

อัตลักษณ์ บุคลิกภาพ และคุณค่า: แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพ Identity Personality and Values: The Foundation of Professional Identity Development

อังคณา สุเมธสิทธิกุล* อองค์กร ประจันเขตต์
Aungkana Sumetsittikul* Ong-on Prajankett
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กรุงเทพฯ 10400
The Royal Thai Army Nursing College, Bangkok, Thailand 10400

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิต โดยเฉพาะบัณฑิตพยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะเฉพาะ ที่ผู้เรียนต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการดูแลสุขภาพเพื่อนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการศึกษาว่าอะไรคือองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาอัตลักษณ์ของบัณฑิตพยาบาลจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งพบว่าการจะพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จะต้องรู้จักและเข้าใจบุคลิกภาพที่อธิบายความเป็นตัวตนของบุคคลและสามารถพัฒนาได้ และการให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆของผู้เรียน ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรมต่างๆของบุคคล อันจะนำไปสู่การวางแผน วิเคราะห์ และพัฒนาสู่อัตลักษณ์ที่ต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สร้างความโดดเด่น แตกต่าง และเป็นหนึ่งเดียวของแต่ละสถาบันได้

คำสำคัญ: อัตลักษณ์ บุคลิกภาพ คุณค่า

Abstract

This article aims to review the crucial components of identity development. In particular, recently graduated or pre-service nurses which have specific character traits in both the science and art caring for human health efficiently and effectively. Consequently, clients would have satisfaction in their healthcare service and a better quality of life. Therefore, studying the components of identity development is essential. The literature review found that educational administrators and others related should intend to learn about and understand the personality which describe the details of personal identity and developable and values of each learner which affect the decision and behaviors. As a result, they could plan, analyze and develop what are the desirable traits in order for each institution to develop each individual's identity to its maximum potential.

Keywords: identity, personality, and values

บทนำ

จากสภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแนวคิดการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ภายใต้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 จึงมีความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาของไทยต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์การจัดการศึกษา มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาคุณลักษณะบัณฑิตให้มีความสามารถสามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยสติปัญญา เพื่อการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและตอบโจทยยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ตามนโยบายของรัฐบาล

รูปแบบการสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตอุดมศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อการรองรับสภาพการในปัจจุบันดังที่กล่าวมาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญ มีการวางแผน และกำหนดแนวทางการพัฒนา

อัตลักษณ์บัณฑิตให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและบริบทของสถานศึกษา คุณลักษณะบัณฑิตอุดมคติไทย และความต้องการของผู้เรียน สังคม และตลาดแรงงาน จากการศึกษาที่ผ่านมาการสร้างอัตลักษณ์บัณฑิตอุดมศึกษา มีฐานคิดจากหลากหลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสามารถประยุกต์ทฤษฎีเหล่านี้เข้ากับศาสตร์ทางด้านสังคม จิตวิทยา พุทธปัญญา และด้านคุณธรรมสู่การจำแนกแยกแยะ และบูรณาการร่วมกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบคำถามที่ว่า อะไรคือการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนทั้งภายในบุคคลและระหว่างบุคคลเมื่อเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษาปัจจัยใดบ้างที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาด้านใดบ้างที่เป็นส่วนส่งเสริมและส่วนขัดขวางการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน และคำถามสุดท้าย อะไรคือผลลัพธ์ของการพัฒนาผู้เรียนที่ต้องได้รับการผลักดันให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จากคำถามเหล่านี้ จะนำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา และสภาพสังคมในปัจจุบันมากที่สุด

การพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพ

การพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพ (Professional identity development) เป็นพื้นฐานสำคัญที่ควรตระหนักถึงในการจัดการศึกษาทางการพยาบาลด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรก คือ การผลิตบัณฑิตในปัจจุบันที่ทุก

สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่สำคัญ คือ การทำให้บัณฑิตทุกคนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 อันได้แก่ 3Rs คือ Reading-อ่านออก, (W)Riting-เขียนได้, (A) Rithenmatics-คิดเลขเป็น และ 8Cs คือ

- Critical Thinking and Problem Solving : การคิดอย่างมีวิจารณญาณ แก้ไขปัญหาได้

- Creativity and Innovation : คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดเชิงนวัตกรรม

- Cross-cultural Understanding : ความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม

- Collaboration teamwork and leadership : ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

- Communications information and media literacy : ทักษะในการสื่อสาร และการรู้เท่าทันสื่อ

- Computing and ICT literacy : ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี

- Career and learning skills : ทักษะทางอาชีพ และการเรียนรู้

- Change : ทักษะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญของทักษะขั้นต้นทั้งหมด และเป็นคุณลักษณะที่เด็กไทยจำเป็นต้องมีและสุดท้าย 2Ls คือ Learning skills (ทักษะการเรียนรู้) และ Leadership (ภาวะผู้นำ)¹

ประการที่สอง ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของระบบการให้บริการสุขภาพในปัจจุบันที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านตามสถานการณ์ปัจจุบัน² เช่น การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรของประเทศไทยที่ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ นโยบายของประเทศด้านสาธารณสุข จึงเพิ่มพูนความสำคัญด้านการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ภายใต้กรอบแนวคิด ผู้สูงวัยเป็นหลักชัยของสังคม (active and health ageing) โดยมีเป้าหมายให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเอง ดำรงชีวิตประจำวันได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี³ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายอย่างหนึ่งในการเตรียมบัณฑิตพยาบาลให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ประการต่อมา สถาบันการศึกษาทางการพยาบาล และนักศึกษาพยาบาลจะต้องจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพที่ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล แต่จากการศึกษาพบว่า ระบบการศึกษาทางการพยาบาลในปัจจุบันยังไม่สามารถกำหนดรูปแบบการพัฒนา

อัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้เท่าที่ควร⁴

การพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพจึงเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน เพราะต้องคำนึงถึงหลายปัจจัย อาทิเช่น องค์ความรู้ที่เป็นแก่นสาระ สิทธิและอำนาจหน้าที่ทางวิชาชีพ กฎหมายทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จริยธรรมเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรม เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรู้เชิงวิชาชีพ และจิตสำนึกต่อการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ⁵ หลักฐานจากงานวิจัยพบว่า อัตลักษณ์เชิงวิชาชีพพยาบาล ถูกสร้างระหว่างการเรียนรู้ในสถาบัน โดยเริ่มตั้งแต่การเข้าเรียน ในปีแรก และจะส่งผลต่อบุคคลผู้นั้นไปจนกระทั่งสิ้นสุดชีวิตการทำงาน⁶ ดังนั้น เป้าหมายหลักของการพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพการพยาบาล คือ การสร้างอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพที่สามารถส่งผลให้พยาบาลผู้นั้นประสบความสำเร็จในวิชาชีพ มีเอกสิทธิ์ (autonomy) ในการทำงาน บนพื้นฐานของการมีความรู้ ทศนคติที่เหมาะสม และสมรรถนะตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล

อัตลักษณ์ บุคลิกภาพ และการให้คุณค่า: แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพ

อัตลักษณ์ (Identity)

ในทางทฤษฎีทางจิตวิทยาสังคม อัตลักษณ์ (Identity) คือ กลุ่มของความหมายที่อธิบายความเป็นตัวตนของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง⁷ และเป็นที่ยอมรับว่าอัตลักษณ์สามารถเปลี่ยนแปลงเป็นได้เสมอตามกาลเวลา ค่านิยมของสังคมในแต่ละยุคสมัย หรือบทบาทของอาชีพ⁸

อภิญญา เฟื่องฟูสกุล⁹ กล่าวว่า อัตลักษณ์แปรเปลี่ยนตามบริบทของวัฒนธรรมยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้มิติเวลาเร่งเร็วขึ้น และมิติพื้นที่หดแคบเข้ามา เกิดการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว หลากหลายและซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงนี้แสดงออกได้หลายลักษณะและหลายมิติ ในระดับจุลภาคจะพบการปรับเปลี่ยนแบบแผนชีวิตประจำวันของปัจเจกบุคคลซึ่งเชื่อมโยงกับการปรับปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในระดับมหภาคจะพบการเคลื่อนไหวทางศาสนา ชาติพันธุ์ และวัฒนธรรมใหม่ๆ มากมาย และมีกระบวนการสร้างตัวตนและอัตลักษณ์จากการผสมผสานองค์ประกอบทางวัฒนธรรมที่ซับซ้อน

Adams & Marshall¹⁰ ได้กล่าวถึงความหมายของอัตลักษณ์ไว้ 5 ประการดังนี้

1) เป็นสิ่งแสดงให้เห็นโครงสร้างหน้าที่เพื่อทำความเข้าใจปัจเจกบุคคล

2) เป็นสิ่งแสดงความหมายและทิศทางผ่านข้อผูกพัน คุณค่า และเป้าหมาย

3) เป็นสิ่งแสดงความรู้สึกของการควบคุมตนเองและการเป็นอิสระในการทำหน้าที่ของบุคคล

4) เป็นความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความแน่นอน ความเชื่อมโยง และความสอดคล้องกันระหว่างคุณค่า ความเชื่อ และข้อผูกพัน

5) เป็นสิ่งที่ทำให้มองเห็นศักยภาพของบุคคลในอนาคต ความเป็นไปได้ที่บุคคลจะแสดงศักยภาพตามอัตลักษณ์นั้นๆ ออกมา ภายใต้ทางเลือกที่หลากหลาย

การพัฒนาอัตลักษณ์ให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย แต่โดยรวมแล้วมันคือกระบวนการทางสังคมทั้งสิ้น¹¹ Adams & Marshall¹⁰ อธิบายว่า สังคมมีอิทธิพลต่อการสร้างอัตลักษณ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับมหภาค (Macro level) ได้แก่ ระบบสังคมและระบบการเมือง ระดับกลาง (Midlevel) ได้แก่ อิทธิพลจากชุมชน และระดับจุลภาค (Microlevel) ได้แก่ สถาบันครอบครัว และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผลกระทบจากอิทธิพลทางสังคมทั้งสามระดับดังกล่าว มีผลต่ออัตลักษณ์บุคคลและกลุ่มคนทั้งสิ้น

บุคลิกภาพ (Personality)

บุคลิกภาพ คือ ลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคน สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็น เป็นหน่วยรวมของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวเป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมของเขา บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเห็นได้ชัดเจนจากลักษณะนิสัยในการคิดและการแสดงออกรวมทั้งทัศนคติและความสนใจต่าง ๆ กิริยาท่าทาง ตลอดจนปรัชญาชีวิตที่บุคคลนั้นยึดถือ และอาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพ คือตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกายซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำการกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิต ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยากได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งหวังอุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อมและความแตกต่างระหว่างบุคคล

บุคลิกภาพมีความแตกต่างจากอัตลักษณ์ กล่าวคือ บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคล เช่น ความกล้าแสดงออก การเปิดใจยอมรับ เป็นคนใจกว้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคล และไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา¹² ถึงแม้ว่าบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่แสดงลักษณะของบุคคลแต่มันก็เป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์เช่นกัน บุคลิกลักษณะของบุคคลเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถอธิบายความเป็นตัวตนของปัจเจกบุคคลได้ทั้งหมด

การให้คุณค่า (Values)

Oxford English Dictionary¹³ ให้นิยามของคำว่า คุณค่า หรือ ในที่นี้หมายถึง การให้คุณค่า (Values) ว่าเป็นหลักการหรือมาตรฐานของพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล เป็นการตัดสินใจหรือการเลือกของบุคคลว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในชีวิตสำหรับความหมายและความสัมพันธ์ของคำว่า “การให้คุณค่า” ในบทความนี้ กล่าวได้โดย Feather¹⁴ และ Schwartz & Bilsky¹⁵ ซึ่งอธิบายว่า การให้คุณค่า คือ สิ่ง que แสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้นได้ให้คำจำกัดความตนเองอย่างไร และคุณค่านั้น จะเป็นกลายเป็นหลักสำคัญของอัตลักษณ์บุคคล ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณค่าของบุคคลเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทาง แรงจูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ผ่านกระบวนการทางสังคม และผ่านประสบการณ์ชีวิตไปสู่เป้าหมายในชีวิตที่ตั้งไว้ Bernard, Mario, and Olson¹⁶ กล่าวเพิ่มเติมว่า การให้คุณค่าคือพื้นฐานของทัศนคติ ความเชื่อ และเป็นสิ่งหล่อหลอมหล่อเลี้ยงความปรารถนาของบุคคลในการกำหนดทิศทางการดำเนินชีวิตในอนาคต และการแก้ไขข้อบกพร่องในอดีตของตนเอง ดังนั้นการให้คุณค่าของบุคคลสามารถวัดได้ว่าเราให้ความสำคัญและจัดลำดับทางเลือกในชีวิตของเราอย่างไร การให้คุณค่าจึงเป็นตัวกำหนดทางเลือกและการกระทำของบุคคล¹⁷

การให้คุณค่าส่วนบุคคล และการรับรู้ของสังคมที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล

ในอดีต ภาพลักษณ์ของพยาบาลถูกมองว่าเป็นงานของเพศหญิง เป็นงานที่ใช้เพียงสัญชาตญาณของความเป็นแม่ที่ต้องดูแลบุคคลในครอบครัว และผู้อื่น มีหน้าที่ทำตามคำสั่งแพทย์เพียงเท่านั้น¹⁸ แต่ด้วยการมีพระราชบัญญัติวิชาชีพการกำหนดมาตรฐาน สมรรถนะ และจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยองค์กรวิชาชีพ รวมถึงการแสดงออกของพยาบาลที่แสดงถึงศักยภาพในการให้บริการทางสุขภาพทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพได้เป็นอย่างดี ความเป็นผู้นำทั้ง

ในเวทีวิชาชีพพยาบาลและในทีมสหสาขาวิชาชีพ หรือองค์กรอื่นๆ ทำให้การรับรู้ของสาธารณชนที่มีต่อพยาบาลในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนเป็นพยาบาลในระดับอุดมศึกษาของนักเรียนมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาในประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกาและประเทศสหราชอาณาจักรพบว่า นักเรียนที่เลือกเรียนพยาบาลเพราะเป็นสาขาวิชาที่ได้ทำประโยชน์แก่ผู้อื่น มีความงดงามเพราะเป็นผู้ที่ต้องเสียสละความสุขของตนเองในหลายๆด้านเพื่อผู้อื่น นำมาซึ่งความภาคภูมิใจของตนเองและครอบครัว^{17,19,20}

ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ บุคลิกภาพ และการให้คุณค่า

จากที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นว่า ทั้งบุคลิกภาพ และการให้คุณค่าเป็นองค์ประกอบของอัตลักษณ์ ในขณะที่ลักษณะของบุคลิกภาพส่วนบุคคลก็มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่บุคคลผู้นั้นเห็นคุณค่าเช่นกัน ตัวอย่างเช่น การเป็นคนมีลักษณะเปิดใจยอมรับที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะมีความสัมพันธ์เชิงลบหรือในทางตรงกันข้ามกับบุคคลที่เห็นคุณค่า ความสำคัญของความปลอดภัย มีความระมัดระวัง และนิยมการปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมเดิมๆ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลและการให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน และแสดงออกมาในรูปแบบที่ต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น¹²

การให้คุณค่า หรือการให้ความสำคัญต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดของบุคคล จะเป็นเหมือนภาพสะท้อนของเป้าหมายและการแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้นั้น ทั้งนี้ การให้คุณค่าของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อันเป็นผลมาจากการเจริญเติบโตทั้งทางวัยวุฒิ คุณวุฒิ การมีประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลิกภาพที่ไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงมากนักเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป²¹ นอกจากนี้ การให้คุณค่าเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตัดสินใจหรือเลือกได้ด้วยตนเองว่าจะให้หรือไม่ให้กับสิ่งใด มากน้อยเพียงใด ในขณะที่บุคลิกภาพไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ อาจเกิดขึ้นจากการเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อมรอบตัว การสั่งสมความรู้และประสบการณ์ที่บุคคลผู้นั้นไม่สามารถกำหนดได้ด้วยตนเอง ข้อแตกต่างระหว่างคุณค่าและบุคลิกภาพที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การให้คุณค่ามีผลต่อการตัดสินใจ การเลือกและการกระทำของบุคคล และเปรียบเสมือนเกณฑ์มาตรฐานที่นำมาใช้ในการประเมินพฤติกรรมของผู้อื่น^{12,21}

การพัฒนาอัตลักษณ์เชิงวิชาชีพ:กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

จากการศึกษาความหมายและแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ บุคลิกภาพ และการให้คุณค่า ว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาลดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงได้วิเคราะห์ การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตพยาบาลจากกรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก²² ที่ได้ศึกษาวิจัยเชิงการวิจัยและพัฒนา (Research and development) เรื่องรูปแบบการพัฒนา อัตลักษณ์ของนักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดอัตลักษณ์ ที่คาดหวัง และองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงอัตลักษณ์ของ นักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยผู้วิจัยได้สร้าง แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

1. ท่านคิดว่าพยาบาลทหารบกมีความแตกต่างจาก พยาบาลวิชาชีพอื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด
2. หากพูดถึง คำว่า “พยาบาลทหารบก” ท่านจะ ให้นิยามสั้นๆ ว่าอย่างไร
3. มีปัจจัยหรือกระบวนการใดบ้าง ที่จะช่วยเสริม สร้างคุณลักษณะเหล่านั้นให้เกิดขึ้น
4. คุณลักษณะเฉพาะที่โดดเด่นของพยาบาลทหาร บกคืออะไร
5. ท่านคิดว่าสมรรถนะของนักเรียนพยาบาลใน แต่ละชั้นปี เป็นอย่างไรบ้าง

จะเห็นได้ว่า ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการถามเพื่อให้ผู้ตอบสัมภาษณ์ คิดคำนึงถึงบุคลิกภาพที่สะท้อนความเป็นพยาบาลทหารบก ทั้งในแง่ของการนิยามความเป็นพยาบาลทหารบก คุณลักษณะ ที่โดดเด่น ความแตกต่างจากสถาบันอื่น รวมไปถึงการถามใน เชิงการให้คุณค่า เช่น สมรรถนะของนักเรียนพยาบาลในแต่ละ ชั้นปีควรเป็นอย่างไร ซึ่งผลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการวิเคราะห์ประเด็นหลัก (theme) และ จัดหมวดหมู่เนื้อหา (categorized) ขององค์ประกอบพฤติกรรม ที่แสดงอัตลักษณ์นักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบประเด็นย่อย ได้แก่ 1) อัตลักษณ์ทางวิชาการ 2) อัตลักษณ์ ทางวิชาชีพ และ 3) อัตลักษณ์ทางทหารสอดคล้องกับแนวคิด เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา คือ แนวคิด ตามนโยบายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย และแนวคิดตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ที่มีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสอดคล้อง ใกล้เคียงกัน โดยแบ่งเป็นสองด้าน คือ คุณลักษณะด้านปัญญา เช่น การมีความสามารถในการเรียนรู้ สืบค้นและประเมินข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมีความคิดสร้างสรรค์และมโนทัศน์ความรู้ใน สาขาวิชาที่กว้างขวางและเป็นระบบและคุณลักษณะด้านอาชีพ และการดำรงชีวิต เช่นการมีความรู้และทักษะในวิชาชีพเฉพาะ ด้านมีความรับผิดชอบ มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม และ จริยธรรม²³

สำหรับอัตลักษณ์ทางทหารที่เพิ่มขึ้นมานั้น เนื่องจาก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นสถาบันการศึกษาสังกัด กองทัพบก ที่ผลิตพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของกอง ทပ်เป็นหลัก ในการจัดการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องมีการ สอดแทรกวิชาทหารทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการฝึกวินัย และอบรมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะทางทหารอย่างต่อเนื่อง จึง ทำให้นักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีลักษณะ เฉพาะตนที่โดดเด่นทั้งทางวิชาการ วิชาชีพ และทางทหาร ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการกำหนดอัตลักษณ์ ของนักเรียนพยาบาลกองทัพบกที่สะท้อนทั้งด้านบุคลิกภาพ และการให้คุณค่าว่า “คุณลักษณะผู้นำทหารเด่น เน้นจิตอาสา คุณธรรมคู่ปัญญา สร้างคุณค่าการพยาบาลในทุกสถานการณ์” บทสรุป

กล่าวได้ว่าการพัฒนาอัตลักษณ์ โดยเฉพาะในวิชาชีพ พยาบาล นอกจากการคำนึงถึงสถานการณ์ปัจจุบันของสังคม ไทยและสังคมโลก นโยบายการขับเคลื่อนประเทศชาติ และ คุณลักษณะของบัณฑิตในแต่ละสาขาที่ตลาดแรงงานต้องการ แล้ว สถาบันการศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด อัตลักษณ์บัณฑิตยังควรคำนึงถึงบุคลิกภาพ และการให้คุณค่า ของผู้เรียนที่พึงประสงค์ โดยการประเมินผู้เรียนในช่วงปีแรก ของการเข้าศึกษาเพื่อเก็บเป็นข้อมูลพื้นฐาน นำไปสู่การวางแผน ออกแบบกระบวนการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณค่าของผู้เรียน ให้เป็นไปตามที่สถาบันและสังคมต้องการ รวมถึงการจัดสภาพ แวดล้อมในสถานศึกษา การเตรียมอาจารย์ผู้สอนให้มีความ พร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมี เป้าประสงค์ร่วมกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตที่มี สามารถแสดงอัตลักษณ์ได้อย่างชัดเจน แสดงความเป็นหนึ่ง เดียวที่ไม่มีใครเหมือนได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นที่ยอมรับ ของสังคมต่อไป

References

1. Panich V. Creating learning toward 21st century. Bangkok: S.charoen printing; 2013. (in Thai)
2. Nikbakht Nasrabadi A, Emami A. Perceptions of nursing practice in Iran. *Nurs Outlook* 2006; 54:320-27.
3. Ministry of public health. Thailand 20 Year Strategic Plan and Reforms (public health aspect). Nonthaburi: The Ministry; 2016.
4. Hages JS, Kosier BE. Professional nursing practice: Concept and perspectives. 5 ed. USA: Julie Levin Alexander publish; 2006.
5. Dimitriadou A, Sapountzi-Krepia D, Psychogiou M, Konstantinidou-Straykou A, Peterson D, Benos A. The identity of the nursing staff in northern greece. *Health Science Journal* 2008;2(4): 206-218.
6. Serra MN. Learning to be a nurse. Professional identity in nursing students. *Educ Sci J*. 2008;5:65-76.
7. Burke PJ. Identity Change. *Social Psychology Quarterly*. 2006;69(1):81-96.
8. Farmer SM, Dyne LV. The idealized self and the situated self as predictors of employee work behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 2010; 95(3): 503-516.
9. Fuengfusakul, A. Identity: theory and concept frameworks review. Bangkok: National Research Council of Thailand; 2003. (in Thai)
10. Adams GR, Marshall SK. 1996 A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context. *Journal of Adolescence*. 1996;19(5):429-42.
11. Ashforth BE, Mael F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*. 1989; 14(1): 20-39. doi:10.5465/AMR.1989.4278999.
12. Olver JM, Mooradian TA. Personality traits and personal values: A conceptual and empirical integration. *Personality and Individual Differences*. 2003;35(1): 109-125. doi:10.1016/S0191-8869(02)00145-9.
13. Stevenson A, editors. Oxford English Dictionary. 3rd ed. Oxford: Oxford Univesity Press; 2010.
14. Feather, NT. Values, valences, expectations and actions. *Journal of Social Issues*. 1992; 48(2): 109-124.
15. Schwartz S, Bilsky W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990; 58(5):878-891.
16. Bernard M, Maio G, Olson J. The vulnerability of values to attack: Inoculation of values and value-relevant attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2003; 29:63-75.
17. Bardi A, Hofmann-Towfigh N, Lee JA, Soutar G. The structure of intra-individual value change. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2009;97(5): 913-929.
18. Rodkamdee P, Lerwitworapong W, Chiwarak C. The professional image of nursing. Nonthaburi: Nursing council; 1997. (in Thai)
19. Bolan C, Grainger P. Students in the BN program – Do their perceptions change? *Nurse Education Today*. 2009; 29(7): 775-779. doi:10.1016/j.nedt.2009.03.016
20. Cook TH, Gilmer M, Bess CJ. Beginning students' definitions of nursing: An inductive framework of professional identity. *Journal of Nursing Education*. 2003;42(7): 311-317.

21. Roccas S, Sagiv L, Schwartz SH, Knafo A. The big five personality factors and personal values. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2002; 28(6): 789–801. doi:10.1177/0146167202289008.
22. Sumetsittikul A, Meeparn A, Chaloeykitti S, Indhraratana A, Klinchet N. Model of nursing student identity development, the Royal Thai Army Nursing College. Bangkok: the institute; 2018.
23. Suwannachin C, Jantarapanya P. Student's identity construction in higher education. *Panyapiwat Journal*. 2015;7(2): 267-280.
24. Rugsanor I, Chaiviboontham S, Pokpalagon P. Knowledge, attitude, and self efficacy in end-of-Life care of senior military student nurses. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*. 2018, 19 (supplement) : 242-250. (in Thai)