

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

The Relationship Between Motivation Self-esteem and Self-development of Professional Nurse in a Tertiary Hospital

ธัญญภัทร์ สัจจะนราภรณ์ (Thannaphat Sajjanaraporn)*

พูลสุข หิงกานนท์ (Poonsuk Hingkanont)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล ศูนย์ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป จำนวน 272 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ ส่วนที่ 3 การรับรู้คุณค่าในตนเอง ส่วนที่ 4 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องของ เนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อ อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00 และความเที่ยงของเครื่องมือซึ่งแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93, 0.94 และ 0.94 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจรับรู้คุณค่าตนเองและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.38$, $\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.40$, $\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.49$ ตามลำดับ) 2) แรงจูงใจ และการรับรู้คุณค่าตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($r = .583$, $r = .623$ ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารควรให้ออกาสบุคลากรได้เป็นผู้นำ ให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ งานด้านการบริหาร ให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อพยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย บริหารงานด้วยความ ยุติธรรม มีการกระตุ้นให้พยาบาลมีเป้าหมายในการดำเนินงาน หรือมีการประเมินและวัดความก้าวหน้า

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ สร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้บุคลากรบรรลุสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

คำสำคัญ : แรงจูงใจการรับรู้คุณค่าตนเองการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study level of Motivation, Self-esteem and Self-development of professional nurse in tertiary hospital and to find the relationship between Motivation, Self-esteem and Self-development of professional nurse in tertiary hospital. Multistage sampling technique was used for selecting the sample comprise 272 professional nurse in a tertiary hospital who had works more than one year. The research instrument was divided into four parts of questionnaires: 1) personal data 2) Motivation of professional nurse 3) Self-esteem of professional nurse 4) Self-development of professional nurse. Content validity was established by using the Item Objective Congruence and index value between 0.8-1.0. Reliability of the questionnaire part 2 3 and part 4 by the Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.93, 0.94 and 0.94 respectively. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows 1) The Motivation, Self-esteem and Self-development of Professional nurses in tertiary hospital were as a high level ($\bar{X} = 3.59$ SD = 0.38, $\bar{X} = 3.93$ SD = 0.40, $\bar{X} = 3.69$, SD = 0.49 respectively) 2) The Motivation and Self-esteem a statistically significant positive correlation at the moderate level with Self-development of professional nurse in tertiary hospital ($r = .583p < .01$, $r = .623 p < .01$ respectively)

The suggestion for this research result, the Director of nursing service in tertiary hospital should encourage responsible for administration of professional nurse. Praise to accomplish goals. Encourage professional nurse to have goals and building confidence to have goals.

Keywords : Motivation, Self-esteem, Self-development of Professional Nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายของรัฐบาลด้านการสาธารณสุขกำหนดให้มีการยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพประชาชน โดยวางรากฐาน พัฒนาความเข้มแข็ง ให้การบริการสุขภาพของประชาชนอย่างมีความทั่วถึงเท่าเทียมมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ (สำนักสารสนเทศและการสื่อสาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2559) และรัฐบาลเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยยึดคนเป็นจุดศูนย์กลางในการพัฒนามุ่งสร้างสุขภาวะที่ดี พัฒนาค้นหาให้มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความพร้อมในการเข้าสู่สังคม ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายในการให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานทุกระดับ และให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ทั้งด้านความรู้ ทักษะการผลิต การใช้และการสร้างขวัญกำลังใจ (สำนักสารสนเทศและการสื่อสาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2559)

กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในระบบสุขภาพเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพแต่จากการศึกษาของสำนักงานนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข (2556) พบว่าความขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ยังมีอยู่การกระจายกำลังคนที่ไม่เป็นธรรม แม้ว่าจะมีการใช้มาตรการจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแล้วก็ตาม โดยเฉพาะความขาดแคลนอัตรากำลังทางการแพทย์ยังคงเป็นปัญหาต่อเนื่องจากการศึกษาของ อรุณรัตน์ คันทรา (2556) เกี่ยวกับการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในระยะ 10 ปีที่ผ่านมาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานค่อนข้างสูงอันเนื่องมาจากหลายสาเหตุด้วยกันเช่น การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน มีปัญหาสุขภาพ ค่าตอบแทนน้อยภาระงานมาก ขาดความมั่นคงในการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว และปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชิญนางาม, และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554) ได้ศึกษาสัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 1-5 ปีมีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมดทุกปีตั้งแต่ พ.ศ.2544-2553 สาเหตุเนื่องจากภาระงานที่มากและการที่ไม่ได้บรรจุในตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อการการภาครัฐเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลที่มีอยู่เดิม ต้องขึ้นเวรมากกว่าปกติ ช่วงวันหยุดเทศกาลต่างๆแทบไม่มีเวลาหยุดพัก ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียด ก่อให้เกิดผลกระทบกับคุณภาพงานด้วยเช่นกัน

แรงจูงใจนับเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในบุคคลเป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นที่มีอิทธิพลทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยความเต็มใจเพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Marquis & Huston, 2009) แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1971 as cited in Marquis & Huston, 2009) ยังได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้นั้นประกอบด้วยความต้องการ 3 ประการคือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นความต้องการทำงานที่ท้าทายความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน 2) ความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีเพื่อน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคม และบุคคลในวิชาชีพและ 3) ความต้องการด้านอำนาจ เป็นความต้องการมีอิทธิพลในการควบคุมบุคคลอื่น ซึ่งสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะได้แก่ความต้องการอำนาจส่วนบุคคลเป็นการต้องการมีอิทธิพลเพื่อแสดงความสามารถและต้องการให้บุคคลอื่นสังคมกระทำตามที่ตนเองต้องการและความต้องการอำนาจในองค์กร เป็นการต้องการมีอิทธิพลโน้มน้าวและจูงใจบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อให้ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะส่งผลก็จะทำให้บุคคลนั้นทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ขององค์กรแล้ว การรับรู้คุณค่าตนเอง เป็นพื้นฐานที่จะนำมาถึงความร่วมมือที่นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Coopersmith, 1981 อ้างในดวงกมล ทองอยู่, 2557) กล่าวคือผู้ที่ตระหนักและมีการรับรู้คุณค่าตนเองจะเป็นผู้ที่ตระหนักและเห็นคุณค่าของผู้อื่น เช่นเดียวกันบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าตนเองสูงนั้นจะเป็นบุคคลที่กล้าคิดกล้าทำกล้าเผชิญปัญหา มีแรงจูงใจ และถือว่าปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทายไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจึงมีความสุขและใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับรู้คุณค่าตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากมีส่วนช่วยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง (Coopersmith, 1981 อ้างในดวงกมล ทองอยู่, 2557) บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ต้องมีการรับรู้คุณค่าตนเอง จะเกิดการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และจะมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายและเกิดแรงจูงใจให้มีการพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีขึ้น หากบุคคลใดมีการรับรู้คุณค่าตนเองต่ำ จะมีการตอบสนองโดยการหลบหลีกงานหนัก เกี่ยงงาน และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้คุณค่าตนเองซึ่งบุคคลใช้เป็นเครื่องตัดสินว่าตนประสบความสำเร็จซึ่งมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

- 1) การรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ (Competence)
- 2) การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญ (Significance)
- 3) การรับรู้ว่าคุณมีอำนาจ (Power)
- 4) การรับรู้ว่าคุณมีคุณความดี (Virtue) (Coopersmith, 1981 อ้างในดวงกมลทองอยู่, 2557)

ดังนั้นการที่บุคคลมีแรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าในตัวเองนั้น จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเองไปในทางที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในการให้บริการการพยาบาล จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีและวิวัฒนาการทางการแพทย์ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยการใช้หลักการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สถาบันพระบรมราชชนก, 2542) ซึ่งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพยาบาล

วิชาชีพนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งสภาการพยาบาลได้ใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณาในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของพยาบาลวิชาชีพทุกคน โดยภายใน รอบ 5 ปี ที่ต้องขอต่ออายุใบประกอบวิชาชีพนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องมีหน่วยคะแนนของการศึกษาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 50 หน่วย (สภาการพยาบาล, 2556) ทั้งนี้เพราะการพัฒนาตนเองนั้นเป็นวิธีการที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นกระบวนการ ที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง (วิเชียร ทวีลาภ, 2534) โดยที่กระบวนการพัฒนาตนเองนั้นประกอบด้วย 1) ความปรารถนาในการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการวินิจฉัยตนเองเพื่อสำรวจหาข้อบกพร่องตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม 5) การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น 6) ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และ 7) การประเมินตนเอง (Megginson & Pedler, 1992, p. 4) ซึ่งจากการศึกษาของวิไล ธัญกิจจานุกิจ (2552) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดศรี

จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นว่าแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าของตนเอง และการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กัน และหากบุคคลมีแรงจูงใจและการรับรู้คุณค่าตนเอง มีการพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานในขณะเดียวกันหากพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจที่ดี การลาออกจากการปฏิบัติงานก็จะลดลง ซึ่งจากข้อมูลของในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง เขตภาคเหนือตอนล่างพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ.2557 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก 40 คน ปี พ.ศ. 2558 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก 49 คน และพบว่าในปีพ.ศ.2557 มีพยาบาลร้อยละ 65.34 ที่ได้รับการพัฒนาโดยการอบรมด้านวิชาการ 1 ครั้ง/ปี ร้อยละ 14.14 เข้ารับการอบรม 2 ครั้ง/ปี เข้ารับการอบรมพยาบาลเฉพาะทางร้อยละ 2.39 ปี พ.ศ. 2558 มีพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 49.88 ที่ได้รับการพัฒนาโดยการอบรมด้านวิชาการ 1 ครั้ง/ปี ร้อยละ 5.93 เข้ารับการอบรม 2 ครั้ง/ปี เข้ารับการอบรมพยาบาลเฉพาะทางร้อยละ 6.04

(กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง, 2559) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล ที่คาดว่าพยาบาลทุกคนจะได้รับการอบรมเฉลี่ยอย่างน้อย 10 วันต่อ 1 ปี (สภาการพยาบาล, 2556) จากการศึกษาของ ลอ อ นาคกุล (2556) ของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดีพบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารองค์การในการสร้างแรงจูงใจและสร้างการรับรู้คุณค่าในตนเอง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง มีความความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยังช่วยลดปัญหาของการลาออกหรือย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาทางด้านการพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง และไม่ได้อยู่ในระหว่างลาป่วย

ลาคลอดบุตรหรือลาศึกษาต่อและปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนทั้งหมด 850 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสังกัดกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่าง ไม่ได้อยู่ในระหว่างลาป่วยลาคลอดบุตร หรือลาศึกษาต่อ และปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2550) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวน 272 คน ดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน คือ 1) แบบแบ่งชั้นภูมิ และ 2) การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากรายชื่อแบบใส่คืนที่ ซึ่งหากได้รายชื่อที่ซ้ำกัน จะดำเนินการจับสลากใหม่ จนครบตามจำนวน

กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้แรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างอิงใน นรา สมประสงค์, 2555, หน้า 8)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าตนเอง ตามแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ แมกกินสันและเพดเดอร์ (Megginson & Pedler, 1992)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรง (Validity) โดยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยวิธี หาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยแบบสอบถาม แรงจูงใจการรับรู้คุณค่าตนเอง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงนำไปทดลองใช้ ในขั้นต่อไป

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและนำข้อมูลมาหาความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งพบว่า การรับรู้แรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง และการพัฒนาตนเองมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93, 0.94 และ 0.94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย พร้อมแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการแล้ว ผู้วิจัยจึงเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่าง ที่เป็นหน่วยศึกษาเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและขออนุญาตในการรวบรวมข้อมูล โดยประสานการดำเนินงานกับกลุ่มการพยาบาล ขอความร่วมมือในการแจกและเก็บแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนด และนัดหมายเวลาในการไปปรับแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนจะผิกรแบบสอบถามเพื่อเป็นความลับเฉพาะราย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องครบถ้วน และนำแบบสมถถามที่มีความสมบูรณ์มาบันทึกข้อมูลที่ได้ทั้งหมดเพื่อสรุปและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยตระหนักถึงการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับหนังสืออนุมัติเลขที่ COA No. 512/2016IRB No. 600/59 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2559

2. ทำหนังสือขออนุญาตการเก็บข้อมูลโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือตอนล่างที่เป็นสถานที่ศึกษา เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงเริ่มเก็บข้อมูลในการดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำเอกสารชี้แจงข้อมูล (Information sheet) แก่ผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยอย่างอิสระและมีสิทธิในการปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ไม่ได้ระบุชื่อและนามสกุล ที่บ่งบอกถึงตัวตนของผู้เข้าร่วม โครงการของผู้วิจัย มาวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและภายหลังเสร็จสิ้นการศึกษาวิจัย ข้อมูลจะถูกทำลายโดยผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์แรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง การพัฒนาตนเอง โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง การพัฒนาตนเอง

โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 94.9 อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.0ระยะเวลาในการปฏิบัติการอยู่ในช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 43.4 วุฒิการศึกษา (ด้านการพยาบาล)ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 93.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 39.7

2. ระดับแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการสัมพันธ์ มีค่า

เฉลี่ยมากที่สุด ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล รองลงมา และด้านความต้องการอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ระดับการรับรู้คุณค่าตนเอง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ และการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน การพัฒนาตนเองโดย

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความปรารถนาในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสามารถในการวินิจฉัยตนเองเพื่อสำรวจหาข้อบกพร่องตนเองส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลางดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ (n = 272)

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	4.05	0.45	มาก
ความต้องการสัมพันธ์	4.31	0.50	มากที่สุด
ความต้องการอำนาจ	3.93	0.45	มาก
โดยภาพรวม	3.59	0.35	มาก
การรับรู้คุณค่าตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ	3.99	0.45	มาก
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ	3.82	0.53	มาก
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีอำนาจ	3.86	0.47	มาก
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า	4.07	0.47	มาก
โดยภาพรวม	3.93	0.39	มาก
การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความปรารถนาในการเรียนรู้	4.12	0.56	มาก
ความสามารถในการวินิจฉัยตนเองเพื่อสำรวจหาข้อบกพร่องตนเอง	3.86	0.55	มาก
การกำหนดเป้าหมาย	3.40	0.70	ปานกลาง
การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	3.51	0.65	มาก
การสรรหาการสนับสนุนจากบุคคลอื่น	3.71	0.55	มาก
ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม	3.50	0.71	มาก
การประเมินตนเอง	3.77	0.59	มาก
โดยภาพรวม	3.69	0.49	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเองกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ต้องการสัมฤทธิ์ผลความต้องการอำนาจ และความต้องการสัมพันธ์ มีความมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปานกลาง

ทุกด้านและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีอำนาจการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปานกลางทุกด้าน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ		ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ		
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	0.545**	ปานกลาง
ความต้องการสัมพันธ์	0.436**	ปานกลาง
ความต้องการอำนาจ	0.497**	ปานกลาง
โดยภาพรวม	0.583**	ปานกลาง
การรับรู้คุณค่าตนเอง		
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถ	0.508**	ปานกลาง
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ	0.506**	ปานกลาง
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีอำนาจ	0.593**	ปานกลาง
การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีคุณความดี	0.437**	ปานกลาง
โดยภาพรวม	0.623**	ปานกลาง

**ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะเป็นระยะที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง สามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ขอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ ปฏิบัติงานได้อิสระภายใต้กฎหมายของวิชาชีพ มีความรับผิดชอบส่วนบุคคล ซึ่งแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) เชื่อว่าคุณลักษณะนี้ อาจส่งผลให้ความสำเร็จเกิดขึ้นกับงานได้และการทำงานการให้บริการพยาบาลนั้นเป็นการทำงานเป็นทีม ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ต้องมีการประสานงาน

สร้างการยอมรับในกลุ่ม เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น มีเพื่อน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลในสังคมและบุคคลในวิชาชีพ ซึ่งแรงจูงใจในด้านนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. การรับรู้คุณค่าตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า บุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองนั้น จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง เชื่อในความสามารถของตนเอง ซึ่งพิจารณาจากการประเมินคุณค่าตนเองในด้านความสามารถความสำเร็จ ในช่วงเวลาที่ผ่านมา คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981 อ้างใน ดวงมด ทองอยู่, 2557) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

รับรู้คุณค่าของตนเองนั้นคือความสำเร็จจากการกระทำ เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับโดยตรง การที่บุคคลทำงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำๆกันหลายครั้งจะทำให้บุคคลมีความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การได้รับรู้ได้ฝึกทักษะในการแก้ปัญหาตามประสบการณ์ในการทำงาน จะช่วยให้เกิดการรับรู้ตนเองว่ามีคุณค่ามากขึ้น

3. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคนจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ ทักษะ ความสามารถ ทักษะของตนเองต่อการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติสามารถนำวิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงาน มีการศึกษาค้นคว้าให้ตนมีศักยภาพ มีความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงิน ด้านปัญญา และคุณธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง ประกอบกับยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ละโรงพยาบาลต้องมีการแข่งขันในเรื่องคุณภาพ มีการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเข้าสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้ผู้รับบริการเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในการรักษาพยาบาลมากขึ้น มีระบบการพัฒนาคุณภาพและเกิดการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามนโยบายของโรงพยาบาลร่วมกับผู้รับบริการได้รับข้อมูลข่าวสารและมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น รู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น และมีทางเลือกใช้บริการสถานบริการสุขภาพมากขึ้น จึงมีความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการสูงขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) แมกกินสัน และ เพดเดอร์ (Megginson & Pedler, 1992) กล่าวว่า ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่ตนเองมีความต้องการที่จะเรียนรู้งานและเข้าใจองค์กร สามารถวิเคราะห์ถึงความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ และการวินิจฉัยตนเองสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีทิศทางบวกในระดับปานกลางอธิบายได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อบุคลากร จะช่วยให้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและตนเอง จะทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรือหลีกเลี่ยงงาน ส่งผลต่อความรับผิดชอบของคนที่จะทำให้งานสำเร็จได้แรงจูงใจไม่ใช่เป็นตัวเงินเสมอไป เงินอาจจะไม่สำคัญเท่ากับความสำเร็จของงาน (สมยศ นาวิการ, 2547) นอกจากนี้คลาร์ก (Clark, 2009) พบว่ามีแนวทางในการเพิ่มแรงจูงใจของพยาบาลนั้นไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว พยาบาลต้องการมีอำนาจเพิ่มขึ้นโดยให้เป็นหัวหน้างาน ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันเคารพในความสามารถของแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเหมาะสมด้วย ในขณะที่เดียวกันเมื่อพยาบาลต้องการบรรลุความสำเร็จงานย่อมต้องพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดการยอมรับจากบุคคลในสังคม เป็นการยกระดับของวิชาชีพ ในขณะที่ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการรักษาพยาบาลนั้นก้าวหน้าเร็วมาก พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่แมกกินสันและเพดเดอร์ (Megginson & Pedler, 1992) เสนอว่าการพัฒนาตนเองนั้นบุคคลจะเริ่มจากตัวเอง บุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์กรถ้าหากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาย่อมไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้เลย บุคคลที่ต้องการเรียนรู้ จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ซึ่งเมื่อต้องการพัฒนาตนเองแล้วก็จะเกิดกระบวนการพัฒนาตนเองต่อไป จะเห็นว่าแรงจูงใจนั้นส่งผลต่อความต้องการสำเร็จในงานและความสำเร็จในงานจะสำเร็จไม่ได้ถ้าไม่พัฒนาตนเอง ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเอง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีทิศทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การที่

บุคคลมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองนั้น บุคคลจำเป็นต้องมีการรับรู้คุณค่าของตนเองก่อน คูเปอร์สมิธ กล่าวว่า (Coopersmith, 1981 อ้างใน ดวงกมล ทองอยู่, 2557) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดหวังในความสามารถได้แก่ 1) ความสำเร็จจากการกระทำ กล่าวคือเมื่อบุคคลปฏิบัติงานแล้วประสบความสำเร็จซ้ำๆ กันหลายครั้ง จะส่งผลให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้น 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ 3) การได้รับการชักจูงจากผู้อื่น หากบุคคลได้รับการชักจูงจากผู้อื่นจะมีส่วนให้บุคคลมีกำลังใจ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จ 4) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสถานะทางเศรษฐกิจของบุคคลนั้น 5) ปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้น เมื่อพยาบาลมีการรับรู้ว่าคุณค่าตนเองในระดับมาก จะส่งผลให้พยาบาล มีความต้องการประสบความสำเร็จ ต้องการเป็นที่ยอมรับ จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าทั้งด้านวิชาชีพ และด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตน ดังนั้นการรับรู้คุณค่าตนเองของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางบวกตามสมมุติฐานข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการอำนาจ ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในงานประจำ โดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานด้านการบริหารในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้คุณค่าตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ได้แก่ การรับรู้ว่าตนมีความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชยเมื่อพยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย บริหารงานด้วยความยุติธรรม

1.3 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พยาบาลมีเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพและมีการประเมินและวัดความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ สร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่างพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ดังนั้นควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ เพื่อนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนางานต่อไปและควรศึกษาอำนาจในการทำนายโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

2.2 จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การรับรู้คุณค่าตนเอง กับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเป็นการศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือตอนล่างดังนั้นควรศึกษาโรงพยาบาลในระดับอื่นๆร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการที่จะพัฒนาวิชาชีพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก 2559
- ดวงกมล ทองอยู่. (2557). แนวทางการพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองของวัยรุ่นตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 8(2), 179-189.
- นรา สมประสงค์. (2555). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร การศึกษา หน่วยที่ 8 การจูงใจและการติดต่อสื่อสาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- บุญใจศรีสถิตยัณรากร.(2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์.พิมพ์ครั้งที่ 5กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2555).การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย:คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาม, และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัตว์ส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์เวชสาร. 26(3). 233-238.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2537). การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก.พิมพ์ครั้งที่2. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลออ นาคกุล. (2556). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงพยาบาลรามธิบดี.วิทยานิพนธ์วท.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- วิไลธัญกิจจานุกิจ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของพยาบาล
- วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ พย.ม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิเชียร ทวีลาภ. (2534). การนิเทศการพยาบาล.พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- สภาการพยาบาล. (2556).รายงานประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: บริษัทจุดทองจำกัด.
- _____. (2560).ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2560 จาก www.tnc.or.th
- สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสถาบันพระบรมราชชนก.(2542).พัฒนาค้น พัฒนาองค์การ พัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: ยุทธรินทร์การพิมพ์
- สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหาร:การพัฒนาองค์การและการจูงใจ.กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2559).สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564).กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2556). สรุปสถิติที่สำคัญ พ.ศ.2556. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2559). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี.
- กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา
- อรุณรัตน์ คันทธา. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารการพยาบาล. 28(3). 19-31
- Clark, C.C. (2009). Creative Nursing Leadership & Management. Canada: Jones and Bartlett Publishers, LLc.
- Coopersmit, S. (1981).The Antecedents of Self-Esteem. Palo, CA: Consulting Psychologist Press.
- Megginson, D. &Pedler, M. (1992).Self Development A Facilitator's Guide. London: McGraw-Hill.
- Marquis, B.L. & Huston, C. J. (2009).Leadership Roles and Management Function in Nursing. U.S.A: Lippincott-Raven Publishers.
- McClelland, D.C.(1961). The Achieving Society. New York: D. van Nostrand company, Inc
- McClelland, D.C.(1976). The Achievement Motive. New York: Irvington Publishers, Inc