

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงนโยบายรัฐ และนโยบายระบบสุขภาพ ทำให้พยาบาลต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการสุขภาพเกี่ยวกับความปลอดภัยและคุณภาพการพยาบาลที่สูงขึ้น จำเป็นที่พยาบาลจะต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป และตามความคาดหวังของผู้รับบริการ จากการศึกษาของ ประดิษฐ์ สุจฉายา และคณะ (2545) เรื่อง สถานการณ์ระบบบริการสุขภาพและวิสัยทัศน์ระบบสุขภาพไทย: มุมมองของพยาบาล พบว่า ปัญหาของการให้บริการสุขภาพ คือ การบริการไม่มีประสิทธิภาพ บริการไม่ได้มาตรฐานและไม่มีคุณภาพ ผู้ให้บริการมีภาระงานสูง ขาดทักษะการทำงาน มีความเครียด ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีโอกาสพัฒนาตนเองน้อย และวิสัยทัศน์บทบาทพยาบาลในระบบสุขภาพใหม่ต้องการให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในทุกระดับมีบทบาทในการให้บริการสุขภาพเชิงรุกมากขึ้น มีส่วนร่วมในการปฏิรูประบบสุขภาพทั้งในระดับบุคคลและองค์กรวิชาชีพ โดยในระดับบุคคลพยาบาลต้องพัฒนาความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพ ความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาล การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ นอกจากนี้ สภาการพยาบาล (2544) ได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ว่าจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเองและสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล ด้วยการมีความคิดสร้างสรรค์และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความตระหนักในตนเองและมีความเห็นใจผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียด สนใจศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในการปกป้องรักษาสิทธิด้านสุขภาพแก่ประชาชน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทยของจินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) พบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการ โดยการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้น หรือการประชุมวิชาการต่างๆ มีโอกาสปีละ 1-2 ครั้ง ซึ่งพยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยอุปสรรคของการพัฒนาตนเองคือ หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อไปฝึกอบรม ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส และไม่ทราบแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของชุดิมา เลิศกวีพร (2534) เรื่อง การศึกษากิจกรรมการพัฒนาดตนเองตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองเกือบทุกกิจกรรมเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยปัญหาและ

อุปสรรคของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ คือ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงานแทน และไม่มีทุนอุดหนุน จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพยังมีโอกาสในการพัฒนาตนเองน้อย จึงมีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองไม่สูงเท่าที่ควร ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ การพยาบาลได้มาตรฐานและมีคุณภาพ ต้องมีการปรับบทบาทและพัฒนาตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีบทบาทหน้าที่ทั้งด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ในส่วนของการบริการมีการจัดบริการให้ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรค และการฟื้นฟูสภาพ มีความหลากหลายทั้งในด้านการจัดบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในการใช้เครื่องมือทางการแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป (เสาวรส บุณนาค, 2543) ซึ่งบุคลากรพยาบาล เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ เป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการและอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด ถือเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรพยาบาลได้อย่างดีที่สุด ทำให้เกิดความจำเป็นในการสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงบุคลากรพยาบาลขึ้นอย่างต่อเนื่อง ร่วมไปกับการพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หากว่าพยาบาลไม่พัฒนาตนเองไปพร้อมกับความก้าวหน้าอื่นๆ ในระบบบริการสุขภาพแล้ว ย่อมมีผลให้ความเจริญขององค์กรสุขภาพซาลงและอาจก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงได้มากขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการปฏิบัติที่มีเหตุผล มีทั้งความเป็นศาสตร์และความเป็นศิลป์ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ วิธีการ และขั้นตอนที่เป็นระบบตามแนววิทยาศาสตร์ และอาศัยความชำนาญจากประสบการณ์ของการปฏิบัติ (สิวลี ศิริไล, 2542) พยาบาลวิชาชีพจึงต้องทำหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนางานบริการให้ดีขึ้น ต้องมีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ในการนำองค์ความรู้ทางการพยาบาลมาประยุกต์สู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

จากการศึกษาของรัชนก วันทอง (2545) เรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต พบว่า พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตน ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาล ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม นโยบายปฏิรูปสุขภาพระดับปฐมภูมิ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า Nicklin (1997) กล่าวว่า การนิเทศทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่อำนวยความสะดวกระหว่างการปฏิบัติการพยาบาล การใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหา เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของความสำเร็จ ซึ่งการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ปวยเป็นปัจจัยที่ทำให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ (Clark and Shea, 1979) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรพยาบาลจะเป็นไปได้ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง จะต้องเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ โดยมีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนและต่อเนื่อง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546)

การนิเทศงานการพยาบาล จัดเป็นกระบวนการขั้นหนึ่งของการบริหาร จุดมุ่งหมายของการนิเทศงานการพยาบาลที่สำคัญ คือ การปรับปรุงงานโดยการพัฒนาคน หรือการปรับปรุงคุณภาพของคนทำงาน งานจะดีขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานนั้นๆ (วิเชียร ทวีลาภ, 2534) หัวหน้าหรือผู้ช่วยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับบุคลากรทางการพยาบาล การปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการนิเทศที่มีคุณภาพ การนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะมีผลโดยตรงต่อบุคลากรพยาบาล และการดูแลที่ผู้ช่วยได้รับ สอดคล้องกับการศึกษาของรังสิมา ศรีสุพรรณ (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วย คุณลักษณะของงาน กับ การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วย ($r = .423$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศทางการพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเชิงบริหารเกี่ยวกับความรู้ ทักษะคิด รูปแบบ และกิจกรรมการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วย (ดาโรณี สมศรี, 2536; ดวงแข นาคะ, 2537; สำลี บรรเทศ, 2542) แต่ยังไม่พบว่ามีผู้ศึกษาถึงการนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารสามารถช่วยเหลือและให้การสนับสนุน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเอง รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนา โดยการนิเทศได้เปลี่ยนแนวจากเดิมในรูปของการตรวจงาน ที่มักเป็นไปในรูปของการหาข้อบกพร่องและข้อตำหนิต่างๆ เป็นการนิเทศในลักษณะที่เน้นความต้องการของบุคคล หัวใจที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เพิ่มความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น ผู้นิเทศถือเป็นผู้ร่วมงานที่คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้ความรู้ สนับสนุน และให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานมีผลดีที่สุดและบุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้วย (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538) สอดคล้องกับคำกล่าวของ Arndt and Huckabay (1996 อ้างถึงใน กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2539) ว่างานของผู้นิเทศคือ การกระตุ้นพยาบาลวิชาชีพให้มีความสามารถทางการปฏิบัติ ดังนั้น การนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วย จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพของพยาบาล ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเอง และงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจภายในที่พัฒนามาจากความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่ต้องการจะแสดงความสามารถ ต้องการแข่งขันกับตนเอง มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะกระทำ และต้องการให้สิ่งที่ทำมีมาตรฐานดีที่สุดใน (อารี เพชรสุด, 2537) และเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน มีความอดทน พยายาม และสร้างสรรค์งานของตน เพื่อให้งานประสบ

ผลสำเร็จและมีคุณภาพ โดยการแสดงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ แก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ตลอดจนการสร้างความรู้ภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง เพื่อความสำเร็จในงาน โดยเฉพาะงานที่ท้าทายให้ประสบผลสำเร็จ (McClelland 1987 cited in Rue and Byar, 2003) ซึ่งการจูงใจให้บุคลากรสนใจในการพัฒนาตนเองนั้น จะต้องทำให้บุคคลนั้นทราบถึงประโยชน์ที่ตนเอง และหน่วยงานจะได้รับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรเชื่อมโยงความต้องการขององค์กร และบุคคลเข้าด้วยกัน (Boydell, 1985) การพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น บุคคลต้องมีความต้องการ เกิดขึ้นเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับในการเรียนรู้ให้เกิดความสนใจ (Megginson and Pedler, 1992) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรวงคณา สิริบุชกะ (2544) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ($r = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน (McClelland, 1985)

การที่พยาบาลวิชาชีพได้เห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่อยู่ในตนเอง ก็จะทำให้พยาบาลมีความเพียรพยายามทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่างานนั้นจะยากลำบาก ซึ่ง Spence และ Helmreich (1983) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง การมีพฤติกรรมมุ่งมั่น เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพส่วนตัวของบุคคลกับมาตรฐานที่ดีที่สุด จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ จะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเองและองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรภรณ์ จินกุล (2547) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .210$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งคาดว่าจะมีส่วนผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองและสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งเพื่อให้องค์กรพยาบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ อันเป็นการพัฒนาองค์กรในอนาคตต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างไร
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเอง ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

เนื่องจากวิทยาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พยาบาลต้องปรับปรุงตนเองให้มีพื้นฐานความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ เมื่อคนพัฒนาดนเองแล้วจะทำให้มีความรู้ ความชำนาญในงานเพิ่มมากขึ้น เกิดการพัฒนางาน และพัฒนาความคิด ผู้ที่มีการพัฒนาดนเองเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถตามทันโลก มีความมั่นใจในตนเอง มีวุฒิภาวะ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น เมื่อปฏิบัติงานก็จะได้รับความร่วมมือสูง ผลงานก็บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (รัชนก วันทอง, 2545) ดังนั้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดนเองของพยาบาลวิชาชีพ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วางคณา สิริบุชกะ, 2544) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาดนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตและการทำงานของ ตนเองให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ Boydell (1985) ที่กล่าวว่า การพัฒนาดนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างไป

จากเดิม สิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง โดย Boydell (1985 อ้างถึงใน วรารคณา สิริปฐกะ, 2544) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง โดยจัดเป็นกลุ่มของกิจกรรมได้ 4 กลุ่มคือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิด ความจำ การสร้างสรรค์ กิจกรรมพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา

การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบทบาทของผู้บริหารระดับต้นในหอผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องกับการสอน การแนะนำ การช่วยเหลือผู้ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เป็นสิ่งที่ช่วยให้การควบคุมงานที่มุ่งพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารการพยาบาล (วิเชียร ทวีลาภ, 2537) นอกจากนี้ พวงรัตน์ บุญญาณรงค์ (2539) และสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศการพยาบาลด้วยความเห็นที่สอดคล้องกันว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลมากกว่าการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าการสั่งงาน สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองต่อนโยบายบริหารทั้งในระดับหน่วยงาน ระดับองค์การ สอดคล้องกับ Arndt and Huckabay (1996 อ้างถึงใน กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2539) ที่กล่าวว่า การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาดตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพยาบาล ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาดตนเองและงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจากการศึกษาของรัชนก วันทอง (2545) เรื่อง การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต พบว่า ปัจจัยภายนอกที่เข้ามามีกระทบพยาบาล คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า ซึ่ง Nicklin (1997) ได้เสนอแนวทางในการนิเทศทางการพยาบาลสำหรับผู้นิเทศทางการพยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้และขีดความสามารถของผู้รับการนิเทศ ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติบทบาท 3 หน้าที่ คือ การบริหารจัดการ การให้การศึกษา และการให้การสนับสนุน ดังนั้น การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วยน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน (McClelland, 1987 cite in Rue and Byars, 2003) เนื่องจากเป็นเสมือนพลังผลักดันให้บุคคลก้าวไปข้างหน้า มีความต้องการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นสู่มาตรฐานและความเป็นเลิศในสิ่งที่ทำ โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของงาน แม้จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหรือความยากลำบาก ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ทรงพล ภูมิพัฒน์, 2538) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรารคณา สิริปฐกะ (2544) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ($r = .690$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อพฤติกรรมของตน และตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศในการทำงาน (McClelland, 1985) ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นสถานบริการสุขภาพที่ให้บริการทางสุขภาพในระดับตติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามขอบเขตงานบริการในระดับตติยภูมิ ซึ่งการที่บุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนั้นจะต้องมีความเข้าใจในตนเอง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนา (Megginson and Pedler, 1992) และการที่พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอยู่ในตนเองนั้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดย Spence & Helmreich (1983) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เรียกว่า Spence – Helmreich Model แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 มิติ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการงานให้เสร็จสมบูรณ์ ความต้องการการแข่งขัน (Beck, 2000) ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น่าจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ทางสาขาการพยาบาล และปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 ตัวแปรต้น คือ การนิเทศของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้มีการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ให้กับตนเอง ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพ และด้านกิจวัตรของการดำรงชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Boydell (1985 อ้างถึงใน วรวงคณา สิริบุชกะ, 2544) ร่วมกับการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป หมายถึง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการดำรงชีวิต โดยการปฏิบัติกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.1.1 การจดบันทึก หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้มีการบันทึกเพื่อเตือนความจำหรือเพื่อการเรียนรู้ ในด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัว บันทึกการนัดหมาย รวมทั้งการลอกข้อความและบทความที่สนใจ มีการเขียนบันทึกกิจกรรมทางการพยาบาลที่ได้ปฏิบัติทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ การบันทึกผลการปฏิบัติงานและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละเวรที่ขึ้นปฏิบัติงาน

1.1.2 การพิจารณาย้อนหลังและการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้มีการทบทวนความคิดและความรู้สึกทั้งของตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้องในสิ่งที่ได้กระทำไป โดยเน้นเรื่องความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ เพื่อเรียนรู้จากแนวทางที่เกิดขึ้น

1.1.3 การพัฒนาจิตใจได้สำนึก หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้พยายามใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ ใช้ความคิด ความรู้สึก ช่วยในการตัดสินใจ มีแนวทางแก้ไขให้แก่ตนเองและกล้าเผชิญกับปัญหา การปล่อยให้อุปสรรคผ่านเลยไป ฟังความคิดเห็น ความรู้สึก และความมุ่งมั่นของตนเอง พุดกับตนเอง หรือใช้วิธีการหยุดเงียบ

1.1.4 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่และการทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความกล้าในการทำสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ สามารถเผชิญกับสถานการณ์หรือบุคคลที่เคยหลีกเลี่ยง โดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ลองทำสิ่งใหม่ตามคำวิจารณ์ของผู้อื่น ยอมรับในการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ภายในหอผู้ป่วย

1.1.5 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองตั้งใจในการทำสิ่งใดให้สำเร็จ ต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมในบางเวลาของตน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน

1.1.6 การเปิดใจให้กว้าง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยไม่ลำเอียง ไม่ยึดมั่นความคิดตนเองที่มีอยู่ก่อนแล้ว ยอมรับฟังคำวิจารณ์หรือการประเมินผลจากผู้อื่นด้วยดี

1.1.7 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงลักษณะนิสัย บุคลิกที่เป็นส่วนดีและส่วนเสียของตนเอง แล้วนำส่วนดีนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์พร้อมทั้งควบคุมส่วนเสียไว้เพื่อปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอย่างเหมาะสม

1.2 กิจกรรมการปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้มีความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และมีการวางแผนในการทำงาน โดยปฏิบัติกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.2.1 การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองสามารถคิดเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุผล การสังเกตข้อผิดพลาดต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยแล้วนำมาคิดแก้ไขปรับปรุง ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยมากกว่าการใช้อารมณ์ มีการวางแผนทำงานอย่างมีระบบ ระเบียบ และขั้นตอนที่ชัดเจน

1.2.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองสามารถเลือกอ่านบทความที่ตนเองสนใจ จากหนังสือ ตำรา และวารสารที่เกี่ยวกับวิชาชีพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สามารถสืบค้นข้อมูลและค้นคว้าเพิ่มเติมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติการพยาบาล

1.3 กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพพบว่าการปฏิบัติกิจกรรมของตนเองเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยการปฏิบัติกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.3.1 การอบรมตามหลักสูตร และเรียนรู้หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองติดตามเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรในเรื่องต่างๆ ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ที่จัดขึ้นทั้งในและนอกหน่วยงานด้วยความสมัครใจเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการในสาขาอื่นๆ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติการพยาบาลภายหลังจากที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมมาแล้ว และเรียนรู้ฝึกฝนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง การใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยมากกว่าการใช้อารมณ์

1.3.2 การสอนและฝึกผู้อื่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองได้มีบทบาทเป็นผู้สอน ให้คำแนะนำความรู้ด้านการพยาบาลแก่ผู้ร่วมวิชาชีพ การสอนแนะนำ และให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพแก่ผู้ป่วย ทั้งในรูปแบบการให้ศึกษารายบุคคลและแบบกลุ่ม การฝึกสอนแนะนำบุคลากรที่จบใหม่ การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน

1.4 กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ

รับรู้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมของตนเองเป็นการพัฒนาตนเองโดยมีบุคคลอื่นช่วยเหลือ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยปฏิบัติกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.4.1 การเข้าร่วมสนทนา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าจะตนเองได้นัดพบกับผู้อื่นเพื่อพูดคุยในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองเป็นประจำ การพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการพัฒนาตนเอง และขอคำแนะนำเพื่อนำไปปฏิบัติตาม

1.4.2 การเข้ากลุ่ม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าจะตนเองได้มีการเข้าร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อการทำงาน การพัฒนาทางวิชาชีพ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นกับบุคคลอื่นๆ การรวมกลุ่มในการจัดบอร์ดวิชาการ และการร่วมกันจัดอบรมทางด้านวิชาการในหน่วยงาน

2. การนิเทศของหัวหน้าหรือผู้ช่วย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการจัดการ ให้คำแนะนำ ชี้แจง สอน ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ตามแนวคิดของ Nicklin (1997) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติด้านบริหารจัดการในหน่วยงาน เรื่องการจัดทำคู่มือ/มาตรฐาน แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานค้นคว้าเมื่อมีข้อสงสัยหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้ทันสมัยตลอดเวลา มีการวางแผนนโยบายบุคลากรในหอผู้ป่วยเพื่อมอบหมายงานได้เหมาะสม ตามลักษณะความรู้ ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล มีการสร้างกฎระเบียบในการปฏิบัติงานและการขจัดปัญหาที่เกิดจากสภาพการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน และจัดอัตรากำลังให้สมดุลกับงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพบริการที่ดี

2.2 ด้านการให้การศึกษา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติด้านวางแผนฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดหาหนังสือ/คู่มือ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานไว้ในหน่วยงาน และจัดให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญ รู้จักใช้ความรู้เทคนิคต่างๆ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดความผิดพลาดน้อยลง และมีทัศนคติที่ดีต่องาน โดยการนำเสนอความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยงในการแนะนำ สนับสนุนและให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า รวมทั้งให้คำแนะนำในการเขียนเอกสารวิชาการและงานวิจัยทางการพยาบาล

2.3 ด้านการให้การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติด้านการจัดสวัสดิการที่พึงจะได้รับในการทำงาน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพอใจ มีการจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ

ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาด้านสุขภาพ สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

3. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าตนเองมีความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งความสำเร็จของงาน พยายามแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศ และปฏิบัติงานให้ได้ดีกว่าบุคคลอื่น แม้จะเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือความยากลำบาก ก็ตั้งใจทำงานจนประสบความสำเร็จ วัตจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Spence & Helmreich (1983) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

3.1 **ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction of work)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตนเองมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดอย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในความพยายามที่จะทำงานหนัก โดยมุ่งให้เกิดความสำเร็จและมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 **ความต้องการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ (Sense of completion of mastery)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตนเองมีความต้องการในการทำงานในสิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถของตนให้ประสบผลสำเร็จ มีความเพียรพยายามและความภาคภูมิใจเมื่อทำงานได้ประสบความสำเร็จ

3.3 **ความต้องการการแข่งขัน (Competitiveness)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตนเองมีความต้องการทำงานในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและต้องการแข่งขันเปรียบเทียบกับตนเองและบุคคลอื่น โดยพยายามทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและให้ความสำคัญกับชัยชนะในการทำงาน มีความกังวลใจเมื่อบุคคลอื่นทำงานได้ดีกว่าตน และมีความเพียรพยายามมากขึ้นเมื่อทำงานแข่งขันกับผู้อื่น

4. **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาในระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่า ทางสาขาการพยาบาล ที่ได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในหอผู้ป่วยอายุรกรรม กุมารเวชกรรม สูติกรรม ศัลยกรรม หู ตา คอ จมูก และหอผู้ป่วยพิเศษ

5. **โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย** หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็น การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้บริการพยาบาลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เจริญก้าวหน้า