางอย่างโดยเฉพาะ

3.2 การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น

3.3 การสอนและการฝึกผู้อื่น

4. กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติ 2 วิธี คือ

4.1 การเข้าร่วมสนทนา ทั้งจากผู้ร่วมงานและภายนอกหน่วยงานควรสนทนาทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

4.2 การเข้ากลุ่มการพัฒนาตนเองในองค์การในลักษณะกลุ่มประกอบด้วยจำนวนคน 6-10 คน เรื่องที่จะสนทนา สมาชิกในกลุ่มต้องเลือกว่าจะมุ่งเรื่องงาน หรือ

การพัฒนาเรื่องอื่น ๆ เช่น ครอบครัว กิจกรรมทางสังคม ขึ้นตอนการสนทนาเริ่มจาก การก่อตั้ง การหาสมาชิกกลุ่ม กำหนดหลักการวัตถุประสงค์ สถานที่และเวลานัดพบ มีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน สามารถพูดถึงเรื่องตนเองได้ สมาชิกแต่ละคนต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ มีความตั้งใจที่จะดำเนินงานในประเด็นของตนเอง ดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของสมาชิก พิจารณาความก้าวหน้าเป็นประจำ ยกเลิก ปิดกลุ่มด้วยการสร้างสรรค์ การตัดสินใจว่ากลุ่มต้องทำอะไรต่อไป และต้องมีกระบวนการพื้นฐานที่สำคัญบางอย่าง เช่น การรับฟัง ความเข้าใจ การคิดความรู้สึก การวิจารณ์และการรับฟังคำวิจารณ์

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

1. การปฏิบัติงาน เป็นการกระทำของพนักงานแต่ละคน คือ การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม เพราะการปฏิบัติงานที่ดีย่อมเป็นเครื่องยืนยันการพัฒนาตนเองด้านอาชีพ
2. การเปิดตัว เป็นการทำให้เป็นที่รู้จักของผู้ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ความดีความชอบ การโยกย้าย และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และจากสังคมขององค์กร เช่น สมาคมอาชีพ
3. การออกไปทำงานแห่งอื่น เมื่อเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพแห่งอื่นมากกว่า การลาออกก็นับว่าเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของพนักงาน การลาออกจะช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ได้รับเงินตอบแทนเพิ่มขึ้น และได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อเข้าทำงานใหม่พนักงานจะมีความจงรักภักดีในระดับต่ำ องค์กรจะเพิ่มเติมโดยการจ่ายค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นที่สูงขึ้น ให้พนักงานเซ็นสัญญาไว้หลายปี บางองค์กรมีการปฏิบัติการพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมพนักงานให้มีความสามารถที่สูงขึ้น
5. พี่เลี้ยงและผู้อุปการะ สามารถริเริ่มโอกาสในการพัฒนา ซึ่งมักจะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น จะแนะนำกิจกรรมการพัฒนาตนเองด้านอาชีพที่เหมาะสม เช่น โครงการฝึกอบรม การโยกย้ายหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
6. การเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่สำคัญหรือเป็นตัวหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีทักษะในการทำงาน และมักได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญ และได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
7. โอกาสของความเจริญเติบโต การเพิ่มความสามารถของตนออกไปให้กว้างขวาง การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาเพิ่มเติม หรือการได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ

การเข้าไปอยู่ในกลุ่มภายนอกขององค์กร เช่น สโมสร สมาคมอาชีพ การเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน ก็จะทำให้เป็นที่รู้จักและมีโอกาสเจริญเติบโตในอาชีพได้

8. ประสบการณ์ต่างประเทศ พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาในต่างประเทศ มีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น เพราะองค์กรปัจจุบันเป็นองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์

การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยไม่จำกัดเพศ วัย ตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจตนเอง เข้าใจงาน และผู้ร่วมงาน คนที่เจริญมักจะต้องขวนขวายหาทางที่จะเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการดำรงชีวิต ในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น กิจกรรมการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพกระทำได้หลายวิธี โดยการศึกษาด้วยตนเอง การพัฒนาตนเองด้านการอบรม การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอ ศึกษาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสภาวะแวดล้อม โดยติดตามรับฟังและอ่านข่าวสารประจำวันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะทราบความก้าวหน้าในการศึกษาพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จะต้องมีการวิเคราะห์ประเมินผลตนเองเป็นระยะ และทำต่อเนื่องเป็นวงจรของกระบวนการแก้ปัญหา พยาบาลวิชาชีพจะต้องนำเอาการพัฒนาตนเองมาช่วยเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

2.7 ผลของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

เรียม ศรีทอง (2542: 164) กล่าวถึงผลดีของการพัฒนาตนเองที่สำคัญ มี 3 ประการดังนี้

1. ผลต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรับคุณค่าแห่งตน มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ
2. ผลต่อบุคคลอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เสมอ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน นับว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อเกิดประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม
3. ผลต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองส่งผลกระทบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ถ้าบุคคลขาดคุณภาพ ขาดความตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง คุณภาพ

ชีวิตก็ลดลง ในทางตรงข้ามการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้นจะส่งผลต่อหน่วยงาน องค์กร และสังคม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 172) กล่าวถึงผลของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่ามีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนอย่างไร
2. ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้เป็นผู้มีเหตุผล ความจำดี มีน้ำใจ เสียสละ และประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม
3. ความรู้สึก ผลการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต มีความสนใจและมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น

การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพส่งผลประโยชน์โดยตรงกับตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน ทำให้ตนเองมีการพัฒนาทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำต่าง ๆ ที่ส่งผลให้ตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นในวิชาชีพ

2.8 พยายามกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาลไว้ ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ อ่านหนังสือรายวันหรือรายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสารทางการแพทย์พยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านรายงานการวิจัยทางการแพทย์พยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านตำราวิชาอื่น ๆ การฟังวิทยุทางวิชาการพยาบาล การดูโทรทัศน์ด้านวิชาการพยาบาล การฟังวิทยุด้านวิชาการทั่วไป การดูโทรทัศน์ด้านวิชาการทั่วไป การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ทางวารสาร และการทำวิจัย
2. การเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ
3. การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศหรือต่างประเทศ

วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องมีความสามารถในด้านวิชาการตามลักษณะของวิชาชีพ และต้องมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลผสมผสานกันไป ดังนี้

1. ความสามารถด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถที่จะประยุกต์เทคนิคทางการพยาบาลในการวินิจฉัยการพยาบาล การประเมินผล หรือเพื่อให้การดูแลให้ผู้ป่วยมีอาการดีขึ้น รวมถึงความสามารถในการบริหารพัสดุและเวลา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเสริมให้งานของพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างปฏิภริยาสัมพันธ์กับบุคคลได้หลายลักษณะในขณะที่ปฏิบัติงานแต่ละวัน ได้แก่ ทีมสุขภาพ ผู้ป่วยและครอบครัว บุคคลในวงธุรกิจ เช่น พนักงานขายเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น ความสามารถนี้ต้องอาศัยทักษะความเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย์ ความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจะช่วยให้พยาบาลประสบความสำเร็จได้

3. ความสามารถในการสอนและบริหาร ความสามารถนี้ครอบคลุมถึง

- 3.1 สามารถสอนผู้ป่วยและครอบครัว นักศึกษาพยาบาล และสมาชิกในทีมสุขภาพได้
- 3.2 มีความสามารถในการจัดการทางการพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
- 3.3 สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการเขียนและการพูด
- 3.4 สามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นได้
- 3.5 สามารถใช้เครื่องมือทางการแพทย์และอุปกรณ์อื่นอย่างคุ้มค่าและฉลาด

รัตนา ทองสวัสดิ์ (2532: 12-13) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถภาพเชิงวิชาชีพที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพจึงควรมีลักษณะเฉพาะแบบของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. มีความรู้กว้างในด้านสังคม เศรษฐกิจ พัฒนาการ และระบบการสั่งการ
2. มีความรู้ในวิชาชีพ ทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล การป้องกัน การส่งเสริมคุณภาพและการฟื้นฟูสุขภาพ สามารถให้บริการในขอบเขตของการสาธารณสุขเบื้องต้นได้
3. มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเป็นทีม เข้าใจหน้าที่ของหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม
4. วางแผนงานได้ดี สามารถบริหารงานและการให้บริการในแบบผสมผสานในระดับต่าง ๆ
5. สามารถวางแผนและบริหารทรัพยากรได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
6. สามารถชี้ปัญหา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันกับสถานการณ์

7. มีความเข้าใจ และสามารถนำข้อมูลข่าวสารทางการสาธารณสุข รู้จักนำไปใช้เพื่อช่วยให้ประชาชนมีการพึ่งพาตนเอง
8. มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างและใช้ระบบประเมินผล รวมทั้งข้อบ่งชี้ และใช้กระบวนการเฝ้าระวังเพื่อการดูแลรักษาสุขภาพ
9. รู้จักนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงบริการการพยาบาล
10. ดำเนินการ และ/หรือร่วมค้นคว้าวิจัย เพื่อหาเทคนิคและวิธีการพยาบาลที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 152) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ยึดถือว่าการปฏิบัติงานประจำวัน คือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่เกิดทักษะในการปฏิบัติ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงในการปฏิบัติให้ดีขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา หาทางแก้ไขปัญหา เลือกรวิวิธีที่ดีที่สุดนำไปทดลอง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป
2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และการปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น
3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล มารยาท และคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ
4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยพูดเขียนแสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
5. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอ โดยศึกษาต่ออย่างเป็นทางการและไม่เป็นพิธีการ เช่น การเข้ารับการอบรมระยะสั้น เข้าฟังการประชุมวิชาการทางวิชาชีพหรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือ วารสาร หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อวิชาชีพ
6. ศึกษาหาความรู้ทั่วไปเพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม โดยการติดตามอ่าน ฟังข่าวสารประจำวันเสมอ
7. วิเคราะห์และประเมินตนเอง คนที่สามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองได้ย่อมเป็นผู้มีภาวะของจิตสูงพอที่จะมองเห็นข้อบกพร่องของตนเองและของผู้อื่นด้วยความเป็นธรรม การวิเคราะห์ตนเองเป็นการที่จะช่วยให้มนุษย์ศึกษาตนเอง พิจารณาตนเองด้วยความเป็นธรรมและสามารถรับฟังคำติชมของผู้อื่นได้เสมอ

กนกวรรณ จิตต์ตรึงาม (2537: 33) กล่าวถึงเกณฑ์ในการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในงานพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพพยาบาล ดังต่อไปนี้

1. วุฒิทางการศึกษา หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ควรจะมีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำปริญญาโท จะช่วยสร้างความสามารถทั้งด้านการบริหาร ทั้งด้านการจัดการและความสามารถในการพยาบาลเฉพาะสาขา จึงเป็นสิ่งที่ให้ประโยชน์ต่อผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างยิ่ง

2. ความสามารถด้านการบริหารและการจัดการ ความสามารถด้านนี้เกิดขึ้นได้โดยการศึกษเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษาระยะสั้น หรือการฝึกฝนโดยประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกันจะช่วยให้มีความสามารถด้านการบริหารและการจัดการได้ทั้งสิ้น

3. ประสบการณ์ ซึ่งรวมทั้งประสบการณ์ด้านการบริหารและการจัดการ และประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งควรต้องมีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลมาอย่างน้อย 6 ปี และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาลมาอย่างน้อย 4 ปี

4. ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งรวมลักษณะทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยจะต้องสามารถประเมินได้ด้วยการสัมภาษณ์หรือแบบวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง

ทัศนา บุญทอง (2542) ได้ให้แนวทางการปฏิรูประงจูงใจบุคลากรพยาบาล เพื่อให้ระบบบริการสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงกระตุ้นให้พยาบาลเกิดการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ได้แก่

1. กำหนดภาระงานของบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสม และตรงตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียม แก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีลักษณะเสี่ยง และงานที่ปฏิบัติในชุมชนและถิ่นทุรกันดาร

3. จัดให้มีสวัสดิการ โดยเฉพาะบ้านพักอาศัยที่สะดวกและปลอดภัยแก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติในชุมชนและถิ่นทุรกันดาร

4. ขยายโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ให้โอกาสแก่บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิให้มากยิ่งขึ้นและเท่าเทียมกับผู้ปฏิบัติงานในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ

5. จัดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลในชุมชนได้ศึกษาต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. ให้โอกาสพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผน และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546: 105) ได้รายงานผลการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ว่ามี

ตัวประกอบด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็น 1 ใน 7 ตัวประกอบที่ค้นพบ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง มีทั้งหมด 8 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. การมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
2. การที่หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อทางด้านการศึกษาพยาบาล ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน
3. การได้รับการส่งเสริมให้เสนอผลการปฏิบัติงานและผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า
4. ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดและแจ้งให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล
5. หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแต่ละระดับอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
6. กลุ่มงานพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเพิ่มความรู้และทักษะ เพื่อเตรียมการสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
7. หน่วยงาน มีอัตราตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างเพียงพอเมื่อมีความรู้ความสามารถ
8. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานภายในกลุ่มงานพยาบาลกระทำโดยยุติธรรมและโปร่งใส

Schwirian (1978) กล่าวว่า วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีบทบาทอิสระในการร่วมรักษาในทีมสุขภาพ จึงสมควรที่จะมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ นั่นคือ การมีพฤติกรรมที่แสดงถึงทิศทางของตนเองด้านอาชีพทั้งการกระทำ การพูด และทัศนคติในทางบวก พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตความสามารถของตนเอง เป้าหมายของวิชาชีพพยาบาล คือ การให้การพยาบาลที่ดีที่สุดเพื่อการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน ดังนั้นการได้แสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการแก่ผู้ป่วยจึงเป็นการสร้างประสบการณ์ทางสังคมในการปฏิบัติงานตามบทบาทของวิชาชีพ สร้างความมั่นใจในการแสดงบทบาทของตนเอง ความสำเร็จของการพัฒนาวิชาชีพ คือ การที่บุคคลสำนึกในความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตน ดังนั้นการพัฒนาตนเองของวิชาชีพพยาบาล คือ การเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถในการแสดงออกตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพและด้านความรู้สึภภาคภูมิใจในการมีบทบาทในการเป็นพยาบาลวิชาชีพของตนเอง

จะเห็นได้ว่า จากแนวทางการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลนั้น พยาบาลเป็นผู้ที่ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นตลอดเวลา ซึ่งนอกจากจะต้องเข้าใจตนเองแล้ว ควรต้องเข้าใจผู้อื่น จะเป็น

การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วน
ความก้าวหน้าทางการศึกษาและการแพทย์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในทางการ
พยาบาลล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องทำให้พยาบาลต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองให้ทันสมัย ฉะนั้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นตลอดเวลาในการปฏิบัติวิชาชีพ

ตัวประกอบหรือปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากแนวคิดของนักวิชาการ
หลายท่านที่ได้กล่าวข้างต้น มีความเหมือนและแตกต่างกัน แสดงให้เห็นได้ชัดในตาราง ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงตัวประกอบหรือปัจจัยที่บ่งชี้การพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพ

ตัวประกอบ การพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพ	Swansburg (1968)	Walton (1973)	Clark & Sher (1979)	Kanter (1977)	Schwirian (1987)	Cooper (1980)	O'connor (1980)	Rienhart (1969)	Leddy & Pepper (1985)	Boydell (1985)	Shermerhorn (1989)	Ellis & Hartly (1990)	Chally (1992)	Meggison/Pedler(1992)	Werther & Davis (1993)	Wright & Giddey (1994)	Abruzzese (1996)	Yoder-Wise (1999)	Dessler (2000)	จินตนา ชูนิพันธ์ (2530)	วารงณา สิริบุษกะ (2544)	รัชนีกร วันทอง (2545)
1. การพัฒนาความรู้และทักษะ	✓	✓		✓	✓	✓	✓					✓		✓				✓		✓	✓	✓
2. การได้รับการมอบหมายงาน		✓			✓										✓				✓			
3. มีแนวทางการก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓					✓		✓			
4. มีโอกาสของความสำเร้ง		✓																				
5. มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง		✓																				
6. มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	✓																✓					
7. มีความรู้ด้านวิจัย	✓																✓					
8. มีความรู้ด้านบริหารจัดการ	✓																✓					
9. มีความรู้ด้านพัฒนาบุคลากร	✓																✓		✓			
10. ทราบสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน				✓															✓			
11 ได้รับสนับสนุนข้อมูลข่าวสาร				✓									✓	✓	✓				✓			
12. ได้รับสนับสนุนการเงิน วัสดุอุปกรณ์				✓								✓		✓								
13. การเข้าประชุมวิชาการ				✓			✓								✓					✓		
14. การอบรมศึกษาดูงาน				✓						✓						✓		✓		✓		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวประกอบ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	Swanburg (1968)	Walton (1973)	Clark & Sher (1979)	Kanter (1977)	Schwirian (1987)	Cooper (1973)	O'connor (1980)	Rienhart (1969)	Leddy & Pepper (1985)	Boydell (1985)	Shermerhorn (1989)	Ellis & Hartly (1990)	Chally (1992)	Megginson/Pedler(1992)	Werther & Davis (1993)	Wright & Giddey (1994)	Abruzzese (1996)	Yoder-Wise (1999)	Dessler (2000)	จินตนา ชูนิพันธุ์ (2530)	วารจณา สิริบุษยะ (2544)	รัชนีกร วันทอง (2545)
15. การลาศึกษาต่อ			✓	✓		✓		✓	✓			✓			✓	✓	✓	✓		✓		
16. ได้รับขวัญกำลังใจในงาน				✓																		
17. ร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง										✓												
18. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์										✓			✓								✓	
19. คิดค้นเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน										✓												
20. ปฏิบัติงานด้วยตนเอง										✓												
21. ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเอง						✓								✓		✓						✓
22. มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม											✓											
23. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน												✓										
24. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน											✓						✓					
25. การมอบหมายงานที่ทำทนาย															✓							
26. การหมุนเวียนงาน															✓							
27. การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ															✓	✓						

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวประกอบ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	Swanburg (1968)	Walton (1973)	Clark & Sher (1979)	Kanter (1977)	Schwirian (1987)	Cooper (1973)	O'connor (1980)	Rienhart (1969)	Leddy & Pepper(1985)	Boydell (1985)	Shermerhorn (1989)	Ellis & Hartly (1990)	Chally (1992)	Megginson/Pedler(1992)	Werther & Davis (1993)	Wright & Giddey (1994)	Abruzese (1996)	Yoder-Wise (1999)	Dessler (2000)	จินตนา ชูพันธ์ (2530)	วารจณา สิริบุษยะ (2544)	รณก วันทอง (2545)
28. มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ																			✓			
29. การเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ			✓													✓		✓				
30. ประเมินสภาพแวดล้อมด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง								✓														✓
31. ประเมินสภาพแวดล้อมด้าน สุขภาพ																						✓
32. ทราบนโยบายการพัฒนา บุคลากร									✓			✓					✓				✓	✓
33. ทราบนโยบายของหน่วยงาน																					✓	
34. เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ									✓												✓	
35. มีการให้คำแนะนำด้านอาชีพ									✓								✓					
36. ได้รับคำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน																✓						
37. การปฏิบัติงานเฉพาะด้าน																✓						
38. พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง																	✓					✓

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวประกอบ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	Swanburg (1968)	Walton (1973)	Clark & Sher (1979)	Kanter (1977)	Schwirian (1987)	Cooper (1973)	O'comer (1980)	Rienhart (1969)	Leddy & Peppy (1985)	Boydell (1985)	Shermerhorn (1989)	Ellis & Hartly (1990)	Chally (1992)	Meggison/Pedler(1992)	Werther & Davis (1993)	Wright & Giddey (1994)	Abruzzese (1996)	Yoder-Wise (1999)	Dessler (2000)	จินตนา ขุนพิษฐ์ (2530)	วรางคณา สิริบุษกะ (2544)	รชนก วันทอง (2545)	
51. ความอดทน พยายาม														✓									
52. การจดบันทึก										✓													
53. การพิจารณาเหตุการณ์ ย้อนหลัง										✓													
54. กล้าทดลองในสิ่งใหม่										✓													
55. การเปิดใจกว้างเมื่อเผชิญ เหตุการณ์										✓													
56. การคิดอย่างมีเหตุผล										✓													
57. การสอนและฝึกผู้อื่น										✓					✓								
58. การเปิดเผยตัวเอง															✓								
59. ความจงรักภักดีต่อองค์กร															✓								
60. การเป็นผู้ได้บังคับบัญชาที่ดี															✓								
61. มีประสบการณ์ต่างประเทศ															✓								

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ศึกษาเรื่องพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,587 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว และอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์เป็นประจำ ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้น หรือประชุมวิชาการต่าง ๆ มีโอกาสปีละ 1-2 ครั้ง พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย ประกอบด้วย ความพร้อมที่จะพัฒนา ความต้องการพัฒนาตนเอง และต้องมีแรงจูงใจเกิดการพัฒนาขึ้นในตัวเองก่อน จึงสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ ส่วนอุปสรรค ได้แก่ หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อไปฝึกอบรมและไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส และไม่ทราบแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเอง ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่แก้ไขได้ เพียงแต่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองมีความพร้อม มีความต้องการ มีแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองก่อนจึงสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้

นฤมล รื่นสุข (2533) ได้ศึกษาการพัฒนาทัศนคติทัศนด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของผู้บริหารระดับต้นโรงพยาบาลชุมชน เขต 7 โดยจัดให้ได้รับการฝึกอบรมด้วยกระบวนการ (Sensitivity training) สามารถพัฒนาทัศนคติ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับตนเอง 2) ด้านการยอมรับผู้อื่น 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และ 6) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่าภายหลังทดลองมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันในทุก ๆ ด้าน การนำกระบวนการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นแนวทางหนึ่งที่น่ามาใช้เพื่อก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สมควร บำรุงทรัพย์ (2534) พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความพึงพอใจนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร สอดคล้องกับ ชุันทา นพคุณ (2527) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ที่กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาตนเองในงานได้ และพยาบาลต้องการอิสระในการทำงาน ความสามารถในการจัดระบบการทำงาน และจัดตารางการทำงานด้วยตนเอง การมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในงาน สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านวัตถุและบุคคลช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากบุคคลจะเป็นไปตามอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดมีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น เพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชา ผู้ป่วย และครอบครัว ที่ส่งเสริมให้กำลังใจในการสนับสนุน สร้างความก้าวหน้า จะมีส่วนให้บุคคลมีการพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในชีวิต (พิสิทธิ์ สารวิจิตร, 2525)

ชุติมา เลิศกวีพร (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตาม รายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพ 350 คน ผล การศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองเกือบทุกกิจกรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีการ พัฒนากิจกรรมการติดตามเรื่องประชุม สัมมนาวิชาการ การติดตามกำหนดการอภิปรายบรรยาย ทางวิชาการและการพิจารณาการเลือกโปรแกรมการประชุมสัมมนาวิชาการที่จัดขึ้นในสถาบัน ทั้ง 3 กิจกรรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเองคือ ไม่มี เวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน และไม่มีคนทำงานแทน

วันทนา ศิลปิน (2539) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ระดับ มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า ครูสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การติดตามข่าวสารความรู้จาก สื่อมวลชน การปรับปรุงการสอน โดยเป็นการใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน สามารถจัดและ ตรวจสอบคุณภาพน้ำดื่มที่ถูกต้องลักษณะ สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในด้านสุขภาพ และสุขนิสัย สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก ได้แก่ ปรับปรุงเนื้อหาวิชาสุขศึกษาที่สอนให้มีความถูกต้องและทันสมัย สามารถใช้สื่อทัศนูปกรณ์ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการวัดและประเมินผลทางสุขศึกษา สามารถจัดการป้องกันและควบคุม โรคติดต่อในโรงเรียน สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน

ปรานอม ฉิมอินทร์ (2539) ศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพพยาบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่ผลในการปฏิบัติการบริหาร การพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการพัฒนาศักยภาพในหน่วยงานของตน และเพื่อที่บุคลากร จะได้นำแนวทางในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เกิด ความก้าวหน้ามากขึ้นและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอ ผู้ป่วย จำนวน 193 คน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพพยาบาลโดยรวมในกิจกรรม ปฏิรูมนิเทศการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล อยู่ในระดับ มาก ปฏิบัติการฝึกอบรมและการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บริการทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารการพยาบาล มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บริการทุกด้าน แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม

4. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสังกัดต่างกันและมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บริการทุกด้านแตกต่างกัน

5. หัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บริการพยาบาลอยู่ในระดับมาก 2 ปัญหา คือ จำนวนบุคลากรขาด ทำให้มีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ

ปรารธนา หมี่แสน (2542) ศึกษาเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกในรายด้านพบว่า ด้านระบบงานอยู่ในระดับมาก การศึกษาอบรมและพัฒนาศูนย์บริการซึ่งเป็นแนวทางของบุคลากรนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง และความสุขสมบูรณ์และความพึงพอใจของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามประเภทโรงพยาบาลระหว่างโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ 1 ปี 3 ปี และ 6 ปี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ระหว่างโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ กับโรงพยาบาลที่ไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพและเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

เจริญพร ตรีนตร (2543) ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมี 6 ประเด็นหลัก โดยแบ่งช่วงระยะเวลาของประสบการณ์ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และระยะหลังการฝึกอบรม โดยประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในระยะก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ การปรารธนาในการเรียนรู้ในต่างแดน และการประเมินตนเองและการเตรียมความพร้อม ประสบการณ์พัฒนาตนเองระหว่างการฝึกอบรม คือ การแสวงหาแหล่งสนับสนุน การไม่ละ

ทั้งความพยายามและการปรับตัว ส่วนประสบการณ์พัฒนาตนเองระยะหลังการฝึกอบรม คือ การประเมินผลการพัฒนาตนเอง

วรางคณา สิริปุชกะ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ส่วนประสบการณ์ทำงานและสังกัดโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

รัชนก วันทอง (2545) ศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต จากการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในอนาคตนั้น พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการ และมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยความสำเร็จของของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการลดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงใน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาล ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

Swansburg (1968) ศึกษาการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยใน Alabama Hospitals พบว่า การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผน

- 1.1 พัฒนาและปรับปรุงวัตถุประสงค์ ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของหอผู้ป่วยให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- 1.2 พัฒนาแผนการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วย กำหนดกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ กำหนดบุคลากรที่จะรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จ กำหนดวิธีที่จะทำงานได้สำเร็จ และกำหนดแนวทางในการประเมินความก้าวหน้าของงาน

1.3 พัฒนาแผนบุคลากรโดยยึดเวลาในการปฏิบัติการพยาบาล
ระดับความรุนแรงของผู้ป่วย และทะเบียนจำนวนผู้ป่วย

1.4 วางแผนการจัดรูปแบบบริการพยาบาล(แบบแบ่งหน้าที่ ทีม
เจ้าของใช้รายบุคคล หรือการมีส่วนร่วม)

1.5 วางแผนการใช้กระบวนการพยาบาลในการรวบรวมข้อมูล
ประเมินสภาพ วินิจฉัย กำหนดเป้าหมาย กำหนดกิจกรรม การให้การพยาบาล ประเมินผลและ
ป้อนข้อมูลกลับ เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

1.6 มีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการประชุมองค์กร และหอผู้ป่วย

1.7 ช่วยเหลือแผนกพัฒนาบุคลากร ในการวางแผนการจัด
กิจกรรมด้านการศึกษา รวมทั้งการปฐมนิเทศ

1.8 วางแผนการศึกษาของนักศึกษาในสาขาสุขภาพโดยให้ความ
ร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และบุคลากรในหอผู้ป่วย

1.9 พัฒนาแผนการบริหารเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉินของหอผู้ป่วย

1.10 ใช้แบบพรรณนางานของบุคลากรแต่ละคนที่เขียนขึ้น โดยระบุ
งานที่ต้องปฏิบัติ และระบุผลที่ต้องการ

1.11 ใช้เวลาให้เกิดประสิทธิผล โดยกำหนดลำดับความสำคัญของ
ภาระงาน

1.12 วางแผนเพื่อการอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิผล และกำหนด
กิจกรรมประสานงานที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ผล

1.13 วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกิจ
กรรมการบริหารและการประกันคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

1.14 พัฒนาและแปลความหมายนโยบาย กฎ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติ
และขั้นตอนปฏิบัติเฉพาะของหอผู้ป่วย และการให้สนับสนุนในเรื่องดังกล่าวจากฝ่ายการพยาบาล
หรือโรงพยาบาล

2. ด้านการจัดระบบงาน

2.1 จัดกลุ่มหรือจัดระบบกิจกรรมเพื่อการบรรลุเป้าหมาย และเพื่อ
การคงอยู่ขององค์กร

2.2 จัดกลุ่มกิจกรรมเพื่อให้เกิดการประสานงานทั้งภายใน และ
ระหว่างหอผู้ป่วย

2.3 กำหนดบทบาทของบุคลากรแต่ละคนที่มีอยู่ เพื่อให้เหมาะสม
กับความสามารถ และการจูงใจของบุคลากร

2.4 กำหนดบทบาทของบุคลากรแต่ละคน เพื่อช่วยบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

2.5 จัดกลุ่มกิจกรรมเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคล สิ่งของ เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการในแต่ละเวร

2.6 จัดกลุ่มกิจกรรมการให้บริการพยาบาลที่ส่งเสริมสุขภาพ ของบุคคลและกลุ่ม

2.7 จัดกลุ่มกิจกรรมตามความสำคัญก่อนและหลัง เพื่อความเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่น

2.8 จัดกลุ่มกิจกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการฝึกอบรมบุคลากร

2.9 จัดกลุ่มกิจกรรมเพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร

2.10 พัฒนาและคงไว้ซึ่งโครงสร้างการบริหารงานของหอผู้ป่วย เพื่อแสดงให้เห็นการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะรายงาน และช่องทางการสื่อสาร

2.11 ปรับปรุงแผนเพื่อให้เหมาะสม ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของจุดหมายและวัตถุประสงค์

2.12 คงไว้ซึ่งการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

2.13 จัดให้มีการสรรหาบุคลากร การฝึกอบรมและการทำให้บุคลากรคงอยู่

2.14 คงไว้ซึ่งหลักของการควบคุม

2.15 ประสานกิจกรรมทั้งหมดในหอผู้ป่วย

2.16 จัดให้มีรูปแบบบริการการพยาบาล เช่น แบบแบ่งหน้าที่ แบบรายบุคคล ทีม เจ้าของไข้ และการปฏิบัติร่วมกัน

3. ด้านการอำนวยความสะดวก

3.1 จัดให้มีความชัดเจนของนโยบาย วิธีปฏิบัติ มาตรฐานการดูแลแบบพรรณนาและกฎระเบียบ

3.2 ทำงานกับบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วยและของบุคลากร

3.3 ประยุกต์ความรู้ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ และทักษะภาวะผู้นำ กระบวนการกลุ่มแรงงานสัมพันธ์ การจูงใจ และทฤษฎีเปลี่ยนแปลงไปใช้

3.4 แสดงออกถึงความรอบรู้ด้านบุคลากร มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร

3.5 ทำงานเพื่อสร้างสรรค์ความกลมกลืนของกิจกรรมทั้งหมด เพื่อจะอำนวยความสะดวกถึงวัตถุประสงค์ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร

3.6 กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยแห่งตน ทำงานทุกเวรเป็นระยะ ๆ เพื่อนิเทศและประเมินบุคลากร

3.7 ทำตัวให้ว่างพอที่จะช่วยเหลือ สอน ให้คำปรึกษา และการประเมินผลบุคลากร

3.8 ทำงานเพื่อกำหนดและชี้้นำเพื่อให้บรรลุความต้องการของบุคลากรและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย

3.9 มีพฤติกรรมพยาบาลระดับวิชาชีพที่เป็นแบบอย่างให้แก่พยาบาลประจำการ

3.10 ประสานกิจกรรมของกลุ่มงานในการให้บริการแก่ผู้ป่วย

3.11 ทำให้มีความปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้ป่วย

3.12 แปลความหมายขั้นตอนการปฏิบัติที่ใช้ในกรณีฉุกเฉิน

3.13 ใช้แบบแผนการจัดตารางเวรที่มีประสิทธิผล และบุคลากรมีความพึงพอใจ

3.14 รักษาวินัย

3.15 คงใช้ซึ่งความเชี่ยวชาญ ความทันสมัยในด้านการพยาบาล และนโยบายของโรงพยาบาล

3.16 เสนอรายงานต่อผู้ตรวจการพยาบาลบนพื้นฐานของความจริง

4. ด้านการควบคุม (การประเมินผล)

4.1 ใช้มาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการรับรองคุณภาพในการพัฒนาแผนการควบคุม และแผนการประเมินผล

4.2 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล โดยใช้กระบวนการและมาตรฐานที่คาดหวังผลและสามารถวัดได้

4.3 จัดทำแผนการประเมินผลสำหรับบุคลากร และอภิปรายร่วมกัน รวมทั้งการหาข้อตกลงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาล

4.4 ทำให้แผนการประเมินผลงานเกิดผล โดยการบันทึกการสังเกตการประชุมและอภิปรายผลที่ให้ข้อมูลป้อนกลับทันทีทันใดแก่บุคลากรพยาบาล

4.5 ประเมินแผนการพยาบาล

- 4.6 ประเมินงานฉุกเฉินที่ปฏิบัติเป็นประจำ เช่น การช่วยฟื้นคืนชีพ
แผนปฏิบัติการ
- 4.7 ประเมินแบบฟอร์มที่ใช้บันทึกข้อมูลทางการแพทย์
- 4.8 ใช้โปรแกรมประกันคุณภาพที่มีประสิทธิผล
- 4.9 คงไว้ซึ่งกระบวนการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ในทุกสาขาของ
การควบคุม
- 4.10 ใช้การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยเป็นส่วนหนึ่งของแผนควบคุม หรือแผนการ
ประเมิน
- 4.11 วางแผนพัฒนาให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และให้การสนับสนุน
- 4.12 สร้างวงจรของกระบวนการประเมินอย่างต่อเนื่อง
- 4.13 ให้ข้อป่งชี้ ช้อยกเว้นมาตรฐานพิเศษ
- 4.14 ใช้ข้อเท็จจริง การสัมผัสโดยตรง เพื่อระงับข้อขัดแย้งจากการ
ควบคุม
- 4.15 ควบคุมงบประมาณด้านบุคคล วัสดุ และเครื่องมือเครื่องใช้
- 4.16 ประเมินการขาดงาน และการออกจากงานของบุคลากร

Haloburbo (1998) ทำการศึกษาโดยจัดหลักสูตรการเรียนรู้อันเข้มข้นของนักศึกษาพยาบาลจากประสบการณ์นานาชาติ โดยจัดให้มีประสบการณ์ในการเดินทางเพื่อไปศึกษากับนานาชาติเพื่อแสวงหาความรู้ 3 แบบ คือ แสวงหาความรู้ในประเทศเดียวกัน ประเทศนิการาแก้ว และประเทศเนเธอร์แลนด์พบว่า การเรียนรู้อันเข้มข้นและประสบการณ์นานาชาติของนักศึกษาพยาบาลมีความสำคัญต่อการเติบโตทางวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาล โดยนักศึกษามีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม และความเป็นมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีความรู้เพิ่มเติม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ได้มีโอกาสในการฝึกทักษะด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และการพัฒนาทักษะการใช้สื่อสารด้วยท่าทาง การมีโอกาสเดินทางไปหาประสบการณ์ในประเทศต่าง ๆ เป็นการเสาะแสวงหาประสบการณ์และสิ่งแปลกใหม่ ช่วยในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และตระหนักเห็นความสำคัญในสาระสำคัญของงานด้านการพยาบาลว่ามีความเชื่อมโยงกับสภาวะแวดล้อมอย่างไร

O'Conner (1980) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลจบใหม่ในปีแรกของการปฏิบัติงาน ใช้เทคนิคเดลฟาย ศึกษาจากพยาบาลจบใหม่จำนวน 20 คน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การตอบสนองต่อการปฏิบัติวิชาชีพ ความรู้เฉพาะด้าน การศึกษาหาความรู้และปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการดูแล การให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพ การสอนแนะและการเรียนรู้อันเข้มข้น การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานต้นบริการ

ด้วยความมั่นใจ ความสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยทำการประเมินเมื่อปฏิบัติงาน 8 สัปดาห์และ 6 เดือน และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาคอนบาร์ค พบว่า พยาบาลใหม่มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบกันทั้งสองครั้งโดยใช้สถิติ paired t-test จึงนับว่าพยาบาลใหม่มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นเป็นระยะอย่างชัดเจน

Brunt (2002) ได้ศึกษาเรื่องตัวประกอบที่แสดงถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่กำลังศึกษาด้านการพยาบาลและปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง จำนวน 101 คน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล 3-30 ปีอายุ 33-65 ปี ประสบการณ์ด้านการเป็นหัวหน้าหรือผู้ป่วย 1-7 ปี จากการศึกษาพบว่า ตัวประกอบด้านการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการต่อบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการใช้ทักษะภายในและภายนอกในการปฏิบัติงาน ด้านการเชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการและการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสารในการรับข้อมูลด้านการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านหัวหน้าและวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านข้อมูลการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ด้านการประเมินด้านการศึกษา การปฏิบัติงาน ทัศนคติ หรือกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ด้านข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ และด้านการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์เพื่อเป็นการสะดวกในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา ค้นคว้า ทบทวน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากเอกสาร ตำราต่าง ๆ (จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ, 2530; กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม, 2537; ภาตรี พัฒนารังสรรค์, 2542; เรียม ศรีทอง, 2542; ทศนา บุญทอง, 2542; วรางคณา สิริบุษกะ, 2544; Swansburg, 1968; Kanter, 1977; Boydell, 1985; Shemerhom, Hantand and Osborn, 1989; Werther and Davis, 1993; Abruzzese, 1996; Dessler, 2000) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเบื้องต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ใช้วิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey) เพื่อศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ประมวลสรุปเป็นแนวคิดองค์ประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นกรอบโครงสร้างในการสัมภาษณ์
2. นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ 8 ท่านที่ให้สัมภาษณ์
3. รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ และรายการสำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์
4. สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ปรับปรุงและแก้ไข
6. สุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาเอกสาร งานวิจัยและวิเคราะห์การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและผลที่ได้จากการศึกษาการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530), กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม (2537), ราตรี พัฒนารังสรรค์ (2542), เรียม ศรีทอง (2542), ทศนา บุญทอง (2542), วรางคณา สิริปุชกะ (2544), Swansburg (1968), Kanter (1977), Boydell (1985), Shemerhorn, Hantand and Osborn (1989), Werther and Davis (1993), Abruzzese (1996), Dessler (2000) และนำมาจัดทำเป็นรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลได้ 92 รายการ รายละเอียดดังแสดงไว้ในภาคผนวก

2. การรวบรวมข้อมูลการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้นำกรอบโครงสร้างการพัฒนาตนเองการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากแนวคิดทฤษฎี สร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพโดยใช้คำถามปลายเปิด

มีข้อความหลักและข้อความย่อย โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์ มีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง ทั้งหมด จำนวน 7 ข้อ คือ

1. การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล หมายถึงอะไร
2. การพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาล มีความสำคัญอย่างไรบ้าง
3. การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพควรมีด้านใดบ้าง และมีองค์ประกอบอะไรบ้างในแต่ละด้าน
ตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติพยาบาล ประกอบด้วยอะไรบ้าง
3.2 ตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย
อะไรบ้าง
3.3 ตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านวิชาการ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
3.4 มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพด้านอื่นอีกนอกจาก 3 ด้านที่กล่าวมาข้างต้น หรือไม่ อย่างไรบ้าง
4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเป็นอย่างไรบ้าง ทั้งต่อตนเอง เพื่อน
ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร
5. การพัฒนาตนเองในสังกัดต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่(สังกัดกลาโหม สังกัดสำนัก
นายกรัฐมนตรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข)
อย่างไร
6. ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพพยาบาลมีอะไรบ้าง
7. อุปสรรคในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพพยาบาลมีอะไรบ้าง

ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ โดยสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล จำนวน 8 ท่าน เกี่ยวกับตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
ตามความคิดเห็น ประสบการณ์ และสภาพความเป็นจริง โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อนำ
ข้อมูลที่ได้มาพัฒนากรอบแนวคิด และรายการสำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ โดยมี
รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล 8 ท่าน ที่ให้สัมภาษณ์ คือ
 - 1.1 อาจารย์พยาบาล จำนวน 2 ท่าน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการ
พยาบาล มีประสบการณ์สอนด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป
 - 1.2 นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จำนวน 2 ท่าน เป็น
ผู้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ โดยมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ ได้แก่ การเขียน
บทความ ตำรา หรือผลงานวิจัย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล

1.3 ผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 2 ท่าน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล เป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป

1.4 พยาบาลประจำการ จำนวน 2 ท่าน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป

2. การเตรียมการสัมภาษณ์ คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด ติดต่อขออนุญาตโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญ แจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ พร้อมนัดวัน เวลา สถานที่ที่จะสัมภาษณ์ ทำหนังสือขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บังคับบัญชาของผู้เชี่ยวชาญและส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์สังเขป ให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง มีการเตรียมตัวโดยศึกษาขั้นตอน เทคนิค วิธีการสัมภาษณ์ จากเอกสาร ตำรา และมีประสบการณ์ในการสัมภาษณ์จากการฝึกงานภาคสนาม (Field study) และเป็นผู้ช่วยวิจัยในการสัมภาษณ์

3. การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเองโดยแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อีกครั้ง ขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึก จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์โดยเปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ผู้วิจัยกล่าวทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละ 60-90 นาที

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจำนวน 77 รายละเอียดดังแสดงในภาคผนวก

3. รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร และการวิจัย ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลของรัฐ ประกอบด้วยรายละเอียดที่จัดกลุ่มตัวแปรได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มการบริหารจัดการ และกลุ่มวิชาการ ดังนี้

1. **กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล** ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้และทักษะต่าง ๆ การได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาที่มากขึ้น การศึกษาเรียนรู้งานที่รับผิดชอบเพิ่มเติมอยู่เสมอ การปฏิบัติงานเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การหมุนเวียนการปฏิบัติงาน การให้การพยาบาลผู้ป่วยตามแผนการพยาบาล นำความรู้ความเข้าใจในหลักการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย การตัดสินใจให้ความช่วยเหลือทั้งในยามปกติและกรณีฉุกเฉิน การป้องกัน แก้ไขความพิการและส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย การป้องกันการติดเชื้อ การจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ และการควบคุมมาตรฐานการพยาบาลโดยการประเมินคุณภาพการพยาบาล

2. **กลุ่มการบริหารจัดการ** ประกอบด้วย การมีความรู้ด้านการบริหารจัดการ การมีแนวทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร การติดตามข่าวสารทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการเรียนรู้ภาวะผู้นำ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ การทราบนโยบาย และเป้าหมายของหน่วยงาน การเข้าใจแผนพัฒนาบุคลากร การได้รับข้อมูล และการได้รับคำปรึกษาด้านอาชีพจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงาน การมอบหมายงาน การสร้างทีมการพยาบาล การนิเทศงาน การให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหา การควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ การประเมินผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย การได้รับโครงการสนับสนุนการพัฒนาด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการวางแผนกิจกรรมในการปฏิบัติงาน

3. **กลุ่มวิชาการ** ประกอบด้วย การศึกษาหาความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การอบรมดูงาน การลาศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในและนอกประเทศ การเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการขององค์การ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การทำผลงานทางวิชาการ การเขียนบทความทางวิชาการ การมีส่วนร่วมและการให้ความร่วมมือในการทำวิจัย การนำผลการวิจัยมาใช้ การสอนหรือเป็นที่เลี้ยงของนักศึกษา การมีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศ การจัดทำคู่มือต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญาของหน่วยงานหรือองค์การ

เมื่อนำรายการการพัฒนาตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัย และอื่น ๆ และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเปรียบเทียบรายการพัฒนาตนเองของพยาบาลรายชื่อย่อย และสรุปกรอบโครงสร้างของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ได้ 11 ด้าน และมีรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพย่อย 94 รายการ ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ดังนี้

1. ด้านการดูแลรักษาพยาบาล	19	รายการ
2. ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล	5	รายการ
3. ด้านการติดตามและประเมินผล	5	รายการ
4. ด้านการวางแผน	7	รายการ

5. ด้านการจัดระบบงาน	9	รายการ
6. ด้านการอำนวยความสะดวก	12	รายการ
7. ด้านการควบคุม	8	รายการ
8. ด้านภาวะผู้นำ	7	รายการ
9. ด้านการแสวงหาความรู้	10	รายการ
10. ด้านการเผยแพร่ความรู้	7	รายการ
11. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	5	รายการ

4. สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ตามที่ได้จากการสัมภาษณ์ และศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดรัฐ จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล

ลักษณะเครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน และสังกัดโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้า ทบทวน แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ วารสาร เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประมวลสรุปเป็นแนวคิดตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จัดกลุ่มการพัฒนาตนเอง 3 กลุ่ม กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มบริหารจัดการ และกลุ่มวิชาการ ได้ตัวแปรทั้งหมด 92 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีลักษณะไม่มีโครงสร้างตามแนวคิดที่ได้จากการประมวลสรุป จากการรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวประกอบหรือปัจจัย

ที่เป็นตัวบ่งชี้การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพดังกล่าว ประกอบด้วยข้อคำถามหลักและข้อคำถามย่อย (ให้ตอบอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้ในเรื่องการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ) โดยนำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จัดกลุ่มการพัฒนาตนเอง 3 กลุ่ม กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มบริหารจัดการ และกลุ่มวิชาการ ได้ตัวแปรทั้งหมด 77 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแนวคิด เอกสาร ตำรา และงานวิจัย และการสัมภาษณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา นำมาจัดกลุ่มการพัฒนาตนเอง 3 กลุ่ม กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล กลุ่มบริหารจัดการ และกลุ่มวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามปลายเปิดในขั้นต่อไป ได้ตัวแปรทั้งหมด 94 ตัวแปร

ขั้นตอนที่ 4 สร้างแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยบูรณาการเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและจากการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ได้ข้อคำถาม จำนวน 94 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------|
| 1. ด้านการดูแลรักษาพยาบาล | 19 ข้อ |
| 2. ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล | 5 ข้อ |
| 3. ด้านการติดตามและประเมินผล | 5 ข้อ |
| 4. ด้านการวางแผน | 7 ข้อ |
| 5. ด้านการจัดระบบงาน | 9 ข้อ |
| 6. ด้านการอำนวยความสะดวก | 12 ข้อ |
| 7. ด้านการควบคุม | 8 ข้อ |
| 8. ด้านภาวะผู้นำ | 7 ข้อ |
| 9. ด้านการแสวงหาความรู้ | 10 ข้อ |
| 10. ด้านการเผยแพร่ความรู้ | 7 ข้อ |
| 11. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ | 5 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับเป็น 1-5 คะแนน ดังนี้

- | | | |
|------------------------|---------|---|
| 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวอย่างน้อยที่สุด |
| 2 = เห็นด้วยน้อย | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวน้อย |
| 3 = เห็นด้วยปานกลาง | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวปานกลาง |
| 4 = เห็นด้วยมาก | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวมาก |
| 5 = เห็นด้วยมากที่สุด | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวมากที่สุด |

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจำนวน 94 ข้อ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ทางด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านการปฏิบัติการพยาบาล พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาและให้ข้อเสนอแนะ โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องกันและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 พบว่าแบบประเมินผ่านเกณฑ์ มีความตรงตามเนื้อหาทุกข้อ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ คือ

1.1 อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการพยาบาล มีประสบการณ์การสอนทางด้านบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป

1.2 นักวิชาการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และหน่วยงานที่ให้การดูแลรักษาพยาบาล เป็นผู้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ โดยมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการ ได้แก่ การเขียนบทความ ตำรา หรือผลงานวิจัย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล

1.3 ผู้บริหารการพยาบาล มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารหน่วยงานต่าง ๆ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีประสบการณ์ทำงานในด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป

1.4 พยาบาลวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

2. การหาความตรงเชิงสัมพันธ์ โดยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item correlation analysis) ในข้อคำถามทั้งหมด ใช้สูตรสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในข้อคำถามทั้งหมด 80 ข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.2 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ หลังจากหาความตรงเชิงความสัมพันธ์ พบว่ารายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ในแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ

3. การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC+ (Statistics package for the social science for personal computer) ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับ .9889 นำค่าที่ได้มาพิจารณาปรับข้อคำถาม โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Inter-Item correlation) มากกว่า 0.2 จึงถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

ได้ผลคือ ข้อคำถามใช้ได้ทุกข้อ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง และนำมาหาค่าความเที่ยงหลังจากเก็บข้อมูล ได้ค่าความเที่ยง .9835 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	ทดลองใช้ (n=30)	ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (n=789)
กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล		
ด้านการดูแลรักษาพยาบาล	.9534	.9340
ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล	.8985	.8847
ด้านการติดตามและการประเมินผล	.9203	.8806
กลุ่มบริหารจัดการ		
ด้านการวางแผน	.9059	.9187
ด้านการจัดระบบงาน	.9457	.9165
ด้านการอำนวยการ	.9443	.9327
ด้านการควบคุม	.9517	.9027
ด้านภาวะผู้นำ	.9464	.9074
กลุ่มวิชาการ		
ด้านการแสวงหาความรู้	.9363	.9248
ด้านการเผยแพร่ความรู้	.9277	.9139
ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	.9403	.9337
รวม	.9889	.9835

5. ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ปรับปรุงและแก้ไข

หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่าจากคำถามทั้งหมด 94 ข้อ ปรับปรุงแก้ไข จำนวน 10 ข้อ ตัดออก จำนวน 9 ข้อ และข้อคำถามซ้ำซ้อนนำมารวมเป็นข้อคำถามเดียวจาก 7 ข้อ เหลือ 2 ข้อ ได้แบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จำนวน 80 ข้อ แบ่งเป็นรายด้านดังได้แสดงในภาคผนวก ดังนี้ คือ

1. ด้านการดูแลรักษาพยาบาล	15	รายการ
2. ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล	4	รายการ
3. ด้านการติดตามและประเมินผล	4	รายการ
4. ด้านการวางแผน	6	รายการ
5. ด้านการจัดระบบงาน	8	รายการ
6. ด้านการอำนวยความสะดวก	10	รายการ
7. ด้านการควบคุม	5	รายการ
8. ด้านภาวะผู้นำ	7	รายการ
9. ด้านการแสวงหาความรู้	10	รายการ
10. ด้านการเผยแพร่ความรู้	6	รายการ
11. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ	5	รายการ

6. สุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดของรัฐทั่วประเทศ ที่มีขนาดจำนวนเตียง 100 เตียงขึ้นไป สังกัดส่วนราชการ 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาล สังกัดของรัฐ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สุ่มจำนวนโรงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จำนวน 121 โรงพยาบาล มีประชากรทั้งหมด 29,972 คน จากสังกัดกระทรวงกลาโหม 18 โรงพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 1 โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 6 โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 โรงพยาบาล และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 92 โรงพยาบาล

2. สุ่มโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามสังกัดโรงพยาบาลรัฐ โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้อัตราส่วน 1:5 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 27 โรงพยาบาล ได้แก่ สังกัดกระทรวงกลาโหม 4 โรงพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 1 โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2 โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 โรงพยาบาล และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 19 โรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 3

3. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Factor analysis) คือ 10 เท่าของจำนวนตัวแปร หรือมากกว่า (Lindeman, 1980) ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งหมด 80 ข้อ คือ จำนวนตัวแปร 80 ตัวแปร จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 เท่าของจำนวนตัวแปร คือ 800 คน

4. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนของประชากร ในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ ได้อย่างน้อยจำนวน 800 คน ดังแสดงใน ตารางที่ 6 จากการทบทวนการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวประกอบ และเก็บข้อมูลโดยส่ง แบบสอบถามทางไปรษณีย์ พบว่า ได้ข้อมูลกลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 82.13 (นฤมล กิจจานนท์, 2540) และร้อยละ 91 (จารุวรรณ ศรีทอง, 2540) เห็นว่าข้อมูลขาดความสมบูรณ์ และสูญหายไป ประมาณร้อยละ 10-20 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอจากการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเพิ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็น 880 คน

5. เลือกตัวอย่างประชากรแต่ละโรงพยาบาลในทุกแผนกโดยการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธี คำนวณตามสัดส่วนกับพยาบาลทั้งหมดในแต่ละแผนก ตามสัดส่วนที่คำนวณได้จากข้อ 4 ได้แก่ แผนกสูติ- นรีเวชกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยหนัก แผนกผู้ป่วยนอก และฉุกเฉิน และอื่น ๆ

6. โรงพยาบาลที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ทางโรงพยาบาลจัดสู่ม ง่ายดายโดยตารางเลขสุ่มจากบัญชีรายชื่อให้ โดยกำหนดคุณสมบัติ คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จำนวนที่
ส่งแบบสอบถาม และจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับสมบูรณ์

สังกัด / โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ส่งแบบ สอบถาม (ฉบับ)	แบบสอบถาม สมบูรณ์ (ฉบับ)
สังกัดกระทรวงกลาโหม				
1. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	651	64	70	67
2. โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	295	29	32	30
3. โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	75	7	8	8
4. โรงพยาบาลอนันตมหิตล	115	11	12	12
สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี				
โรงพยาบาลตำรวจ	957	90	99	87
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ				
โรงพยาบาลรามธิบดี	933	91	100	82
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	337	33	36	32
สังกัดกรุงเทพมหานคร				
โรงพยาบาลตากสิน	259	25	28	26
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข				
1. โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา	188	18	20	20
2. โรงพยาบาลสระบุรี	292	29	32	29
3. โรงพยาบาลพระปกเกล้า	300	29	50	29
4. โรงพยาบาลมหาสารคามราชสีมา	473	46	28	44
5. โรงพยาบาลนครปฐม	260	25	32	28
6. โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์	301	29	45	29
7. โรงพยาบาลพุทธชินราช	415	41	24	39
8. โรงพยาบาลปทุมธานี	117	17	19	24
9. โรงพยาบาลอ่างทอง	173	22	18	17
10. โรงพยาบาลอินทร์บุรี	162	16	22	18
11. โรงพยาบาลชัยนาท	192	19	16	21
12. โรงพยาบาลดำเนินสะดวก	151	15	16	15

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สังกัด / โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	ส่งแบบ สอบถาม (ฉบับ)	แบบสอบ สมบูรณ์ (ฉบับ)
กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)				
13. โรงพยาบาลโพธาราม	156	15	16	15
14. โรงพยาบาลชัยภูมิ	205	20	22	18
15. โรงพยาบาลสกลนคร	231	23	25	18
16. โรงพยาบาลสุโขทัย	162	16	17	16
17. โรงพยาบาลพิจิตร	296	29	32	25
18. โรงพยาบาลน่าน	217	21	23	21
19. โรงพยาบาลพะเยา	202	20	22	19
รวม	8,115	800	880	789

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึง
 - 1.1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 4 โรงพยาบาล
 - 1.2 ผู้บังคับการโรงพยาบาล สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 1 โรงพยาบาล
 - 1.3 ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 โรงพยาบาล
 - 1.4 คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 1 โรงพยาบาล
 - 1.5 ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1 โรงพยาบาล
 - 1.6 ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 19 โรงพยาบาล
2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผ่านทางหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลแก่พยาบาลวิชาชีพที่

ปฏิบัติงานทุกแผนกและมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกเพื่อให้ครอบคลุมประชากรทุกหน่วย พร้อมอุปกรณ์เพื่อให้ส่งกลับถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มีหนังสือขอความยินยอมให้ความร่วมมือในการวิจัย แนบไปพร้อมแบบสอบถามทุกฉบับ โดยชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย อธิบายสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม หากไม่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย สามารถปฏิเสธไม่ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยได้ทันที

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่ วันที่ 29 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 4 มีนาคม 2547 โดยแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 789 ฉบับ จากจำนวน 880 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.66 ดังแสดงในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จำแนกตาม อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล ตำแหน่ง แผนกการปฏิบัติงาน และสังกัดโรงพยาบาล (N=789)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-25 ปี	198	25.10
26-30 ปี	70	8.87
31-35 ปี	111	14.07
36-40 ปี	210	26.62
41-45 ปี	121	15.33
มากกว่า 50 ปี	79	10.01
สถานภาพสมรส		
คู่	389	49.30
โสด	375	47.53
ม่าย / หย่า / แยก	11	1.39
หย่าร้าง	13	1.65
แยก	1	0.13
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	691	87.58
ปริญญาโท	98	12.42

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล		
1-5 ปี	165	20.91
6-10 ปี	150	19.01
11-15 ปี	112	14.20
16-20 ปี	220	27.88
21-25 ปี	86	10.90
มากกว่า 25 ปี	56	7.10
ตำแหน่ง		
หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้างาน พยาบาลวิชาชีพ	144	18.25
	645	81.75
แผนกการปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	179	22.69
ศัลยกรรม	148	18.76
สูติ-นรีเวชกรรม	117	14.83
กุมารเวชกรรม	93	11.78
ผู้ป่วยหนัก	43	5.45
ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	90	11.41
ผ่าตัด-วิสัญญี	75	9.51
หอผู้ป่วยพิเศษ	44	5.57
สังกัดโรงพยาบาล		
กระทรวงกลาโหม	120	15.21
สำนักนายกรัฐมนตรี	100	12.67
กระทรวงสาธารณสุข	469	59.44
กรุงเทพมหานคร	28	3.55
กระทรวงศึกษาธิการ	72	9.13

จากตารางที่ 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี ร้อยละ 26.62 รองลงมาอยู่ในช่วง 21-25 ปี ร้อยละ 25.10 มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 49.30 และโสด ร้อยละ 47.53 ส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 87.58 มีประสบการณ์การทำงานปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16-20 ปี ร้อยละ 27.88 อยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 81.75 และหัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ 18.25 และส่วนมากปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม ร้อยละ 22.69 รองลงมาได้แก่ แผนกศัลยกรรม ร้อยละ 18.76 แผนกสูติ-นรีเวชกรรม ร้อยละ 14.83 และอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด 469 คน ร้อยละ 59.44

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for the Science) ดังนี้

1. แบบวัดตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ วิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2. แบบวัดตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ของพยาบาล วิชาชีพเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อกระทงของแบบประเมินให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่ม ตัวอย่าง ต่อระดับความสำคัญของรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดของรัฐ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อกระทงนั้นเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลที่สำคัญมากที่สุด
3.50-4.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อกระทงนั้นเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลที่สำคัญมาก
2.50-3.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อกระทงนั้นเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลที่สำคัญปานกลาง
1.50-2.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อกระทงนั้นเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลที่สำคัญน้อย
1.00-1.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าข้อกระทงนั้นเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลที่สำคัญน้อยที่สุด

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ ซึ่งให้เห็นถึงลักษณะการกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

3. การวิเคราะห์ตัวประกอบคือ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS / PC+ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) แสดงผลในรูปของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ พร้อมทั้งทดสอบความมีนัยสำคัญของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ Bartlett's test of sphericity เพื่อทดสอบว่ามีความเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ หลังจากทดสอบแล้วพบว่า ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ โดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .000 แสดงว่าสามารถนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์ตัวประกอบได้ และนำไปทดสอบค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ซึ่งควรมีค่าเข้าใกล้ 1 และจากการทดสอบพบว่าได้ค่า .982 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมาก เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ตัวประกอบ

3.2 นำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ไปสกัดตัวประกอบ (Factor extraction) โดยใช้วิธีตัวประกอบหลัก (Principle component analysis) เพื่อแยกตัวประกอบรวมให้มีตัวประกอบน้อยที่สุด

3.3 หมุนแกนตัวประกอบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิมิกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้ตัวประกอบที่มีโครงสร้างอย่างง่าย ไม่ซับซ้อน ทำให้การแปลความหมายตัวประกอบสะดวกขึ้น การหมุนแกนวิธีนี้จะได้ตัวแปรแต่ละตัวที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์คือ ตัวประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532) โดยตัวแปรแต่ละตัวแปรต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Lindeman, 1980)

3.4 นำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบไปแปรผลและกำหนดชื่อตัวประกอบ

3.5 ได้ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ จำนวน 27 โรงพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่าง 789 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการประเมินระดับความสำคัญของรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
ของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล
โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสำคัญของตัวแปรการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ (N = 789)

อันดับที่	ตัวแปร	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	X	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	14	สามารถปฏิบัติการพยาบาล ด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ	4.56	.56	มากที่สุด
2	2	สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอด	4.56	.56	มากที่สุด
3	1	สามารถใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล	4.47	.58	มาก
4	4	สามารถปรึกษานุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันที	4.43	.63	มาก
5	11	สามารถควบคุมดูแล และป้องกันการแพร่กระจายของ เชื้อโรคและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย	4.43	.64	มาก
6	3	สามารถวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องกับ ปัญหา ความเจ็บป่วยขณะที่ผู้ป่วยอยู่ใน รงพยาบาล	4.42	.61	มาก
7	5	สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานการ พยาบาลหรือคู่มือปฏิบัติการพยาบาล	4.34	.63	มาก
8	39	สามารถจัดลำดับความสำคัญองานและปฏิบัติตาม ขั้นตอนที่กำหนด	4.34	.64	มาก
9	32	เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากร ในหน่วยงาน	4.34	.65	มาก
10	56	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งที่จะพัฒนาตนเองและ พัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.34	.68	มาก
11	15	สามารถส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยอย่างเหมาะสม	4.33	.64	มาก
12	8	สามารถสอนสุขศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถใน การดูแลตนเอง	4.33	.62	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

อันดับที่	ตัวแปร ที่	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	— X	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
13	58	มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	4.33	.64	มาก
14	16	สามารถประสานความร่วมมือ กับบุคลากรพยาบาล เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	.60	มาก
15	55	มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย	4.31	.67	มาก
16	9	สามารถจัดเตรียม ดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดูแลรักษาพยาบาลให้พร้อม ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	.64	มาก
17	38	ทราบนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การดูแลรักษาพยาบาลของหน่วยงาน	4.30	.65	มาก
18	19	สามารถร่วมมือปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผล สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.27	.64	มาก
19	23	สามารถประเมินปัญหา และหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	4.26	.63	มาก
20	22	สามารถใช้ ทักษะการพยาบาล และคู่มือปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อ คุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย	4.21	.68	มาก
21	30	มีความเข้าใจในพันธกิจ และขอบข่ายงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	4.21	.69	มาก
22	20	สามารถติดตามการปฏิบัติการพยาบาล ในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	4.19	.67	มาก
23	47	สามารถตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.18	.73	มาก
24	10	สามารถดูแลสิ่งแวดล้อม ในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมต่อการดูแลรักษาพยาบาล	4.17	.68	มาก
25	57	กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง	4.16	.72	มาก
26	6	สามารถให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วย และครอบครัวได้ ครอบคลุมปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	4.16	.73	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

อันดับที่	ตัวแปร ที่	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	X	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
27	21	สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล และคู่มือ ปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอ ผู้ป่วย	4.15	.69	มาก
28	17	สามารถปรึกษาหารือกับบุคลากรพยาบาล ทั้งในและ นอกหน่วยงาน เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความ รับผิดชอบได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง	4.15	.70	มาก
29	54	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีไหวพริบในการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.15	.70	มาก
30	44	สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและ สนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน	4.15	.70	มาก
31	34	สามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ได้อย่างเหมาะสม ทั้งในภาวะปกติและภาวะขาดแคลนบุคลากร	4.14	.74	มาก
32	13	สามารถนำรูปแบบการพยาบาล และเทคโนโลยีที่ เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	4.12	.66	มาก
33	36	สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงาน ได้อย่าง เหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	4.12	.69	มาก
34	12	สามารถวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วย ร่วมกับทีมสุขภาพ และครอบครัวของผู้ป่วย	4.11	.70	มาก
35	33	สามารถมีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศ และฝึก บุคลากรใหม่ในหน่วยงาน	4.11	.77	มาก
36	18	สามารถสอบถามข้อมูล และหาแนวทางการปฏิบัติจาก ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้บังคับบัญชาตามสายงาน	4.10	.71.	มาก
37	37	สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานที่เกิดจากระบบงาน บุคลากรและสิ่งแวดล้อม	4.10	.73	มาก
38	42	สามารถส่งเสริมบรรยากาศ การปฏิบัติงานใน หน่วยงานได้เหมาะสม	4.09	.70	มาก
39	49	สามารถติดตาม และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.09	.74	มาก
40	31	สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างการทำงานใน หน่วยงาน	4.09	.75	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

อันดับที่	ตัวแปร ที่	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	— X	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
41	72	สามารถสอนและเป็นพี่เลี้ยง พยาบาลให้แก่นักศึกษาพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล	4.09	.83	มาก
42	25	สามารถปรับปรุงแผนงาน สอดคล้องกับสถานการณ์	4.09	.68	มาก
43	53	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์และ ความคิดริเริ่มล่วงหน้าใน การปฏิบัติการพยาบาล	4.06	.72	มาก
44	48	สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อ ตอบสนองความต้องการการพยาบาล ของผู้ป่วย	4.06	.73	มาก
45	46	สามารถส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรใน หน่วยงาน	4.05	.78	มาก
46	24	สามารถร่วมกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ และภารกิจ ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.01	.72	มาก
47	45	สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน การพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากร	4.01	.74	มาก
48	26	สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานให้ สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	4.01	.76	มาก
49	40	สามารถปรับปรุงระบบข่าวสารให้ข้อมูล ที่ถูกต้อง ครบถ้วนและชัดเจนแก่บุคลากร	4.00	.70	มาก
50	27	สามารถร่วมประชุม ให้คำปรึกษาและกำหนด นโยบาย เกี่ยวกับ การปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ	4.00	.74	มาก
51	35	สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้ เหมาะสม กับความต้องการของผู้ป่วย	4.00	.77	มาก
52	50	สามารถควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ใน หน่วยงานให้ เป็นไปอย่างประหยัด ถูกต้องและเหมาะสม	3.94	.77	มาก
53	59	สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร ใน หน่วยงาน สามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพพยาบาล โดยมีส่วนร่วม	3.93	.77	มาก
54	52	ในองค์กรวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.93	.82	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

อันดับที่	ตัวแปร ที่	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	— X	S.D.	ระดับความ สำคัญ
55	43	สามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพ	3.92	.76	มาก
56	41	สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ในการ บริหารงาน และการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน	3.91	.74	มาก
57	71	สามารถดำเนินการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่ และผู้ เข้ารับการอบรมในหน่วยงาน	3.90	.92	มาก
58	7	สามารถนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ	3.86	.76	มาก
59	67	เข้าร่วมประชุม สัมมนา ฟังบรรยายทางวิชาการอย่าง สม่ำเสมอ	3.84	.89	มาก
60	65	มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจาก หน่วยงานอื่น	3.83	.91	มาก
61	80	สามารถจัดทำคู่มือทางการพยาบาล และมาตรฐาน การพยาบาลมาใช้ในหน่วยงาน	3.78	.99	มาก
62	29	สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการ ประเมินผลร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล	3.77	.85	มาก
63	64	สามารถเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะ สุขภาพ ทั้งการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารการ พยาบาล	3.74	.86	มาก
64	60	อ่านหนังสือวารสาร งานวิจัยทางการพยาบาลเป็น ประจำ	3.72	.87	มาก
65	70	สามารถร่วมจัดกิจกรรมวิชาการในหน่วยงาน หรือใน โรงพยาบาล	3.71	.96	มาก
66	79	สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้าน สุขภาพแก่ครอบครัวและประชาชน	3.71	.96	มาก
67	28	สามารถวางแผนการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วยได้ อย่างเหมาะสม	3.69	.86	มาก
68	61	สามารถสืบค้นข้อมูลที่จำเป็นทางการพยาบาลจาก คอมพิวเตอร์	3.64	.95	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

อันดับที่	ตัวแปร ที่	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ		S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
			—		
			X		
69	75	สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการ พยาบาล	3.63	.94	มาก
70	51	สามารถประเมินการคงอยู่ และการออกจาก งานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.62	.98	มาก
71	77	สามารถจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนางาน เสนอ ผู้บังคับบัญชา	3.60	.98	มาก
72	73	สามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่	3.60	1.00	มาก
73	74	สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาล ในสาขาที่ เชี่ยวชาญ	3.55	1.09	มาก
74	69	เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และ องค์กรอื่น ๆ	3.47	1.12	ปานกลาง
75	76	สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยใน ที่ประชุมวิชาการ	3.44	1.06	ปานกลาง
76	62	สามารถใช้ภาษาอังกฤษ ในการค้นคว้าหาความรู้ และการติดต่อสื่อสาร	3.43	1.01	ปานกลาง
77	78	สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการ พยาบาล	3.36	1.12	ปานกลาง
78	63	สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งจาก ภายในประเทศและต่างประเทศ	3.05	1.18	ปานกลาง
79	68	มีโอกาสเข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับบัณฑิต และ ดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ	3.00	1.40	ปานกลาง
80	66	มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ	2.43	1.43	น้อย

จากตารางที่ 5 ตัวแปรทั้ง 80 ตัวแปร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.43-4.56 แสดงว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความเห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวเป็นการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ที่มี ความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับน้อยถึงมากที่สุด โดยตัวแปรการพัฒนาตนเอง เชิงวิชาชีพที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดมี 2 รายการ ตัวแปรการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่มี ระดับความสำคัญมากมี 71 รายการ ตัวแปรการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่มีระดับความสำคัญ ปานกลางมี 6 รายการ และตัวแปรการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่มีระดับความสำคัญน้อยมี 1 รายการ

ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 14 สามารถ ปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และตัวแปรที่ 2 สามารถ ฝ่าฝืนและวิเคราะห์ห่อการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมา มีระดับความสำคัญมาก คือ ตัวแปรที่ 1 สามารถใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล และตัวแปรที่ 4 สามารถปรึกษานักวิชาการในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะ เข้าสู่วาระวิกฤตหรือมีปัญหาคารบ่อกัน และการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือได้ ทันทีที่มีค่าเฉลี่ย 4.47 และ 4.43 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 66 มี โอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.43

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัด ของรัฐ

การวิเคราะห์ตัวประกอบ ดำเนินการโดยการสร้างเมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 80 ตัว ได้เมตริกสหสัมพันธ์ขนาด 80 x 80 และเมื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัว แปร ว่าควรนำตัวแปรที่มีวิเคราะห์ตัวประกอบหรือไม่ โดยใช้ผลการทดสอบของ Bartlett (Bartlett's test of sphericity) พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ $= .000$ นั่นคือ เมตริกสหสัมพันธ์ที่ได้ ไม่เป็นเมตริกเอกลักษณะ แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน (กัลยา วาณิชบัญชา, 2544: 270) จึงใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ตัวประกอบทั้งหมด และค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measure (KMO) มีค่าสูง .982 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมในการใช้ เทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ (กัลยา วาณิชบัญชา, 2544: 270; ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2543: 142) และเมื่อวิเคราะห์ตัวประกอบโดยการสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (Principle factoring) หมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) ซึ่ง เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าตัวประกอบสำคัญต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า หรือเท่ากับ 1.0 โดยแต่ละตัวแปรจะต้องมีน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป มีตัวแปรที่อธิบาย

ตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Comrey, 1973 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรรมาน, 2532) พบว่าเหลือตัวประกอบสำคัญ 7 ตัวประกอบ มีจำนวนตัวแปร 77 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.84 ในที่นี้จะพิจารณาค่าผลรวมความแปรปรวนร่วมในการกำหนดตัวประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมความแปรปรวนร่วมจากมากไปหาน้อย ดังแสดงในตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ

ตัวประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	10.598	13.248	13.248
2	10.252	12.815	26.063
3	10.156	12.695	38.758
4	5.687	7.108	45.866
5	5.186	6.483	52.349
6	5.036	6.295	58.644
7	4.156	5.195	63.839
8	1.732	2.165	66.003

จากตารางที่ 6 แสดงค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวน ในแต่ละตัวประกอบของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ หลังการสกัดตัวประกอบโดยวิธีตัวประกอบหลัก (Principle factoring) หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ได้ตัวประกอบทั้งหมด 11 ตัวประกอบ ตัวประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 คือ ตัวประกอบที่ 1-8 มีค่าอยู่ระหว่าง 1.732-10.598 ส่วนตัวประกอบที่ 8 – 11 เป็นตัวประกอบที่มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบน้อยกว่า 3 ตัวจึงไม่นำมาเป็นตัวประกอบแม้จะมีค่าไอเกนมากกว่า 1 ก็ตาม แสดงว่าตัวแปรทั้ง 80 รายการมีองค์ประกอบร่วม (Common factor) 7 ตัวประกอบ ทั้งนี้มีร้อยละสะสม

ของความแปรปรวนเท่ากับ 63.84 และผู้วิจัยตั้งชื่อตัวประกอบตามคุณลักษณะตัวแปรที่มารวมกลุ่มกัน ดังนี้

ตัวประกอบที่

ชื่อตัวแปร

1	การบริหารจัดการองค์การ
2	การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน
3	การพัฒนาคุณภาพการบริการ
4	การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ
5	การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
6	ภาวะผู้นำ
7	การพัฒนาหน่วยงาน

แสดงเมทริกซ์น้ำหนักของตัวประกอบของตัวแปรบนตัวประกอบหลังการหมุนแกน เมื่อนำค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปร ไปพิจารณากับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ ตัวประกอบที่สำคัญต้องมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532) โดยแต่ละตัวต้องมีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .40 ขึ้นไป (Lindeman, 1980) จะได้ตัวประกอบจำนวน 7 ตัวประกอบ โดยมีรายการตัวแปรย่อยในแต่ละตัวประกอบ ดังแสดงในตารางที่ 7-13 ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ตัวประกอบที่ 1 การบริหารจัดการองค์การ

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการบริหารจัดการองค์การ	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	50	สามารถควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในหน่วยงานให้ใช้อย่างประหยัด	.731
2	51	สามารถประเมินการคงอยู่ และการออกจากงานของบุคลากรใน หน่วยงาน	.708
3	52	สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	.706
4	49	สามารถติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพ	.658
5	48	สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองความ ต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย	.635
6	36	สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	.610
7	46	สามารถส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน	.600
8	35	สามารถจัดหาวัด อุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เหมาะสมกับความต้องการ ของผู้ป่วย	.582
9	40	สามารถปรับปรุงระบบข่าวสารให้ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน และชัดเจน แก่บุคลากร	.567
10	44	สามารถให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากร ในหน่วยงาน	.561
11	45	สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร	.557
12	47	สามารถตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	.548
13	34	สามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในภาวะปกติ และภาวะขาดแคลนบุคลากร	.544
14	37	สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก ระบบงาน บุคลากร และสิ่งแวดล้อม	.520
15	33	สามารถมีส่วนร่วมในการประชุมพิเศษ และฝึกบุคลากรใหม่ในหน่วยงาน	.503
16	41	สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน และ ติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน	.491
17	43	สามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพ	.490
18	42	สามารถส่งเสริมบรรยากาศ การปฏิบัติงานได้เหมาะสม	.489

จากตารางที่ 7 ตัวประกอบที่ 1 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการบริหารจัดการ
องค์การ 18 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .489 - .731 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับ
น้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 50 สามารถควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในหน่วยงาน
ให้เป็นไปอย่างประหยัด (.371) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 51 สามารถประเมินการคงอยู่ และการออก
จากงานของบุคลากรในหน่วยงาน (.708) ตัวแปรที่ 52 สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในหน่วยงาน (.706) และตัวแปรที่ 49 สามารถติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ
บุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (.658) ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 1 เป็นแหล่งของความ
แปรปรวนรวมของตัวประกอบ 10.598 คิดเป็นร้อยละ 13.248 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็น
ได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึงงานด้านการบริหารจัดการ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบ
ด้านการบริหารจัดการองค์การ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ตัวประกอบที่ 2 การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	63	สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งจากภายในและต่างประเทศ	.816
2	68	มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ	.811
3	62	สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้และการติดต่อสื่อสาร	.782
4	66	มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ	.761
5	61	สามารถสืบค้นข้อมูลที่จำเป็น ทางกรพยาบาลจากคอมพิวเตอร์	.700
6	60	อ่านหนังสือวารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางการพยาบาลเป็นประจำ	.661
7	64	สามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ ทั้งการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล	.647
8	78	สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาล	.640
9	76	สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ	.624
10	69	เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานและองค์กรอื่น	.598
11	65	มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	.590
12	67	เข้าร่วมประชุม สัมมนา และฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	.567
13	75	สามารถนำผลการวิจัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	.555
14	59	สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพพยาบาล โดยมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	.501

จากตารางที่ 8 ตัวประกอบที่ 2 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงานบรรยายได้ด้วยตัวแปร 14 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .501-.816 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดคือ ตัวแปรที่ 63 สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ (.816) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 68 มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ (.811) ตัวแปรที่ 62 สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้และการติดต่อสื่อสาร (.782) และตัวแปรที่ 66 มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ (.761) ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 2 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ 10.252 คิดเป็นร้อยละ 12.815 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน

ตารางที่ 9 ตัวประกอบที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการบริการ

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	20	สามารถติดตามการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	.701
2	17	สามารถปรึกษาหารือกับบุคลากรพยาบาล ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์	.676
3	18	สามารถสอบถามข้อมูล และหาแนวทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตามสายงาน	.674
4	19	สามารถร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	.668
5	16	สามารถประสานความร่วมมือกับบุคลากรพยาบาล เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	.657
6	21	สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล	.642
7	12	สามารถวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ และครอบครัว	.620
8	22	สามารถใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย	.598
9	15	สามารถส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	.592
10	10	สามารถดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยได้เหมาะสมกับการดูแลรักษาพยาบาล	.573
11	13	สามารถนำรูปแบบการพยาบาล และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	.566
12	8	สามารถสอนนักศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง	.511
13	7	สามารถนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ	.498
14	14	สามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรมและซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ	.489
15	9	สามารถสอนนักศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง	.485
16	23	สามารถประเมินปัญหา และหาแนวทางแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการรักษพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	.482
17	11	สามารถควบคุมดูแล และป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและความเสี่ยงที่จะเกิดกับผู้ป่วย	.470

จากตารางที่ 9 ตัวประกอบที่ 3 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 17 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .470-.701 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดคือ ตัวแปรที่ 20 สามารถติดตามการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ (.701) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 17 สามารถปรึกษาหารือกับบุคลากรพยาบาลทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (.676) ตัวแปรที่ 18 สามารถสอบถามข้อมูล และหาแนวทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตามสายงาน (.674) และตัวแปรที่ 19 สามารถร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (.668) ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 3 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ 10.156 คิดเป็นร้อยละ 12.695 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การพัฒนาและการประกันคุณภาพบริการพยาบาล จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ตัวประกอบที่ 4 การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	80	สามารถจัดทำคู่มือทางการพยาบาล และมาตรฐานการพยาบาลใช้ใน หน่วยงาน	.664
2	79	สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ครอบครัวและ ประชาชน	.658
3	73	สามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่	.651
4	74	สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง	.611
5	72	สามารถสอนและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน ให้แก่นักศึกษาพยาบาล พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยพยาบาล	.594
6	71	สามารถดำเนินการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่ และผู้เข้ารับการอบรมใน หน่วยงาน	.582
7	77	สามารถจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนางานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	.555
8	70	สามารถร่วมจัดกิจกรรมวิชาการในหน่วยงาน หรือในโรงพยาบาล	.511

จากตารางที่ 10 ตัวประกอบที่ 4 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการค้นคว้าและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 8 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .511-.664 ตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดคือ ตัวแปรที่ 80 สามารถจัดทำคู่มือทางการพยาบาล และมาตรฐานการพยาบาลใช้ในหน่วยงาน (.664) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 79 สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ครอบครัวและประชาชน (.658) ตัวแปรที่ 73 สามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่ (.651) และตัวแปรที่ 74 สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง (.611) ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 4 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ 5.687 คิดเป็นร้อยละ 7.108 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การจัดการทางด้านวิชาการต่าง ๆ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 11 ตัวประกอบที่ 5 การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	2	สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ตลอดเวลา เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง	.775
2	3	สามารถวางแผนการพยาบาล ได้สอดคล้องกับปัญหาความเจ็บป่วย ขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล	.738
3	1	สามารถให้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการ ประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและ การส่งเสริมสุขภาพ	.707
4	5	สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล หรือคู่มือ ปฏิบัติการพยาบาล	.604
5	4	สามารถปรับสภาพบุคลากรในที่มสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมี อาการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา	.590
6	6	สามารถให้การรักษายาพยาบาลผู้ป่วย และครอบครัวได้ครอบคลุมปัญหา ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	.511

จากตารางที่ 11 ตัวประกอบที่ 5 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ .511-.775 ตัวแปรที่เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดคือ ตัวแปรที่ 2 สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง (.775) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 3 สามารถวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาความเจ็บป่วยขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล (.738) ตัวแปรที่ 1 สามารถให้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ (.707) และตัวแปรที่ 5 สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาลหรือคู่มือปฏิบัติการพยาบาล (.604) ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 5 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ 5.186 คิดเป็นร้อยละ 6.483 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การปฏิบัติการพยาบาลด้วยมาตรฐานทางวิชาชีพ จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตารางที่ 12 ตัวประกอบที่ 6 ภาวะผู้นำ

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านภาวะผู้นำ	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	56	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม	.642
2	58	มีความรู้ ความสามารถในการงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	.602
3	54	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	.573
4	55	มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย	.570
5	57	กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.561
6	53	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และคาดการณ์ล่วงหน้าในการปฏิบัติการพยาบาล	.480
7	39	สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด	.400

จากตารางที่ 12 ตัวประกอบที่ 6 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านภาวะผู้นำ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .400-.642 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุดคือ ตัวประกอบที่ 56 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม (.642) รองลงมาคือ ตัวประกอบที่ 58 มีความรู้ ความสามารถในการงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี (.602) ตัวประกอบที่ 54 เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (.573) และตัวประกอบที่ 55 มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย (.570) ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 5 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ 5.036 คิดเป็นร้อยละ 6.295 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการพยาบาล จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านภาวะผู้นำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ตัวประกอบที่ 7 การพัฒนาหน่วยงาน

อันดับ ที่	ตัวแปร ที่	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล ด้านการพัฒนาหน่วยงาน	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	24	สามารถร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์กรทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว	.582
2	29	สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินผลร่วมกับ ผู้บริหารการพยาบาล	.573
3	26	สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับ นโยบายขององค์กร	.564
4	25	สามารถปรับปรุงแผนงานได้อย่างเหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับ สถานการณ์	.555
5	28	สามารถวางแผนการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	.528
6	27	สามารถร่วมประชุม ให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการ พยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง	.496
7	31	สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างการทำงานในหน่วยงาน	.421

จากตารางที่ 13 ตัวประกอบที่ 7 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนา
หน่วยงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .421-.582 ตัวแปรที่เรียง
ตามน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด คือ ตัวแปรที่ 24 สามารถร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์
และภารกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (.582) รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 29 สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินผลร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล (.573) ตัวแปร
ที่ 26 สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (.564)
และตัวแปรที่ 25 สามารถปรับปรุงแผนงานได้อย่างเหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์
ตามลำดับ ตัวประกอบที่ 7 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ 4.156 คิดเป็นร้อยละ
5.195 ของความแปรปรวนทั้งหมด จะเห็นได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่อธิบายถึง แนวทางการพัฒนา
และปรับปรุงหน่วยงานจึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ตัวประกอบด้านการพัฒนาหน่วยงาน

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบที่สำคัญและตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐที่มีขนาด 100 เตียงขึ้นไปปฏิบัติงานในทุกแผนก และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 27 โรงพยาบาล จำนวน 789 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินความสำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 80 ข้อ จำแนกเป็น 11 ด้าน คือ ด้านการดูแลรักษาพยาบาล 15 ข้อ ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล 4 ข้อ ด้านการติดตามและประเมินผล 4 ข้อ ด้านการวางแผน 6 ข้อ ด้านการจัดระบบงาน 8 ข้อ ด้านการอำนวยความสะดวก 10 ข้อ ด้านการควบคุม 5 ข้อ ด้านภาวะผู้นำ 7 ข้อ ด้านการแสวงหาความรู้ 10 ข้อ ด้านการเผยแพร่ความรู้ 6 ข้อ ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ 5 ข้อ แบบสอบถามนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน คำนวณหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง .9889

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ ส่งแบบสอบถามจำนวน 880 ชุด ได้กลับคืนมา 789 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.66 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical package for the social/personal computer) คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเป็นรายข้อ และการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก (Principle factoring method) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์ทอกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการประเมินระดับความสำคัญรายการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพทั้งหมดที่เสนอให้พยาบาลวิชาชีพประเมิน พบว่ามีความสำคัญตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงน้อย กล่าวคือ รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.56 ถึง 2.43 และแต่ละตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลแตกต่างกันพอควร นั่นคือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าระหว่าง 0.56 ถึง 1.43

ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติกรพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ (ตัวแปรที่ 14) และสามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่ (ตัวแปรที่ 2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน คือ 4.56 รองลงมา คือ สามารถใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริม สุขภาพ (ตัวแปรที่ 1) สามารถปรึกษานุคลากรในที่สุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการ เปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา (ตัวแปรที่ 4) และสามารถควบคุมดูแลและ ป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและความเสี่ยงที่จะเกิดกับผู้ป่วย (ตัวแปรที่ 11) มีค่าเฉลี่ย 4.47, 4.43 และ 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57, 0.58, 0.63 และ 0.64 ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 66 มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ตัวแปรที่ 68 มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตัวแปรที่ 63 สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ ตัวแปรที่ 78 สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาล ตัวแปรที่ 62 สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้ และการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 2.43, 3.00, 3.05, 3.36 และ 3.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.43, 1.40, 1.18, 1.12 และ 1.01 ตามลำดับ

2. จากการวิเคราะห์ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดของรัฐ พบว่า ตัวประกอบที่สำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ มี 7 ตัวประกอบ ดังนี้คือ การบริหารจัดการองค์การ การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน การพัฒนาคุณภาพบริการ การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ภาวะ ผู้นำ และการพัฒนาหน่วยงาน

ตัวประกอบทั้ง 7 ตัวประกอบนี้ มีค่าความแปรปรวนรวมกันเท่ากับ 51.07 คิดเป็นร้อยละ 63.84 ในแต่ละตัวประกอบมีตัวแปรที่สามารถอธิบายลักษณะของตัวประกอบสำคัญแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

2.1 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ มีความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 10.60 คิดเป็นร้อยละ 13.25 ประกอบด้วยตัวแปรที่ บรรยายตัวประกอบ 18 ตัวแปร ได้แก่ สามารถควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในหน่วยงานให้เป็นไป อย่างประหยัด (ตัวแปรที่ 50) สามารถประเมินการคงอยู่ และการออกจากงานของบุคลากรใน หน่วยงาน (ตัวแปรที่ 51) สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (ตัวแปรที่

52) สามารถติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (ตัวแปรที่ 49) สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองของความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย (ตัวแปรที่ 48) สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (ตัวแปรที่ 36) สามารถส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 46) สามารถจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย (ตัวแปรที่ 35) สามารถปรับปรุงระบบข่าวสารให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และชัดเจนแก่บุคลากร (ตัวแปรที่ 40) สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 44) สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร (ตัวแปรที่ 45) สามารถตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม (ตัวแปรที่ 47) สามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในภาวะปกติและภาวะขาดแคลนบุคลากร (ตัวแปรที่ 34) สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดจากระบบงาน บุคลากร และสิ่งแวดล้อม (ตัวแปรที่ 37) สามารถมีส่วนร่วมในการประชุมพิเศษ และฝึกบุคลากรใหม่ในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 33) สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน และติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 41) สามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพ (ตัวแปรที่ 43) และสามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานได้เหมาะสม (ตัวแปรที่ 42)

2.2 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการแสวงหาความรู้ และการเผยแพร่ผลงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 10.25 คิดเป็นร้อยละ 12.82 ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ (ตัวแปรที่ 63) มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ (ตัวแปรที่ 68) สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้และการติดต่อสื่อสาร (ตัวแปรที่ 62) มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ (ตัวแปรที่ 66) สามารถสืบค้นข้อมูลที่จำเป็นทางการแพทย์จากคอมพิวเตอร์ (ตัวแปรที่ 61) อ่านหนังสือวารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางการแพทย์เป็นประจำ (ตัวแปรที่ 60) สามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ ทั้งการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล (ตัวแปร 64) สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์ (ตัวแปรที่ 78) สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ (ตัวแปรที่ 76) เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ (ตัวแปรที่ 69) มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดู

งานจากหน่วยงานอื่น (ตัวแปรที่ 65) เข้าร่วมประชุม สัมมนา และฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ (ตัวแปรที่ 67) สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล (ตัวแปรที่ 75) สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพพยาบาล โดยมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ตัวแปรที่ 59)

2.3 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 10.16 คิดเป็นร้อยละ 12.70 ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 17 ตัวแปร ได้แก่ สามารถติดตามการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ (ตัวแปรที่ 20) สามารถปรึกษาร่วมกับบุคลากรพยาบาลทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ (ตัวแปรที่ 17) สามารถสอบถามข้อมูล และหาแนวทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตามสายงาน (ตัวแปรที่ 18) สามารถร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (ตัวแปรที่ 19) สามารถประสานความร่วมมือกับบุคลากรพยาบาล เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ (ตัวแปรที่ 16) สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล (ตัวแปรที่ 21) สามารถวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ และครอบครัวของผู้ป่วย (ตัวแปรที่ 12) สามารถใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย (ตัวแปรที่ 22) สามารถส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม (ตัวแปรที่ 15) สามารถดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยได้เหมาะสมกับการดูแลรักษาพยาบาลสามารถดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยได้เหมาะสมกับการดูแลรักษาพยาบาล (ตัวแปรที่ 10) สามารถนำรูปแบบการพยาบาลและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล (ตัวแปรที่ 13) สามารถสอนนักศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง (ตัวแปรที่ 8) สามารถนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ (ตัวแปรที่ 7) สามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ ต่อวิชาชีพ (ตัวแปรที่ 14) สามารถสอนนักศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชนเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง (ตัวแปรที่ 9) สามารถประเมินปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลอย่างต่อเนื่อง (ตัวแปรที่ 23) และสามารถควบคุมดูแลและป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและความเสี่ยงที่จะเกิดกับผู้ป่วย (ตัวแปรที่ 11)

2.4 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 5.69 คิดเป็นร้อยละ 7.11 ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร ได้แก่ สามารถจัดทำคู่มือทางการแพทย์ และมาตรฐานการพยาบาลใช้ในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 80) สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ครอบครัวและประชาชน (ตัวแปรที่ 79) สามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่ (ตัวแปรที่ 73) สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ (ตัวแปรที่ 74) สามารถสอนและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน ให้แก่นักศึกษาพยาบาลพยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยพยาบาล (ตัวแปรที่ 72) สามารถดำเนินการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่ และผู้เข้ารับการอบรมในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 71) สามารถจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนางานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา (ตัวแปรที่ 77) และสามารถร่วมจัดกิจกรรมวิชาการในหน่วยงาน หรือในโรงพยาบาล (ตัวแปรที่ 70)

2.5 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพมีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 5.19 คิดเป็นร้อยละ 6.48 ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 6 ตัวแปร ได้แก่ สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงที (ตัวแปรที่ 2) สามารถวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาความเจ็บป่วยขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล (ตัวแปรที่ 3) สามารถให้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ (ตัวแปรที่ 1) สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาลหรือคู่มือปฏิบัติการพยาบาล (ตัวแปรที่ 5) สามารถปรึกษานุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา (ตัวแปรที่ 4) และสามารถให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวได้ครอบคลุมปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ (ตัวแปรที่ 6)

2.6 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านภาวะผู้นำ

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 5.04 คิดเป็นร้อยละ 6.30 ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 7 ตัวแปร ได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ตัวแปรที่ 56) มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี (ตัวแปรที่ 58) เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน (ตัวแปรที่ 54) มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย (ตัวแปรที่ 55) กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ตัวแปรที่ 57) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และคาคการณ์ล่วงหน้า ในการปฏิบัติการพยาบาล (ตัวแปรที่ 53) และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด (ตัวแปรที่ 39)

2.7 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาหน่วยงาน

ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.16 คิดเป็นร้อยละ 5.20 ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 7 ตัวแปร ได้แก่ สามารถร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์การ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ตัวแปรที่ 24) สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินผลร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล (ตัวแปรที่ 29) สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร (ตัวแปรที่ 26) สามารถปรับปรุงแผนงานได้อย่างเหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ (ตัวแปรที่ 25) สามารถวางแผนการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม (ตัวแปรที่ 28) สามารถร่วมประชุม ให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง (ตัวแปรที่ 27) และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างการทำงานในหน่วยงาน (ตัวแปรที่ 31)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ตัวแปรการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ทั้งหมดมีความสำคัญในระดับมากที่สุดถึงน้อยค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.56–2.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.56-1.43

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐส่วนมากเห็นว่าการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพเรื่องการพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ มีคุณธรรมและจริยธรรม และการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด อาจเนื่องจากการ

ปฏิบัติงานในวิชาชีพ พยาบาลต้องมีคุณลักษณะเฉพาะซึ่งเป็นพื้นฐานในวิชาชีพพยาบาล เป็นหัวใจของการปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาล อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพของสภาการพยาบาล (2539) ในเรื่องการปฏิบัติการพยาบาลในวิชาชีพด้วยความมีจริยธรรมและคุณธรรม และดังแนวคิดของ สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ที่กล่าวถึงวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นวิชาชีพที่ให้การดูแล เอาใจใส่ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของบุคคล พยาบาลจะต้องทราบบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี และต้องเฝ้าสังเกตวิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนแก่ผู้รับบริการทั้งผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านป้องกัน ส่งเสริม รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ

จากตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยที่สุดที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพเห็นว่าการพัฒนาตนเองในเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การทำวิจัย และการดูงานต่างประเทศมีความสำคัญในระดับน้อย ซึ่งควรมีความสำคัญมากตามที่ Werther and Davis (1993) ให้ความเห็นว่าเป็นองค์การในปัจจุบันเป็นองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาในต่างประเทศมีโอกาสจะได้รับความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น และการศึกษาของ มรกต ลิ้มวัฒนา (2541) ที่พบว่าการมีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นในระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะช่วยพัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพ และความสามารถด้านการเป็นผู้นำ การศึกษาส่งผลให้มีอำนาจ ความเชี่ยวชาญที่ทำให้บุคคลอื่นให้การยอมรับทั้งด้านแนวความคิดและการตัดสินใจ และจากการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของพยาบาลในการศึกษาต่อ คือ การขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน หน่วยงานไม่ให้การสนับสนุน ไม่มีโอกาสและไม่ทราบแหล่งข้อมูลในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

ตัวแปรการทำวิจัยที่พบว่า มีความสำคัญในระดับน้อยนั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริอร สีนุ และ เรณู พุกบุญมี (2544) ที่พบว่า ในปัจจุบันมีการทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงการพยาบาลแต่ยังไม่มาก ซึ่งอาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านการเผยแพร่และการเข้าถึงงานวิจัย การสนับสนุนจากองค์การ ความสามารถของพยาบาลผู้ใช้ผลงานวิจัย และความเหมาะสมของงานวิจัยที่จะนำไปใช้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถด้านการทำวิจัยได้ แม้ว่า การวิจัยจะมีความสำคัญ และมีประโยชน์ในการพัฒนาองค์ความรู้สู่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

ส่วนการใช้ภาษาอังกฤษในวิชาชีพพยาบาล เพื่อการค้นคว้าหาความรู้และการติดต่อสื่อสารที่พบว่ายังมีความสำคัญในระดับน้อย ซึ่งต่างกับการศึกษาของ วันทนา ศิลปิน (2539)

ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูผู้ศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ความรู้และทักษะใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาตนเองสำหรับโลกยุคใหม่ ซึ่งบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพต้องคำนึงถึงมาก คือ ความรู้ทางด้านสารสนเทศ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การก้าวทันโลกยุคข้อมูลข่าวสารช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองด้านการติดต่อสื่อสารมากขึ้น อาจเนื่องจากการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรม ยังมีข้อจำกัดของหน่วยงาน ด้านงบประมาณ และความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะความพร้อมด้านภาษาอังกฤษนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องขวนขวายหาความรู้และฝึกฝนด้วยตนเอง เนื่องจากโอกาสใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานมีไม่มาก ประกอบกับในปัจจุบัน โรงพยาบาลสังกัดของรัฐประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้โอกาสศึกษาเพิ่มเติมลดลง

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ มี 7 ตัวประกอบ คือ การบริหารจัดการองค์การ การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน การพัฒนาคุณภาพบริการ การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ภาวะผู้นำ และการพัฒนาหน่วยงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ คือ 13.248, 12.815, 12.695, 7.108, 6.483, 6.295 และ 5.195 ตามลำดับ ตัวประกอบทั้ง 7 ด้าน มีค่าความแปรปรวนรวมกัน เท่ากับ 51.07 คิดเป็นร้อยละ 63.84 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับการศึกษาและแนวคิดการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของ Kanter (1977), Wether and Davis (1993), Abruzzese (1996), Dessler (2000) และอื่น ๆ พบว่ามีความสอดคล้องและแตกต่างกันในบางเรื่อง ดังนี้

2.1 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการองค์การ

พยาบาลวิชาชีพที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการในองค์การ ทั้งการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานด้านบุคลากร เพื่อช่วยส่งผลให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปอย่างมีระบบ สามารถสนับสนุนการบริการรักษาพยาบาลให้เป็นระเบียบมีขั้นตอน (กองการพยาบาล, 2539) บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก และการเสริมสร้างภาวะผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Abruzzese (1996) ที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการศึกษาว่า บุคคลควรศึกษาหาความรู้ด้านการบริหารจัดการ เพราะการบริหารจัดการเป็นแนวทางที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตน และแนวคิดของ Wether and Davis (1993) ที่

กล่าวว่าการบริหารจัดการเรื่องการพัฒนาบุคลากร องค์การมีส่วนช่วยทำให้แผนพัฒนาตนเองของบุคคลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในอาชีพ โดยการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ และจากผลการวิจัยของจันทร์เพ็ญ พาหงษ์ (2538) ที่ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การอำนวยความสะดวกและการจัดระบบงาน การวางแผน และการควบคุม

2.2 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน

การแสวงหาความรู้เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถด้านเทคนิควิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาการประกอบวิชาชีพของตน การเผยแพร่ผลงาน เป็นการนำผลงานในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ มีความรู้ในเรื่องนั้นเป็นอย่างดีไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบริการและพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านนี้ที่ค้นพบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย และรัชนก วันทอง (2545) ที่ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต พบว่า การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการอ่านหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย การเข้ารับการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบรรยายทางวิชาการ การประชุม สัมมนา การดูงานและการศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน และงานวิจัยของ เจริญพร ตรีเนตร (2543) ที่ศึกษาประสบการณ์การพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมที่ประเทศฝรั่งเศส พบว่า การฝึกอบรมและศึกษาดูงานในต่างประเทศเป็นการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง เป็นแนวทางที่จะพัฒนาปรับปรุงงานของพยาบาลวิชาชีพ และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และการศึกษาของประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีการเผยแพร่ความรู้ และมีผลงานย่อมแสดงให้เห็นคุณค่าในตนเอง ยกกระดับตนเองให้สูงขึ้น แสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและสำคัญ และการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Wether and Davis (1993) และ Kanter (1977) ที่กล่าวว่า การลาเพื่อศึกษาเพิ่มพูนความรู้ การแสวงหาความรู้ในงานและความรู้ด้านวิชาชีพ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงความสามารถในการใช้ความรู้ทักษะในงานของตนทำให้เกิดผลผลิตสูงสุด เป็นการเผยแพร่ความรู้ในงานของตนด้วย ในการเผยแพร่ผลงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.3 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ

การพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพในภาพรวมมีเป้าหมายคือ การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพโดยมุ่งที่ผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลาง เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดเพื่อให้ได้คุณภาพบริการที่มีมาตรฐาน พยาบาลวิชาชีพซึ่งต้องเป็นผู้ปฏิบัติบริการพยาบาลต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความมั่นใจต่อผู้รับบริการ จำเป็นต้องมีการพัฒนาการบริการให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้ความสามารถ ทักษะ และความรู้ที่มีอยู่ปรับปรุงและพัฒนาการบริการที่รับผิดชอบ รวมทั้งการให้ความสำคัญในเรื่องการประสานงานในทีมสุขภาพ ดังการศึกษาของ อัจฉรา สืบสงัด (2540) ที่ศึกษาผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่า ทักษะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาลทำให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มควบคุม การส่งเสริมการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ยังสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินคุณภาพทั่วไปที่ว่า เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพบริการ คือ การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพโดยมุ่งที่ผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลาง (สถาบันรับรองและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล, 2541) นอกจากนี้ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพบริการไว้ (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และคณะ, 2542) ได้แก่ ความรู้และทักษะผู้ให้บริการ กิจกรรมการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ และการให้บริการที่ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ใช้ทรัพยากร และเวลาน้อยที่สุด ให้บริการในสถานที่ที่ถูกต้องและในเวลาที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงและลดความเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีโอกาสเกิดขึ้น และความต่อเนื่องของการรักษาและบริการของกิจกรรมของบุคลากรทุกระดับตลอดเวลา

2.4 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการของหน่วยงานในการร่วมกำหนดโปรแกรมวิชาการ การจัดทำแผนวิชาการ การสร้างผลงานทางวิชาการใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน และการนำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการบริการพยาบาล รวมถึงการร่วมจัดทำเอกสาร คู่มือต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้ความรู้ต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ การสร้างและนำผลงานทางวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์สอดคล้องกับ ฟารีดา อิบราฮิม (2536) ที่กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติบทบาทในการพัฒนางานด้านการกระทำ หรือร่วมมือในการทำวิจัยด้านคลินิก สร้างและนำงานวิจัยต่าง ๆ มาใช้ประกอบในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และแนวคิดของ O'Connor (1980) และ Cooper (1973) ที่กล่าวว่า ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับตนเอง

เป็นการสร้างผลงานทางวิชาการวิธีหนึ่ง ได้แก่ การเขียนโครงการกิจกรรม และแผนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนางานและพัฒนาตนเองทำให้เกิดความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึงการศึกษาของ พวงพิศ ชนมณี (2534) ที่ศึกษาการจัดงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดวิชาการในหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนางานของผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ได้แก่ Swansburg (1968) Abruzzese (1996) วิจิตร ศรีสุพรรณ (2519) และ พจน์ เพชรบุรณิน (2528)

2.5 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพทุกคนต่างได้รับการอบรมการพยาบาลขั้นพื้นฐานก่อนนำมาปฏิบัติจริงในวิชาชีพพยาบาล หรือการที่พยาบาลจะปฏิบัติงานในวิชาชีพได้นั้นพยาบาลต้องมีความรู้ ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นอย่างดีเพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ ได้ สอดคล้องกับแนวคิด Megginson and Pedler (1992) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีการพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้ เพื่อให้ตนเองและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ จะต้องมีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันเวลาที่ผ่านไป และแนวคิดของ Dessler (2000) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพของแต่ละบุคคล บุคคลต้องรู้บทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองและนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น พยาบาลวิชาชีพจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพและทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตน สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภัสสร ฉันทศรีธากการ (2544) ที่พบว่า ตัวประกอบที่สำคัญมากที่สุดของคุณลักษณะของงานพยาบาล คือ ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงกับผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบตามลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นการใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลเพื่อคุณภาพการบริการพยาบาล โดยการให้การพยาบาลครอบคลุมทั้งการป้องกัน การส่งเสริม การดูแลรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ให้การพยาบาลโดยร่วมวางแผนกับทีมพยาบาล ผู้ป่วยและครอบครัว ซึ่งเป็นการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพนั่นเอง และสอดคล้องกับพัชรี สายสตุดี (2544) ที่ศึกษาพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการพัฒนาวิชาชีพที่แสดงถึงการกระทำทัศนคติทางบวก ต่องานที่ได้รับมอบหมาย การรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีการปฏิบัติที่ดำรงรักษามาตรฐานการพยาบาล เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพพยาบาลอยู่เสมอ

2.6 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ

ผู้นำวิชาชีพพยาบาล เป็นผู้สามารถนำกลุ่มให้ร่วมปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมบุคลากรพยาบาลให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำเป็นผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพ ความรู้ และสมรรถนะเหมาะสมที่จะแสดงบทบาทผู้นำตลอดเวลา และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทรเพ็ญ พาหงษ์ (2538) อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2539) อรทัย ปิงวงศานุรักษ์ (2540) และ มุทิตา รัตนภาค (2544) ที่ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ภาวะผู้นำเป็นตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของพยาบาล พยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาตนเองขึ้นถึงระดับผู้บริหารต้องมีความเข้าใจการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น ภาวะผู้นำสามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างค่านิยมให้เกิดขึ้นในองค์กร และการแสดงออกถึงเสริมสร้างภาวะผู้นำ ได้แก่ การได้สัมผัสกับผู้ร่วมงาน การมอบหมายงาน และการกล้าเผชิญกับความล้มเหลว (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2534 และ กวี วงพุด, 2536)

2.7 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหน่วยงาน

การพัฒนาหน่วยงานเป็นการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในหน่วยงาน และเป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล (2542) ที่กล่าวว่า ในการจัดองค์กรและหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จต้องมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและเหมาะสม ผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสม มอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสม มีความสามารถบริหารให้บรรลุผลตามพันธกิจ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเป็นลายลักษณ์อักษร มีกลไกกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกที่เอื้อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และกำหนดนโยบายในหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิด Megginson and Pedler (1992) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนั้น แต่ละบุคคลต้องมีแผนงานสำหรับอนาคตของตน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง และพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพจึงต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน นำวิธีการใหม่ที่จะช่วยเพิ่มทักษะ ความสามารถของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาหน่วยงานวิธีหนึ่ง โดยการจัดกิจกรรมและสัมมนาการ เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลให้มีความจงรักภักดี มีความสามัคคีทำงานเป็นทีมและร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานและงานที่รับผิดชอบ

3. ตัวแปรที่อธิบายลักษณะตัวประกอบ

3.1 ตัวประกอบที่ 1 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 18 ตัวแปร ได้แก่ สามารถควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ในหน่วยงานให้เป็นไปอย่างประหยัด สามารถจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย สามารถปรับปรุงระบบข่าวสารให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และชัดเจนแก่บุคลากร สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน และติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน สามารถประเมินการคงอยู่ และการออกจากงานของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า สามารถตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในภาวะปกติและภาวะขาดแคลนบุคลากร สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดจากระบบงาน บุคลากร และสิ่งแวดล้อมสามารถส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สามารถมีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ และฝึกบุคลากรใหม่ในหน่วยงาน สามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพ สามารถส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานได้เหมาะสม

โดยสรุป จากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ จันทรเพ็ญ พาหงษ์ (2538) ที่พบว่า การบริหารจัดการ เป็นตัวประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยการอำนวยการและการจัดระบบงาน การวางแผน การควบคุม อธิบายได้ว่า บุคลากรทางการพยาบาลที่ต้องการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการทั้งองค์กร และบุคลากรพยาบาลต้องปฏิบัติงานกับบุคคลหลายระดับ ต่างหน่วยงาน ต่างสาขาวิชาชีพ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัน จึงจำเป็นต้องยังต้องมีความรู้ด้านการบริหารจัดการในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนด ทั้งในเรื่องการจัดระบบงาน และการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กร การบริหารจัดการองค์กรจะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตามเป้าหมายงานบริการพยาบาล ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของวิชาชีพพยาบาล การบริหารจัดการองค์กรจึงช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการบริการและช่วย

ขับเคลื่อนให้การบริการพยาบาลด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จอย่างเป็นระบบระเบียบ และสอดคล้องกับ ศิรินภา ชีทาให้ และยุพิน อังสุโรจน์ (2545: 62-68) ที่ศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาล พบว่า รายการตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล ได้แก่ การวางแผน การสั่งงาน การควบคุม และการประเมินผล การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับ อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล และคณะ (2542) กล่าวว่า พยาบาลต้องได้รับการประเมินผลงาน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง พยาบาลต้องปฏิบัติงานในทุกด้านที่กล่าวมาให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองในด้านการบริหารจัดการองค์การ

3.2 ตัวประกอบที่ 2 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 14 ตัวแปร ได้แก่ มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ สามารถสืบค้นข้อมูลที่จำเป็นทางการแพทย์จากคอมพิวเตอร์ อ่านหนังสือวารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางการแพทย์เป็นประจำ มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น เข้าร่วมประชุม สัมมนา และฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพพยาบาล โดยมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้และการติดต่อสื่อสาร สามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ ทั้งการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์ สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล

โดยสรุป ตัวแปรสำคัญจากผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ที่พบว่าพยาบาลมีการพัฒนาตนเองและการแสวงหาความรู้โดยการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ ฝึกอบรม ประชุมวิชาการ และ รัชนก วันทอง (2545) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้น พยาบาลต้องแสวงหาความรู้ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ การอบรม และการเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ความรู้ และสอดคล้องกับ มรกต ลิ้มวัฒนา (2541) ที่ศึกษา แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ทราบว่า การศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเอง การเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยพัฒนาความสามารถด้านวิชาชีพและความสามารถในการเป็นผู้นำ ซึ่งอธิบายได้ว่า การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน เป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงงานของ

พยาบาลวิชาชีพ เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาลในการพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติวิชาชีพได้ทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น เพราะปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขัน บุคคลที่แสวงหาความรู้ รู้จักถ่ายทอดงานด้านอาชีพให้กับผู้ร่วมงานและเป็นพี่เลี้ยง หารหาความรู้จากการเข้าร่วมประชุม การจัดอบรมการปฏิบัติงาน เป็นการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญได้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพที่มีคุณค่า มีความสามารถ ทำให้ผู้อื่นยอมรับและเห็นความสำคัญ

3.3 ตัวประกอบที่ 3 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 17 ตัวแปร ได้แก่ สามารถติดตามการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ สามารถวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ และครอบครัวของผู้ป่วย สามารถใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย สามารถส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม สามารถสอนสุขศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง สามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ ต่อวิชาชีพ สามารถประเมินปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สามารถควบคุมดูแล และป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและความเสี่ยงที่จะเกิดกับผู้ป่วย สามารถปรึกษารื้อกับบุคลากรพยาบาล ทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถสอบถามข้อมูล และหาแนวทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตามสายงาน สามารถร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สามารถประสานความร่วมมือกับบุคลากรพยาบาล เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล เช่น จากการปรึกษารื้อกับทีมการพยาบาล จากบันทึกทางการพยาบาล สามารถดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยได้เหมาะสมกับการดูแลรักษาพยาบาล สามารถนำรูปแบบการพยาบาลและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ สามารถสอนสุขศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง

โดยสรุป จากตัวแปรสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ การวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Dessler (2000) ที่กล่าวว่า บุคคลที่จะพัฒนาตนเองต้องพัฒนางานด้านอาชีพของตน ต้องทราบแผนการพัฒนาและแนวทางการปฏิบัติด้านอาชีพ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งมีผู้รับบริการจำนวนมาก ย่อมได้รับความคาดหวังจากผู้รับบริการว่าเป็นผู้ที่ให้การพยาบาลอย่างมี

คุณภาพ ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัย และได้มาตรฐานคุณภาพการบริการ เป็นที่ยอมรับ และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ พร้อมทั้งจะมาใช้บริการอีก ดังนั้น การตอบสนอง ต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่มาใช้บริการที่มีมากขึ้นทุกวัน ย่อมต้องมีสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการบริการพยาบาลเกิดขึ้นได้ การนำปัญหาเหล่านั้นมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาคุณภาพ เป็นการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาตนเอง รวมทั้งเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเอง ช่วยให้ตนเองทำหน้าที่ได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับที่สถาบันและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2541) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการบริการ สามารถตรวจสอบได้จากความรู้และทักษะของพยาบาลวิชาชีพ กิจกรรมการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ การให้บริการที่ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยที่สุด ให้บริการในสถานที่ที่ถูกต้องและในเวลาที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง และการรักษาความต่อเนื่องของการรักษาและบริการ หรือกิจกรรมของบุคลากรทุกระดับ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

3.4 ตัวประกอบที่ 4 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 8 ตัวแปร ได้แก่ สามารถจัดทำคู่มือทางการพยาบาล และมาตรฐานการพยาบาลใช้ในหน่วยงาน สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ครอบครัวและประชาชน สามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่ สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ สามารถสอนและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน ให้แก่นักศึกษาพยาบาลพยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยพยาบาล สามารถดำเนินการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่ และผู้เข้ารับการอบรมในหน่วยงาน สามารถจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนางานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมจัดกิจกรรมวิชาการในหน่วยงาน หรือในโรงพยาบาล

โดยสรุป การที่พยาบาลวิชาชีพมีผลงานเชิงวิชาชีพเป็นที่รู้จักและยอมรับ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การเสนอโครงการพัฒนางาน การจัดทำและสนับสนุนการจัดทำคู่มือการสอนด้านสุขภาพ และคู่มือทางการพยาบาล เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล อีกทั้งช่วยสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานเชิงวิชาการให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้นในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ O'Conner (1980) และ Cooper (1973) ที่กล่าวถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองในการสร้างผลงาน

ทางวิชาการ จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และจากการศึกษาของ พวงพิศ ชนะมณี (2534) ที่พบว่า การจัดงานวิชาการในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเนื่องจากการสร้างคู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เอกสารเผยแพร่ต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้มีมากพอควร และคู่มือในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พยาบาลจำเป็นต้องเรียนรู้ เมื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในหอผู้ป่วย ส่วนคู่มือการปฏิบัติตัวสำหรับผู้ปวยนั้น พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติกรพยาบาลในหอผู้ป่วยไม่ค่อยมีเวลาสร้างคู่มือให้ความรู้ทางวิชาการกับผู้ป่วย และครอบครัวมากเท่าที่ควร เนื่องจากการปฏิบัติการพยาบาลทั้งหมดจะใช้การพูด อธิบาย และการสอนโดยการกระทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง จะมีการจัดกิจกรรมวิชาการนาน ๆ ครั้งเพื่อให้ความรู้กับผู้ป่วยและครอบครัว และพยาบาลวิชาชีพเอง จึงนับได้ว่าการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการมีความจำเป็นในการพัฒนาการบริการพยาบาลและพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอีกด้านหนึ่งด้วย

3.5 ตัวประกอบที่ 5 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 6 ตัวแปร ได้แก่ สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลาเพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่สามารถวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาความเจ็บป่วยขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล สามารถใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ สามารถปฏิบัติการพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาลหรือคู่มือปฏิบัติการพยาบาล สามารถปรึกษานักวิชาการในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา สามารถให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวได้ครอบคลุมปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

จากผลการวิจัยที่พบตัวแปรเหล่านี้ สอดคล้องกับ ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์ (2546: 33-35) ที่ได้รายงานการวิจัยและอธิบายว่า การปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้มาตรฐานวิชาชีพทางการพยาบาลจะช่วยให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อทราบการพยาบาลขั้นต้นตามมาตรฐานวิชาชีพ บุคคลสามารถพัฒนางานของตนให้ก้าวหน้าได้ และเป็นกรปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมเพื่อให้บริการครอบคลุมด้านการป้องกัน ส่งเสริม ดูแลรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ การมีความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยและครอบครัว จึงเป็นแบบแผนที่ดีในการปฏิบัติและพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพทุกคน

3.6 ตัวประกอบที่ 6 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 7 ตัวแปร ได้แก่ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และคาดการณ์ล่วงหน้าในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด

จากผลการวิจัยนี้ที่พบตัวแปรสำคัญด้านภาวะผู้นำเหล่านี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรเพ็ญ พาหงษ์ (2538) และ มุกิตา รัตนภาค (2544) ที่พบว่า สมรรถนะของผู้นำทางการพยาบาลที่สำคัญมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างภาวะผู้นำทำให้เกิดทักษะ ความชำนาญด้านการบริหารจัดการมากขึ้น ช่วยให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความพึงพอใจให้กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ สอดคล้องกับ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2534: 50) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ผู้นำทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้มีขึ้นในตนเอง คือ บุคลิกภาพ ความรู้ และสมรรถนะ สมรรถนะผู้นำทางการพยาบาล ได้แก่ สมรรถนะความเป็นวิชาชีพ สมรรถนะเชิงธุรกิจ และสมรรถนะเชิงการเมือง พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีบทบาทในการสร้างพฤติกรรมผู้นำเพื่อสร้างสรรวิชาชีพและสังคม เนื่องจากบทบาทภาวะผู้นำที่ต้องปฏิบัติงานในเรื่องการบริหารจัดการเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาตนเองด้านนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพด้วย สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้านภาวะผู้นำชัดเจนและแสดงให้เห็นเด่นชัด บุคคลนั้นจะได้รับโอกาสให้ได้รับการพัฒนาสู่วิชาชีพของตนได้มากกว่าผู้อื่น

3.7 ตัวประกอบที่ 7 ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ด้านการพัฒนาหน่วยงาน ประกอบด้วยตัวแปรที่บรรยายตัวประกอบ 7 ตัวแปร ได้แก่ สามารถร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินผลร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล สามารถวางแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สามารถปรับปรุงแผนงานได้อย่างเหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ สามารถวางแผนการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม สามารถร่วมประชุม ให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างการทำงานในหน่วยงาน

โดยสรุป จากผลการวิจัยที่พบตัวแปรนี้พบว่า สอดคล้องกับ อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล (2542) ที่กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพต้องทราบถึงโครงสร้างขององค์กร มีส่วนร่วมในการวางแผน

ตัดสินใจและกำหนดนโยบาย สามารถจัดการมอบหมายงานตามคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อให้ได้งานที่ถูกต้อง รวดเร็วตามต้องการ รวมถึงการกำหนดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ถูกต้อง มีการสื่อสารที่ดีและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง สามารถบริหารงานในหน่วยงานได้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐจะต้องตื่นตัวเพื่อพัฒนาสู่การรับรองการประกันคุณภาพการบริการ ในหน่วยงานจึงต้องมีโครงการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกับนโยบายองค์กร ถ้าไม่เกิดการพัฒนาหน่วยงานของตนก็ทำให้เกิดความล่าช้าในการพัฒนาคุณภาพการบริการ ส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม การบริหารจัดการ การปฏิบัติการบริการ วิชาการ และการประสานงานกับหน่วยงานอื่นอาจหยุดชะงัก ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงานในที่สุด ดังนั้นการพัฒนาหน่วยงานจึงเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ประกอบด้วยตัวประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน ด้านที่ 3 คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ด้านที่ 4 คือ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาหน่วยงาน และทราบถึงตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบในแต่ละด้านดังกล่าวข้างต้น ในเบื้องต้นผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย ตำราต่าง ๆ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนั้น พบว่า จากผลการวิจัยยังสามารถสรุปการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการปฏิบัติการพยาบาล (การพัฒนาคุณภาพบริการ การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ) กลุ่มการบริหารจัดการ (การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาหน่วยงาน ภาวะผู้นำ) และกลุ่มวิชาการ (การแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน การสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้เป็นบทบาทสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า มีการกระจายความสำคัญเป็นตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพในแต่ละด้านแตกต่างกัน ตามน้ำหนักตัวประกอบ 1 ถึง 7 ตามลำดับ ทำให้ทราบถึงตัวประกอบทั้ง 7 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านนั้นมีความสัมพันธ์กันและสอดคล้องกันในแต่ละตัวแปร และไม่เกี่ยวข้องกับด้านอื่น ทำให้ได้ทราบถึงรายละเอียดในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพในแต่ละด้านอย่างลึกซึ้ง ได้แก่ตัวประกอบที่สำคัญในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ คือ การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งการจัดการทั่วไปและบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองด้านการบริหารจัดการองค์กรที่ดีจะ

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองในวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพ การมีระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า การปฏิรูประบบราชการที่มีอยู่อย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง นอกจากนั้นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดของรัฐยังต้องพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพในด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาหน่วยงาน ควบคู่ไปด้วยจึงจะถือว่าการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพนั้นครบถ้วน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับพยาบาล จากผลการวิจัยที่พบตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนั้น พยาบาลวิชาชีพควรตระหนักถึงความสำคัญของตัวประกอบการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการองค์การ ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ด้านการสร้างและสนับสนุนผลงานทางวิชาการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงตนเองให้ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ
2. สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล ได้แก่ ผู้บริหารทางการพยาบาล เจ้าหน้าที่หน่วยพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ซึ่งควรคำนึงถึงตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ค้นพบ โดยนำมาพิจารณาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการจัดหลักสูตร การฝึกอบรม สัมมนา การให้ความรู้ในลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความดี ความชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลต่อไป
3. สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาลในสังกัดต่าง ๆ ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพในการร่วมสร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. ควรนำไปพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร สำหรับหน่วยงานพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยติดตามประเมินผลการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ ว่ามีการปฏิบัติจริงมากน้อยเพียงใด เกิดผลดีเพียงใด ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อหรืออุปสรรคในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลในระดับต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของพยาบาล เพื่อให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น
3. ควรนำไปพัฒนาแบบประเมิน เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลในหน่วยงานต่าง ๆ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม. (2537). **แนวคิดพื้นฐานในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กนกวรรณ มาลานิตย์. (2542). **การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กวี วงพุดม. (2536). **การพัฒนาบุคลิกภาพ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราอาจารย์นิมิตร จิวะสันติการ.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2544). **การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และสังศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2541). **วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย. สารสภากาพยาบาล 13(1): 1-7.**
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2543). **การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล.** กรุงเทพฯ: ซีเคแอนด์เอสโพลีโคสดูอิโอ.
- ชนิษฐา ก้าวศรีนนท์. (2540). **การศึกษาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. (2538). **ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ. (2530). **การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย.** กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- เจริญพร ตรีเนตร. (2543). **ประสบการณ์พัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับ การฝึกอบรมที่ประเทศฝรั่งเศส.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2540). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชุตินา เลิศกวีพร. (2534). **การศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามการรายงานของพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชูชัย สมितिไกร. (2540). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2539). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- दनัย เทียนพุดม และคณะ. (2541). **กลยุทธ์การพัฒนาคคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ศรีสุโข. (2545). **เอกสารประกอบการเรียนวิชา Factor analysis**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนาศา บุญทอง. (2542). **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. กรุงเทพฯ: ศิริยออดการพิมพ์.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2539). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพร มิญฉมา. (2528). **การพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพฯ ตามทฤษฎีของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล รื่นสุข. (2533). **การพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของผู้บริหารระดับต้นโรงพยาบาลชุมชนเขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมิตร ดิษฐบรรจง. (2544). **อนาคตภาพขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2543**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2543). **การพัฒนาความร่วมมือของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ประคอง กรวรรณสุต. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประระนอม โอทกานนท์. (2529). **การนิเทศงานการพยาบาล: เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาลหน่วยที่ 11-13**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ประภัสสร ฉันทศรีธการ. (2544). **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร ฉันทศรีธการ และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์**. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 19(1) : 55-64.
- ปรานอม ฉิมอินทร์. (2539). **การศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรารณา หมี่แสน. (2542). **การเปรียบเทียบการจัดการมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- พจน์ เพชรระบูรณิน. (2528). **การพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชวรมุณี. (2528). **การพัฒนาตน**. **วารสารครุศาสตร์**. 1(9): 27.
- พวงรัตน์ บุญญานุกัณฑ์. (2539). **คู่มือการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล**. ชลบุรี: โรงพิมพ์ศิลปการพิมพ์.
- พัชรี สายสดุดี. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สายสดุดี และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** 15(2): 54-66.
- พิชญา ศรีเกลื่อนกิจ. (2539). **แบบของผู้นำและความสามารถในการบริหารงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). **ยุทธศาสตร์การสอนวิชาการพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พงษ์เจริญการพิมพ์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และสาลี เฉลิมวรรณพงศ์. (2539). **ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคใต้**: รายงานการวิจัย. สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พรรณราย ทวีพะประภา. (2528). **พัฒนาการทางอาชีพ**. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). **สาระการบริหารการพยาบาล**. โครงการพัฒนาดำรงสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามเจริญ.
- มูทิตา รัตนภาค. (2544). **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลผ่าตัดในโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มรกต ลีวัฒนา. (2541). **ผลการใช้ข้อมูลเตรียมความพร้อมต่อปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านจิตใจในผู้ป่วยผ่าตัดคลองเสียง**. ขอนแก่น: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชนก วันทอง. (2545). **การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2532). **วิชาชีพการพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม**. เชียงใหม่: ช่างเผือกคอมพิวกราฟิค.
- ราตรี พัฒนารังสรรค์. (2542). **จิตวิทยาแนะแนว**. ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรียม ศรีทอง. (2542). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟเอดดูเคชั่น.
- วรางคณา สิริบุษกะ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณุช เนตรพิศาลวิช. (2538). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วันทนา ศิลปิน. (2539). **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของของครูสุศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2544). **โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในชุมชน. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- วิเชียร ทวีลาภ. (2534). **หลักการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- วิไลพร มณีพันธ์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศิริชัย กาญจนวาสี, สุวิมล ตีรกานันท์ และศิริเดช สุชีวะ. (2543). **การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS สำหรับงานวิจัย: การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. (2528). **การพัฒนาตน การพัฒนาคุณภาพงาน. งามาธิบดีพยาบาลสาร. 1(3): 91-95.**
- สกุลพร สังวรกาญจน์. (2529). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐบาลในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิริชัยการพิมพ์.**
- สมควร บำรุงทรัพย์. (2534). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สินเจริญการพิมพ์.**
- สายสวาท เผ่าพงษ์. (2542). **พัฒนาการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.**
- สุวีพร เกียรติวงศ์ครู. (2542). **บทความทางวิชาการเรื่อง แนวทางวิชาชีพและการบริหารองค์กรพยาบาลในยุคการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- เสนาะห์ ดีเยาว์. (2537). **การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- อโนชา ทองกองทุน. (2544). **ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์**

พ.ศ. 2544. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรถัย ปึ้งวงศานุรักษ์. (2540). **ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินในโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อังคณา สุเมธสิทธิ์กุล. (2539). **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัจฉรา สืบสังัด. (2540). ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล. **วารสารพยาบาล** 36(2): 55-61.

อำนาจ แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: บริษัท อักษราพิพัฒน์ จำกัด.

อัษฎลี วิสิทธิ์วงษ์. (2539). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพิกา ไกรฤทธิ. (2532). **มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

อุทุมพร จามรมาน. (2532). **วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุ้นตา นพคุณ. (2527). **การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Abruzzers, R. S. (1996). **Nursing staff development: Strategies for success**. St.Louis: Mosby-Year.

Boydell, T. (1985). **Management self-development: A guide for managers, organizations and institutions**. Switzerland: International Labour Organization.

Brunt, B. A. (2002). Identifying performance criteria for staff development competencies. **Journal for Nurses in Staff Development**. 18(6): 314-321.

Cooper, S. S. (1980). **Continuing nursing education**. New York: McGraw-Hill.

Dessler, G. (2000). **Personnel management**. New Jersey: Prentice Hall.

Devillis, R. F. (1991). **Scales development: Theory and application**. California: Good Year.

Ellis, J. R. (1990). Characteristics of significant theories. **Nursing Research**. 17(3):

217-222.

- Haloburbo, E. F. (1985). **Organization development and change**. 2nd ed. St.Paul: West.
- Kanter, H. M. (1977). **Computer applications of educational measurement concepts**.
New York: MacMillan.
- Lerner, F. (1984). **Career development model**. London: McGraw-Hill.
- Lindeman, R. H. (1980). **Introduction to bivariate and multivariate analysis**. New York:
Scott, Foresman and Company.
- Marquis, B. L. and Huston, C. J. (1996). **Leadership roles and management functions in nursing:
Theory and application**. 2nd ed. Philadelphia: Lippincott-Raven.
- Megginson, D. and Pedler, M. (1992). **Self development: A facilitator's guide**. London:
McGraw-Hill.
- Nieswiadomy, R. M. (1998). **Foundations of nursing research**. 3rd ed. Stamford: Appleton
& Lage.
- O'Connor, A. B. (1980). Diagnosis your needs for continuing education. **American
Journal of Nursing**. 78(3): 18-20.
- O'Connor, S. E. (1999). Monitoring the quality of pre-registration education: Development,
validation and politing of competency based performance indicators for newly
qualified nurses. **Nursing Education Today**. 19(4): 261-344.
- Patton, W. and McMahon, M. (1999). **Career development and system theory**. Pacific
Grove: Books Publishing.
- Pesut, D. (2545). **Leadership development in nursing**. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง
ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Plunkett, R. W. (1992). **Supervision**. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Schwirian, P. M. (1987). Evaluating the performance of nurses: A multimensional
approach. **Nursing Research**. 27(6): 347-351.
- Swansburg, R. C. (1968). **Inservice education**. New York: SAGE.
- Tappen, R. M. (1995). **Nursing leadership and management**. Philadelphia: Lippincott-
Raven.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it ? **Sloan Management Review**. 15
(8): 11-16.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1993). **Personnel management and human resources**. New

York: McGraw-Hill.

Wright, H. and Giddey, M. (1994). **Mental health nursing**. London: Chapman & Hall.

Yoder-Wise, P. S. (1999). **Leader and managing in nursing**. 2nd ed. St.Louis: Mosby.

Young, K. L. (1999). **Dimensions of professional nursing**. New York: McGraw-Hill.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
1. ด้านการดูแลรักษาพยาบาล	<ol style="list-style-type: none">1. ให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวได้ ครอบคลุมปัญหาด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ2. ให้คำแนะนำและสอนผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อให้การดูแลตนเองที่บ้าน3. ปฏิบัติการพยาบาลจนบรรลุเป้าหมาย4. เขียนบันทึกทางการพยาบาลได้ถูกต้อง สมบูรณ์ตามกระบวนการพยาบาล5. ใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการรักษาพยาบาลได้อย่างเชี่ยวชาญ และมีประสิทธิภาพ6. ปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล ได้แก่ การประเมินปัญหา การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ7. สามารถปฏิบัติการพยาบาลครอบคลุมกระบวนการพยาบาล ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกัน การส่งเสริม และการฟื้นฟูสุขภาพ8. ปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลต่อผู้ป่วยวิกฤต และฉุกเฉินได้9. ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาล หรือคู่มือการปฏิบัติการพยาบาลได้
2. ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล	<ol style="list-style-type: none">10. ยอมรับและปฏิบัติตามคำวิจารณ์เชิงสร้างสรรค์11. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานได้12. บริหารงานเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพได้13. การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านการติดตามและการประเมินผล	<ol style="list-style-type: none">14. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม15. ยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น16. การได้รับผลสะท้อนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น17. สามารถวิเคราะห์ตนเองและการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ
4. ด้านการวางแผน	<ol style="list-style-type: none">18. สนใจและติดตามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา19. ได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา และการมีอำนาจในการตัดสินใจ20. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล มารยาท และคุณธรรมของวิชาชีพ

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

21. การเสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ
22. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
23. การปฏิบัติงานในลักษณะที่ทำทลายความสามารถ และต้องใช้ความสามารถเฉพาะ
24. ทำงานที่มีการแข่งขัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและเกิดผลสำเร็จในงานได้
25. สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและนโยบายขององค์การที่กำหนด
26. มีการวางแผนเส้นทางอาชีพของตนในระยะเวลาต่าง ๆ อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
27. วางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตน
28. รับทราบข้อมูลการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ ในหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ
29. ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม
30. สามารถหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และความเข้าใจในงานที่หลากหลาย
31. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
32. ปฏิบัติงานได้ตามกำลังความสามารถและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
33. รับผิดชอบและตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
34. ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
35. สามารถปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะด้าน
36. มีทักษะในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
37. มอบหมายงานผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม
38. เข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
39. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
40. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลได้เหมาะสม
41. สามารถนำรูปแบบการพยาบาลที่เหมาะสมมาใช้ในหน่วยงาน
42. การมีหน่วยพัฒนาคณาจารย์ดำเนินการพัฒนาอาชีพของพยาบาลแต่ละระดับ
43. มีโครงการให้คำปรึกษาด้านอาชีพ เพื่อเข้าใจเป้าหมายและวางแผนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5. ด้านการจัดระบบงาน

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

6. ด้านการอำนวยความสะดวก

44. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผน ตลอดจนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
45. การได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
46. ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว
47. เป็นผู้ประสานงานกับผู้รับบริการและทีมสุขภาพ
48. ใช้อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ได้อย่างคุ้มค่า
49. ได้รับการสนับสนุนด้าน เงินทุน วัสดุอุปกรณ์และเวลาในการปฏิบัติงาน
50. สามารถออกไปปฏิบัติงานนอกหน่วยงานที่รับผิดชอบ
51. สามารถเป็นที่ปรึกษา ผู้นิเทศ และผู้ดูแลด้านการพยาบาล
52. มีความริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์
53. ได้รับการกระตุ้นการเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศภายในองค์กร
54. สามารถเรียนรู้ริเริ่มสร้างสรรค์งานอยู่ตลอดเวลา
55. เข้าร่วมสนทนากับเพื่อนร่วมวิชาชีพได้ทั้งในและนอกหน่วยงาน
56. มีความรอบรู้ข่าวสาร ทันเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน
57. เข้าใจและใช้ข้อมูลข่าวสาร ทางด้านสาธารณสุขมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน
58. ติดตามข้อมูลข่าวสารการพัฒนาวิชาชีพจากองค์กร และหน่วยพัฒนาบุคลากร
59. การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
60. การติดตามนโยบาย และโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

7. ด้านการควบคุม

61. ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีจริยธรรมทางวิชาชีพ
62. ปฏิบัติงานด้วยความมั่นคงปลอดภัยในวิชาชีพ
63. ปฏิบัติงานด้วยการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
64. ปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร
65. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมพยาบาล สภาการพยาบาล

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

- | | |
|---------------------------------|---|
| | 66. ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล |
| 8. ด้านภาวะผู้นำ | 67. ความเป็นผู้นำหรือแสดงออกถึงภาวะผู้นำ
68. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าในการปฏิบัติกรพยาบาล
69. การกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ |
| 9. ด้านการแสวงหาความรู้ | 70. การฝึกอบรม ดูงานทั้งในและนอกสถานที่
71. การร่วมประชุมเชิงวิชาการ
72. การมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ
73. การมีความรู้ด้านวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ
74. การมีความรู้ด้านการบริหาร การจัดการ และความสามารถทางการพยาบาลเฉพาะสาขา
75. การเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน และ องค์กรอื่น ๆ
76. การศึกษาต่อเฉพาะสาขาที่ต้องการเป็นผู้เชี่ยวชาญ |
| 10. ด้านการเผยแพร่ความรู้ | 77. การร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในที่ประชุม
78. การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก
79. การศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว
80. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
81. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเป็นประจำ โดยการอ่านหนังสือวารสารทางการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้อง
82. การอ่านรายงานการวิจัยทางการพยาบาล และนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
83. สามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพพยาบาล โดยมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพและหน่วยงานอื่น
84. สามารถค้นคว้าหาข้อมูลข่าวสาร จากเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ |
| 11. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ | 85. การร่วมจัดกิจกรรมวิชาการในหน่วยงานหรือในโรงพยาบาล
86. การเป็นวิทยากรรับเชิญไปบรรยายทั้งในและนอกหน่วยงาน
87. การสร้างผลงาน โดยรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงาน
88. การเขียนตำราหรือบทความวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ ทางวารสาร |

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

89. การสร้างคู่มือการสอนการปฏิบัติตนสำหรับผู้ป่วย
 90. การมีผลงานการศึกษาวิจัย
 91. การเข้าร่วมทีมงานวิจัย
 92. การสร้าง และใช้นวัตกรรมทางการพยาบาล
-



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
 1. ทราบการจัดระบบการปฏิบัติการพยาบาลในสถานที่ทำงาน
 2. การปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี
 3. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความมีคุณธรรมและซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ
 4. ปฏิบัติงานด้วยการใช้กระบวนการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
 5. รู้เรื่องการปฏิบัติขั้นพื้นฐานและการปฏิบัติที่ถูกต้องเป็นอย่างดี
 6. สามารถให้การพยาบาลแบบองค์รวม
 7. สามารถหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
 8. สามารถปฏิบัติการพยาบาลแบบ Case Management
 9. สามารถปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติทางคลินิก (Practice guideline)
 10. สามารถให้การรักษาพยาบาลแบบกลุ่มบำบัด เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้ป่วย
 11. สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทีเมื่อมีภาวะฉุกเฉิน
 12. สามารถปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน หรือชุมชน
 13. สามารถสื่อสารการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีทักษะ
 14. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ และเลือกใช้ได้อย่างถูกต้อง
 15. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล
 16. สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลใหม่ และนักศึกษาพยาบาล
 17. สามารถอบรมระยะสั้นให้กับพยาบาลที่จบใหม่
 18. สอน และแนะนำการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน
 19. ฝึกสอนการปฏิบัติหัตถการเฉพาะอย่างในหน่วยงาน
 20. สามารถปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะด้านที่ตนเองรับผิดชอบ
 21. สามารถปฏิบัติงานเป็นทีม มีส่วนร่วมสร้างทีมงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการติดตามและการประเมินผล
 22. สามารถตรวจสอบ ควบคุม และติดตามผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาล
 23. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานและการร่วมหาแนวทางแก้ไข
4. ด้านการวางแผน
 24. มีการติดตามสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารต่าง ๆ ระบบสาธารณสุข สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ทราบแนวทางการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าของตนเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

- | กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ | รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ |
|-------------------------------|--|
| | 25. ทราบนโยบายและทิศทางขององค์กร ด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน |
| | 26. มีเป้าหมายในการประกอบอาชีพ และเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน |
| | 27. สามารถบริหารงบประมาณและการจัดอัตรากำลังได้เหมาะสมและชัดเจน |
| 6. ด้านการอำนวยความสะดวก | 28. สามารถบริหารจัดการทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การบริหารคน การมอบหมายงาน การสื่อสาร การประสานงานกับทีมสุขภาพ |
| | 29. มีความรอบรู้ด้านการบริหารยุคใหม่ เช่น UM |
| | 30. มีความรอบรู้ในศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ |
| | 31. สามารถใช้การบริหารงานในรูปแบบใหม่ เช่น Bench marking มาใช้ในการปฏิบัติงาน |
| | 32. สามารถใช้การบริหารเชิงธุรกิจ โดยการคิดต้นทุนต่อหน่วยบริการ (Unit cost) |
| | 33. สามารถพัฒนาตัวชี้วัด เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร |
| | 34. สามารถใช้หลักการพัฒนา 5 ส ในการพัฒนางาน |
| | 35. แสดงบทบาทผู้ดำเนินการประชุม หรือผู้เข้าร่วมประชุมได้ชัดเจน เมื่อมีการประชุม |
| | 36. มีความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม |
| | 37. สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ เพื่อนร่วมงาน และมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง |
| | 38. มีความรอบรู้ในสาขาวิชาชีพ และศาสตร์ทางการแพทย์พยาบาล |
| | 39. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเหตุผล ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุ่มรอบคอบ |
| | 40. สามารถรู้กฎเกณฑ์ในการประเมินความรู้ ความสามารถ และแผนสู่ความสำเร็จ |
| 7. ด้านการควบคุม | 41. ทราบกฎหมายของสภาการพยาบาล กฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค สิทธิผู้ป่วย |
| | 42. สามารถพัฒนาด้านภาวะผู้นำ การประสานงาน การเจรจาต่อรอง การมีวิสัยทัศน์ |
| 8. ด้านภาวะผู้นำ | 43. กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิดเห็น แก้ไขข้อขัดแย้ง มีการติดต่อสื่อสารที่ดี |

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

-
- | กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ | รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ |
|-------------------------------|---|
| | 44. กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิดเห็น แก้ไขข้อขัดแย้ง |
| | 45. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี |
| | 46. มีการควบคุมอารมณ์ |
| | 47. มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ |
| | 48. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีเหตุผล ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการสร้างแรงจูงใจ |
| 9. ด้านการแสวงหาความรู้ | 49. อบรมดูงานโดยได้รับทุนจากหน่วยงาน |
| | 50. อบรมเฉพาะด้านที่ปฏิบัติงาน |
| | 51. ศึกษาหาความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล |
| | 52. ศึกษาหาความรู้ตามที่สภาการพยาบาลกำหนด |
| | 53. ร่วมประชุมวิชาการในหน่วยงาน |
| | 54. ศึกษาด้วยตนเองโดยการอ่านตำราวารสาร เอกสาร ทั้งในและต่างประเทศ |
| | 55. สามารถสืบค้น หาข้อมูลใหม่ ๆ จากคอมพิวเตอร์ |
| | 56. สามารถเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ |
| | 57. สามารถรวบรวมข้อมูลด้านสถิติในการปฏิบัติงาน |
| | 58. สามารถสอบถามหาข้อมูลจากผู้รู้หรือนักวิชาการ |
| | 59. ร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ |
| | 60. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน |
| | 63. การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก |
| | 64. มีความสามารถพิเศษในการแสดงออกต่าง ๆ |
| 10. ด้านการเผยแพร่ความรู้ | 65. การเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการด้านการพยาบาล |
| | 66. เป็นคณะกรรมการด้านวิชาการต่าง ๆ |
| | 67. การนำข้อมูลด้านวิชาการ จากการศึกษาดูงานมาเผยแพร่ความรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน |
| | 68. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ |
| | 69. การถ่ายทอดความรู้โดยเป็นวิทยากร การเขียนบทความ การเขียน web site |
| | 70. การสอนแนะนำ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่เพื่อนร่วมงานและนักศึกษาพยาบาล |

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 11. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ | 71. การศึกษาวิจัย หรือร่วมทีมงานวิจัย การมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาชีพ
72. การศึกษาและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
73. การจัดตั้งทีมพัฒนาคุณภาพการบริการด้านสุขภาพ
74. การสร้างผลงานทางวิชาการ
75. การสร้างกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ
76. สามารถนำเสนอโครงการต่าง ๆ
77. สร้างการเขียนบันทึก เช่น บันทึกทางการแพทย์ การเขียนสั่งการ การเขียนบทความทางวิชาการ |
|---------------------------------|--|
-



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางการกำหนดโครงสร้างการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ได้จากการทบทวนเอกสาร
ที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ลำดับ ที่	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล	การทบทวน เอกสารที่ เกี่ยวข้อง (ข้อที่)	การ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (ข้อที่)
1	การความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมิน ปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริม สุขภาพ	6,7	4,5,9
2	การเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย เพื่อให้ ความช่วยเหลือได้ทันที่	8	2
3	การวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาความเจ็บป่วย ขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล	7	-
4	สามารถปรับการดูแลในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการ เปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือเมื่อมีปัญหา	8	11
5	ปฏิบัติการพยาบาลได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือการ ปฏิบัติการพยาบาล	9	-
6	ให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวได้ครอบคลุมปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ	1	6
7	สามารถนำผลวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ที่รับผิดชอบ	82	14
8	สามารถสอนนักศึกษา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง	2	8
9	จัดเตรียม ดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดูแลรักษาพยาบาลให้ พร้อมใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	-
10	สามารถดูแล สิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมต่อการดูแล รักษาพยาบาล	-	1
11	สามารถควบคุมดูแล และป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคและความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย	-	5
12	สามารถวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ และครอบครัวของผู้ป่วย	-	12
13	สามารถนำรูปแบบการพยาบาล และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมา ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	40,41	15,8,10
14	ปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ	61	3
15	ส่งเสริม และพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	29	-

ตาราง การกำหนดโครงสร้างการพัฒนาศูนย์วิจัยเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการการพัฒนาศูนย์วิจัยเชิงวิชาชีพของพยาบาล	การทบทวน เอกสารที่ เกี่ยวข้อง (ข้อ)	การ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (ข้อ)
16	ประสานความร่วมมือกับบุคลากรพยาบาล เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	11	16,18,21
17	ปรึกษาหารือกับบุคลากรพยาบาลทั้งในและนอกหน่วยงาน เพื่อให้การดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ครบถ้วนถูกต้อง	-	51
18	สามารถสอบถามข้อมูล และหาแนวทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาตามสายงาน	13	21
19	สามารถร่วมมือกันปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	3	21
20	ติดตามการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยได้อย่างสม่ำเสมอ	14	23
21	สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล เช่น จากการประชุมปรึกษาหารือกับทีมการพยาบาล และจากบันทึกทางการพยาบาล	16	22
22	สามารถใช้มาตรฐานทางการพยาบาลและคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย	4	-
23	ประเมินปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลอย่างต่อเนื่อง	-	23
24	สามารถร่วมกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจขององค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว	25	-
25	ปรับปรุงแผนงานได้อย่างเหมาะสมทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์	22	24
26	วางแผนการพัฒนาศูนย์พยาบาลในหน่วยงานได้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	26,28	25
27	สามารถร่วมประชุม ให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ	25	-
28	วางแผนการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	29	-
29	สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินผลร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล	27	-
30	มีความเข้าใจในพันธกิจ และขอความช่วยเหลือในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	-	26,27
31	สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงสร้างการทำงานในหน่วยงาน	76	-
32	เข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน	37,38	26
33	สามารถมีส่วนร่วมในการปฐมพยาบาล และฝึกบุคลากรใหม่ในหน่วยงาน	-	29,30

ตาราง การกำหนดโครงสร้างการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล	การทบทวน เอกสารที่ เกี่ยวข้อง (ข้อ)	การ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (ข้อ)
34	มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมทั้งในภาวะปกติ และภาวะขาดแคลนบุคลากร	34,35,36	29,30
35	จัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย	-	30
36	กำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	-	30
37	สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับระบบงาน บุคลากร และสิ่งแวดล้อม	39	-
38	ทราบนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การดูแลรักษาพยาบาลของหน่วยงาน	44,60	32,41
39	สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด	-	41
40	สามารถปรับปรุงระบบข่าวสารให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และชัดเจนแก่บุคลากร	56,57,59	-
41	สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน และติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน	40	-
42	ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	53	42
43	สามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพ	56,57,59	-
44	สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน	42,43,51	-
45	สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	42,43	31,32,33,34 36,38
46	สามารถส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน	-	39
47	สามารถตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	-	-
48	สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย	62	43
49	สามารถติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	63	43
50	สามารถควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ในหน่วยงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม	64	-

ตาราง การกำหนดโครงสร้างการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล	การทบทวน เอกสารที่ เกี่ยวข้อง (ข้อ)	การ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (ข้อ)
51	สามารถประเมินการคงอยู่ และการออกจากงานของบุคลากรในหน่วยงาน	39	-
52	สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	63	-
53	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์อุดมการณ์และคาดการณ์ล่วงหน้าในการปฏิบัติการพยาบาล	68	45,47
54	เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์และมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	-	49
55	มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย		
56	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มุ่งที่จะพัฒนาดตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า และเป็นที่ยอมรับในสังคม	-	46
57	กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	-	50
58	มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี	69	46
59	สามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพพยาบาล โดยมีส่วนร่วมในองค์กร	40	-
60	อ่านหนังสือวารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางการพยาบาลเป็นประจำ	-	50
61	สามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นทางการพยาบาลจากคอมพิวเตอร์	80,81,82	56
62	สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้ และการติดต่อสื่อสาร	84	57
63	สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ	72	58
64	สามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ ทั้งการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล	83	-
65	มีการฝึกอบรมปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	74	53
66	มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ	70,79	51,52
67	เข้าร่วมประชุมสัมมนาและฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	-	73
68	มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทั้งในประเทศและต่างประเทศ	71	55,61
69	เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ	78	63
70	สามารถร่วมจัดกิจกรรมวิชาการในหน่วยงานหรือในโรงพยาบาล	75,77	66
71	สามารถดำเนินการปฐมนิเทศพยาบาลฉบับใหม่ และผู้เข้ารับการอบรมในหน่วยงาน	85 86	- 69,70
72	สามารถสอนและเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานให้แก่ นักศึกษาพยาบาลพยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยพยาบาล	-	70
73	สามารถจัดทำเอกสารวิชาการ เพื่อการเผยแพร่	-	67,68

ตาราง การกำหนดโครงสร้างการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล	การทบทวน เอกสารที่ เกี่ยวข้อง (ข้อ)	การ สัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ (ข้อ)
74	สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้อง	-	70
75	สามารถนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	82	-
76	สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ	88	71,74
77	สามารถจัดทำโครงการการพัฒนางานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา	-	72,73,75
78	สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาล	90,91	71
79	สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ครอบครัวและประชาชน	89	-
80	สามารถจัดทำคู่มือทางการพยาบาล และมาตรฐานการพยาบาลใช้ในหน่วยงาน	87,92	-

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
 1. สามารถให้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การวางแผนการพยาบาล การวางแผนป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
 2. สามารถวางแผนการพยาบาลทั้งแก่ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน
 3. สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันที่
 4. ดำเนินการปรึกษานักวิชาการในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องทันที เมื่อมีอาการเปลี่ยนแปลงก่อนที่อาการจะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา
 5. สามารถควบคุมมาตรฐานการพยาบาล ตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล หรือคู่มือการปฏิบัติการพยาบาล
 6. สามารถให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย และครอบครัวได้ครอบคลุมปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ
 7. สามารถนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ
 8. สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ป่วยและครอบครัว และเป็นสื่อกลางในการติดต่อกับแพทย์และทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง
 9. สามารถสอนนักศึกษา และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ ครอบครัว และประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสามารถในการดูแลตนเอง
 10. สามารถจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา
 11. สามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วย ให้เอื้อต่อการดูแลรักษาพยาบาล
 12. สามารถควบคุมดูแลสถานที่ให้มีความเหมาะสม สำหรับเป็นแหล่งในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในทีมสุขภาพ
 13. สามารถควบคุมดูแลป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคในหอผู้ป่วย
 14. สามารถควบคุมดูแลป้องกันความเสี่ยงอันตรายที่เกิดกับผู้ป่วย
 15. สามารถวางแผนการจำหน่ายผู้ป่วยร่วมกับทีมสุขภาพ และครอบครัวของผู้ป่วย
 16. สามารถนำรูปแบบการพยาบาลที่เหมาะสม มาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
	17. สามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยการมีคุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ
2. ด้านความร่วมมือในทีมพยาบาล	18. สามารถส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม 19. สามารถประสานความร่วมมือกับบุคลากร ในทีมพยาบาลในการเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและการตรวจพิเศษต่าง ๆ 20. มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบได้รับการพยาบาลอย่างครบถ้วนถูกต้อง 21. สามารถให้คำแนะนำ และช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลในการแก้ปัญหาทางการพยาบาลและป้องกันภาวะแทรกซ้อน 22. สามารถสอบถามข้อมูลเพื่อหาความรู้ และแนวทางปฏิบัติจากผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล 23. สามารถขอความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
3. ด้านการติดตาม และการประเมินผล	24. สามารถติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะ 25. สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล จากการปรึกษาหารือกับทีมการพยาบาล 26. สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติการพยาบาล จากการตรวจบันทึกทางการพยาบาล 27. สามารถควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานทางการพยาบาล และคู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ 28. สามารถประเมินปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการรักษายาบาลอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านการวางแผน	29. สามารถกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และภารกิจของแผนงานในหน่วยงาน 30. สามารถปรับปรุงและพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ 31. สามารถวางแผนการพัฒนาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน 33. สามารถร่วมประชุมให้คำปรึกษา และกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

-
34. สามารถวางแผนการใช้เวลาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า
35. สามารถวางแผนการจัดทำงบประมาณในหน่วยงาน
36. สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินผลร่วมกับผู้บริหารการพยาบาล
5. ด้านการจัดระบบงาน
37. มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในภารกิจและขอบข่ายงาน ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
38. สามารถจัดและพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในหน่วยงาน
39. สามารถทราบถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
40. สามารถปฐมนิเทศ และฝึกบุคลากรใหม่ในหน่วยงานได้
41. สามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งในภาวะปกติและภาวะขาดแคลนบุคลากร
42. สามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของบุคลากรในหน่วยงาน
43. สามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ได้เพียงพอ และเหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วย
44. สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
45. สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม
46. ทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการดูแลของหน่วยงาน และหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
6. ด้านการอำนวยความสะดวก
47. สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด
48. สามารถปรับปรุงระบบข่าวสารให้ข้อมูลที่ต้องครบถ้วนและชัดเจนแก่บุคลากร
49. สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารงานและการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
50. สามารถทำงานเพื่อประสานกิจกรรมทั้งหมด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน
51. สามารถและส่งเสริมบรรยากาศในหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

7. ด้านการควบคุม

52. สามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นแหล่งศึกษาหาความรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทางวิชาชีพ
53. สามารถและส่งเสริมบรรยากาศในหน่วยงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
54. สามารถให้คำแนะนำให้คำปรึกษาช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน
55. สามารถดำเนินการสนับสนุนและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
56. สามารถส่งเสริมและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
57. สามารถตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้อย่างเหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
58. สามารถตรวจสอบ และควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับการประเมินความต้องการด้านการพยาบาลของผู้ป่วย
59. สามารถติดตาม ควบคุม กำกับดูแลและปรับปรุงเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
60. สามารถจัดทำงบประมาณภายในหอผู้ป่วย
61. สามารถควบคุมการใช้วัสดุอุปกรณ์ให้เป็นไปอย่างประหยัด ถูกต้อง เหมาะสม
62. สามารถจัดทำบัญชีตรวจสอบ บำรุงรักษาและจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์
63. สามารถประเมินการคงอยู่และการออกจากงานของบุคลากรในหน่วยงาน
64. สามารถประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
65. สามารถประเมินค่ารักษาพยาบาลได้

8. ด้านภาวะผู้นำ

66. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ อุดมการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และคาดการณ์ล่วงหน้าในการปฏิบัติการพยาบาลได้
67. เป็นผู้ที่มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทั้งกับบุคลากรพยาบาลและผู้รับบริการ
68. มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย
69. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมุ่งที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม
70. กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
71. มีความรู้ ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอย่างดี
72. สามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพ และเครือข่ายสังคมโดยมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตาราง กลุ่มและรายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

กลุ่มการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

รายการการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

-
- | | |
|---------------------------------|--|
| 9. ด้านการแสวงหาความรู้ | 73. อ่านหนังสือวารสาร ตำรา เอกสารงานวิจัยทางการแพทย์เป็นประจำ |
| | 74. สามารถสืบค้นข้อมูลที่เป็นทางการแพทย์จากคอมพิวเตอร์ |
| | 75. สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าหาความรู้และการติดต่อสื่อสาร |
| | 76. สามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งจากภายในและนอกประเทศ |
| | 77. สามารถเรียนรู้ศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ ทั้งการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารการพยาบาล |
| | 78. มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติงาน และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น |
| | 79. มีโอกาสศึกษาดูงานจากต่างประเทศ |
| | 80. เข้าร่วมประชุมสัมมนา และฟังบรรยายทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ |
| | 81. มีโอกาสเข้ารับการศึกษาระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตทั้งในและต่างประเทศ |
| | 82. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการของหน่วยงาน |
| 10. ด้านการเผยแพร่ความรู้ | 83. สามารถจัดกิจกรรมวิชาการในหอผู้ป่วย |
| | 84. สามารถดำเนินการปฐมนิเทศพยาบาลจบใหม่ และผู้เข้ารับการอบรมในหน่วยงาน |
| | 85. สามารถสอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาล พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยพยาบาล |
| | 86. สามารถจัดทำเอกสารวิชาการเพื่อการเผยแพร่ |
| | 87. สามารถจัดอบรมการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญ |
| | 88. สามารถสอนเทคนิควิธีการพยาบาล การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้กับผู้ป่วยให้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาล |
| | 89. สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล |
| | 90. สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ |
| 11. ด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ | 91. สามารถจัดทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนางานเสนอต่อผู้บังคับบัญชา |
| | 92. สามารถทำวิจัย และสนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์ |
| | 93. สามารถจัดทำคู่มือการสอน และให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ครอบครัวและประชาชนได้ |
| | 94. สามารถจัดทำคู่มือทางการแพทย์ และมาตรฐานการพยาบาลที่เชี่ยวชาญใช้ในหน่วยงาน |
-

รายนามผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่ให้สัมภาษณ์

ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยน์นาถูร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ดร. ยุวดี เกตุสัมพันธ์	พยาบาลผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 โรงพยาบาลศิริราช
พันตำรวจเอกหญิง สกุลพร สังวรกาญจน์	ที่ปรึกษาด้านวิชาการ งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
นาวาอากาศโทหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์	ประจำกรมแพทย์ทหารอากาศ ช่วยราชการหัวหน้าแผนกวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
นาวาอากาศตรีหญิง ศุวัชรีย์ งามิมาย	นักวิชาการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
พันเอกหญิง อัญชัญ ไพบูลย์	ประจำกองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก
นางสาววิมลวรรณ วโรฬาร	หัวหน้าหอผู้ป่วยไอซียูทารกแรกเกิด โรงพยาบาลรามาริบัติ
นางอรพิน ตันติมูรธา	หัวหน้างานการพยาบาลศัลยกรรมหัวใจ โรงพยาบาลราชวิถี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองศาสตราจารย์ ดร. ยุวดี ภาชา

รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์

โรงเรียนรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปิยธิดา นิลศรีกุล

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

พันตำรวจเอกหญิง สกกุลพร สังวรกาญจน์

ที่ปรึกษาด้านวิชาการ งานพยาบาล

โรงพยาบาลตำรวจ

นางดุษฎี ทองปุย

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

โรงพยาบาลพญาไท 2

นางสาวสุนีย์ เขียมศิริกุล

หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤติ

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

11 กันยายน 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ขอเรียนเชิญ ดร. ยุวดี เกตุสัมพันธ์ พยาบาลผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<u>สำเนาเรียน</u>	ดร. ยุวดี เกตุสัมพันธ์ โทร 02 - 4198765
<u>งานจัดการศึกษา</u>	โทร 02 - 2189825 โทรสาร 02 - 2189806
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร 02 - 2189817
<u>ที่อนิสิต</u>	พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม โทร 01 - 9310087

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

14 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา

เนื่องด้วย พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภัฏญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา

งานจัดการศึกษา

โทร 02 – 2189825 โทรสาร 02 – 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร 02 – 2189813

ที่อนิสิต

พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม โทร 01 – 9310087

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

16 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์

เนื่องด้วย พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถามการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ จากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลตากสิน จำนวน 25 คน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม ได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบ พระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน 1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสิน 2) หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน
งานจัดการศึกษา โทร 02 – 2189825 โทรสาร 02 – 2189806
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์ โทร 02 – 2189817
ที่อนิสิต พ.ต.ท.หญิง กฤษณา พุกอิม โทร 01 – 9310087

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดของรัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน โดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อ ทุกตอน คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง

กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างที่กำหนดให้ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. อายุ.....ปี

2. สภาพสมรส

คู่

โสด

ม่าย

หย่าร้าง

แยก

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

อื่น ๆโปรดระบุ.....

4. ประสบการณ์ในวิชาชีพการพยาบาล.....ปี

5. ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้างาน
 พยาบาลประจำการ

6. แผนกการปฏิบัติงาน อายุรกรรม ศัลยกรรม
 สูติกรรม กุมารเวช
 อุบัติเหตุ/ฉุกเฉิน ห้องผ่าตัด
 อื่น ๆโปรดระบุ.....

7. สังกัดโรงพยาบาล กระทรวงกลาโหม
 สำนักนายกรัฐมนตรี
 กระทรวงสาธารณสุข
 กรุงเทพมหานคร
 ศึกษาศึกษาธิการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องที่ตรงกับระดับความสำคัญในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ

- 5 หมายถึง การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สำคัญมากที่สุด
 4 หมายถึง การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สำคัญมาก
 3 หมายถึง การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สำคัญพอสมควร
 2 หมายถึง การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สำคัญน้อย
 1 หมายถึง การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลที่สำคัญน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
1	สามารถใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย การรักษาพยาบาล การป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ					
2	สามารถเฝ้าสังเกตและวิเคราะห์อาการ และการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยตลอดเวลา เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่					
3	สามารถวางแผนการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาความเจ็บป่วยขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล					
4	สามารถปรึกษานักวิชาการในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้ป่วยมีอาการเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหา					
5	สามารถปฏิบัติตามการพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล หรือคู่มือปฏิบัติการพยาบาล					
6	สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัวได้ครอบคลุมปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ					
7	สามารถนำผลวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่รับผิดชอบ					
8	สามารถสอนนักศึกษา และให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และประชาชน เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง					
9	สามารถจัดเตรียม ดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการดูแลรักษาพยาบาลให้พร้อมใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
10	สามารถดูแลสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยได้เหมาะสมต่อการดูแลรักษาพยาบาล					
80	สามารถจัดทำคู่มือทางการพยาบาล และมาตรฐานการพยาบาลใช้ในหน่วยงาน					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	36.935	46.169	46.169	36.935	46.169	46.169	10.598	13.248	13.248
2	5.565	6.956	53.125	5.565	6.956	53.125	10.252	12.815	26.063
3	2.994	3.743	56.868	2.994	3.743	56.868	10.156	12.695	38.758
4	2.052	2.564	59.432	2.052	2.564	59.432	5.687	7.108	45.866
5	1.685	2.106	61.538	1.685	2.106	61.538	5.186	6.483	52.349
6	1.344	1.680	63.218	1.344	1.680	63.218	5.036	6.295	58.644
7	1.154	1.443	64.661	1.154	1.443	64.661	4.156	5.195	63.839
8	1.074	1.342	66.003	1.074	1.342	66.003	1.732	2.165	66.003
9	.982	1.228	67.231						
10	.939	1.174	68.405						
11	.876	1.095	69.500						
12	.848	1.060	70.560						
13	.790	.988	71.548						
14	.753	.941	72.489						
15	.735	.918	73.407						
16	.703	.878	74.286						
17	.672	.840	75.126						
18	.630	.788	75.913						
19	.591	.738	76.652						
20	.584	.730	77.382						
21	.556	.695	78.078						
22	.551	.689	78.766						
23	.522	.652	79.418						
24	.510	.637	80.056						
25	.509	.636	80.692						
26	.501	.626	81.318						
27	.480	.600	81.918						
28	.471	.589	82.507						
29	.460	.575	83.083						
30	.454	.568	83.650						
31	.442	.552	84.203						
32	.423	.529	84.731						

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
33	.417	.521	85.253						
34	.414	.518	85.770						
35	.412	.514	86.285						
36	.392	.490	86.775						
37	.374	.467	87.242						
38	.366	.458	87.700						
39	.354	.443	88.143						
40	.350	.437	88.580						
41	.343	.429	89.009						
42	.335	.419	89.428						
43	.331	.414	89.842						
44	.328	.410	90.252						
45	.322	.403	90.655						
46	.313	.392	91.046						
47	.302	.378	91.424						
48	.298	.373	91.797						
49	.292	.365	92.162						
50	.287	.359	92.521						
51	.283	.353	92.875						
52	.278	.347	93.222						
53	.268	.335	93.556						
54	.265	.331	93.888						
55	.257	.322	94.209						
56	.253	.317	94.526						
57	.251	.314	94.840						
58	.244	.305	95.145						
59	.229	.286	95.431						
60	.221	.276	95.707						
61	.220	.275	95.983						
62	.218	.272	96.255						
63	.213	.266	96.521						
64	.203	.254	96.775						

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
65	.201	.251	97.026						
66	.197	.246	97.272						
67	.187	.234	97.507						
68	.185	.231	97.738						
69	.176	.220	97.958						
70	.175	.218	98.176						
71	.168	.210	98.387						
72	.162	.203	98.589						
73	.161	.202	98.791						
74	.155	.194	98.985						
75	.150	.188	99.173						
76	.146	.183	99.356						
77	.139	.173	99.529						
78	.135	.169	99.698						
79	.129	.161	99.859						
80	.113	.141	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

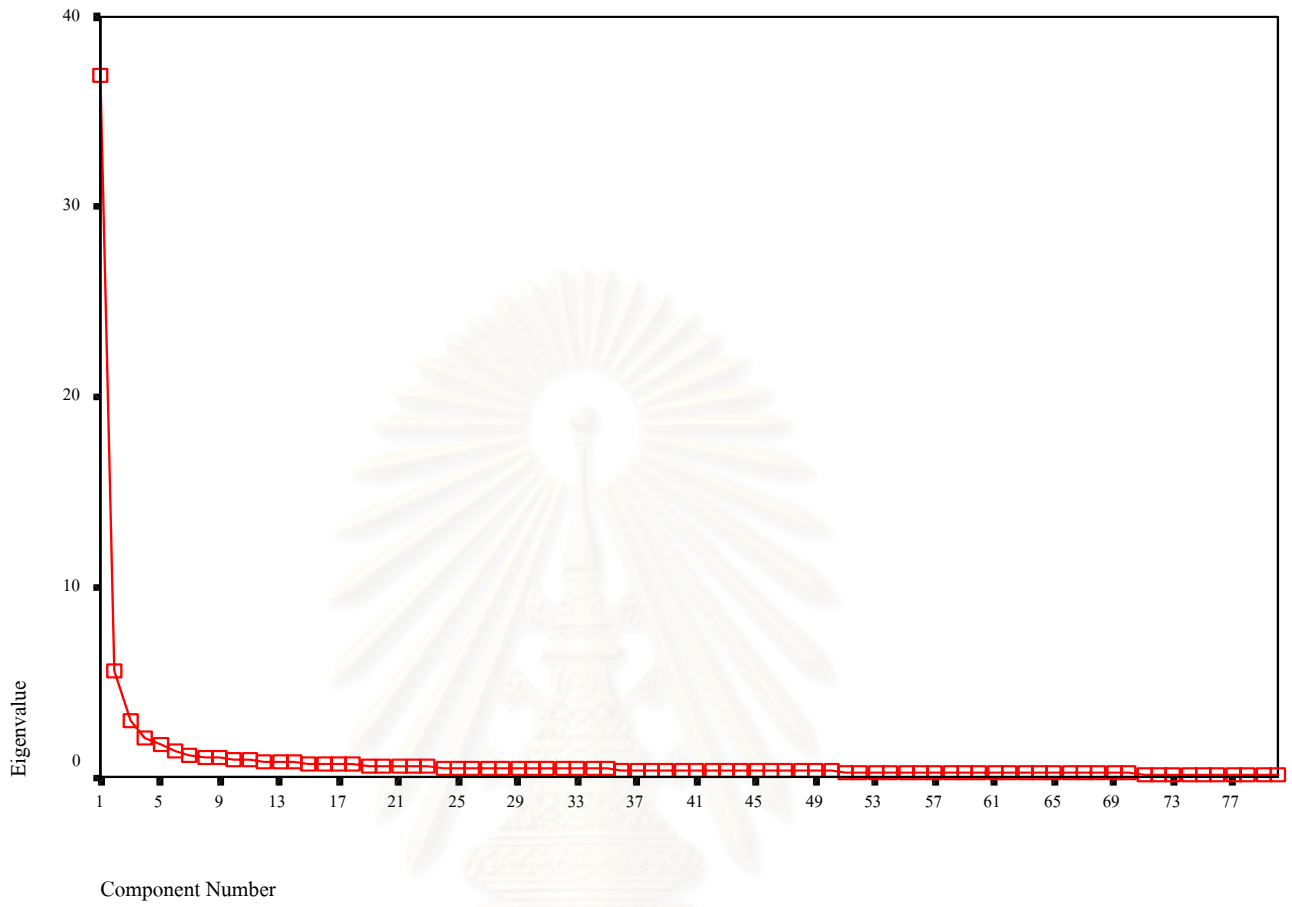
Component Transformation Matrix

Component	Component Transformation Matrix							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	.488	.426	.466	.315	.291	.305	.273	.106
2	-.133	.728	-.458	.368	-.275	-.126	-.067	-.107
3	-.659	.311	.316	-.142	.540	-.019	-.172	-.168
4	-.001	-.132	-.319	.215	.225	.664	-.554	.190
5	-.237	-.341	.068	.767	.164	-.357	.073	.273
6	-.328	.103	.464	-.015	-.620	.223	-.120	.467
7	.371	.160	.147	-.133	.105	-.520	-.656	.293
8	-.093	.148	-.360	-.303	.276	-.041	.368	.731

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

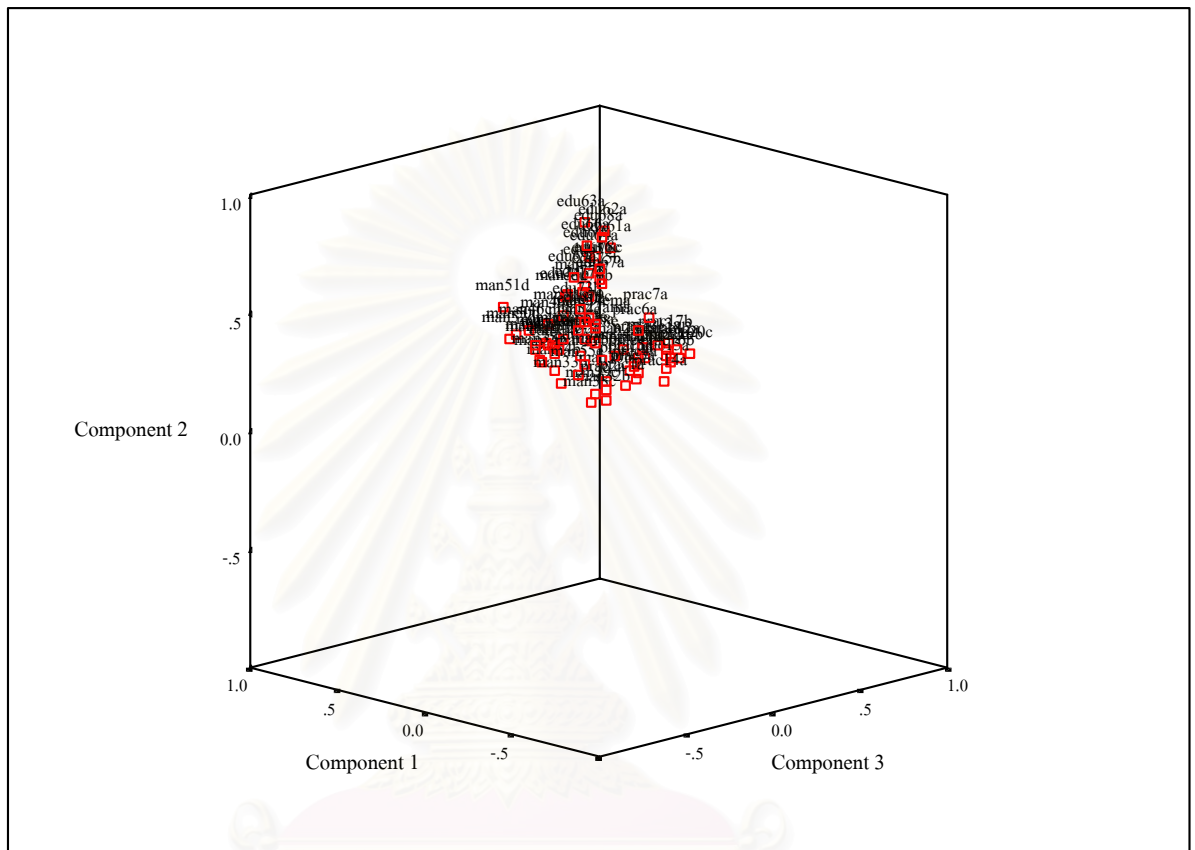


Scree Plot



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Component Plot in Rotated Space



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียน

พันตำรวจโทหญิง กฤษณา พุกอ้อม เกิดวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2508 ที่จังหวัดนครนายก สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) จากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ปีการศึกษา 2530 และเข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาล (สบ 2) หอผู้ป่วยหนักหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตำรวจ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย