

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. การพัฒนาร่างกาย
  - 1.1 ความหมายของการพัฒนาร่างกาย
  - 1.2 แนวคิดการพัฒนาร่างกาย
  - 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาร่างกาย
  - 1.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาร่างกาย
  - 1.5 ขั้นตอนการพัฒนาร่างกาย
  - 1.6 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาร่างกาย
  - 1.7 ผลของการพัฒนาร่างกาย
  - 1.8 พยาบาลประจำการกับการพัฒนาร่างกาย
2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาร่างกาย
3. ปัจจัยจิตใจ
  - 3.1 ความหมายของแรงจิตใจ
  - 3.2 ความสำคัญของแรงจิตใจ
  - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีแรงจิตใจ
  - 3.4 ปัจจัยจิตใจกับการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 4.1 ความหมายและแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาร่างกายของตนเองของพยาบาลประจำการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. การพัฒนาตนเอง

### 1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 2 คำ คือ “การพัฒนา” (Development) หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ดีขึ้น เจริญขึ้น “ตนเอง” (Self) หมายถึง บุคคลนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาตนเอง ตามรูปศัพท์ จึงหมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

คณะกรรมการการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528: 47) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเอง ให้เจริญทั้งทางกาย และทางใจ

พจนี เพชรบูรณิน (2528: 4-5) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้นเป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลจะต้องกระทำด้วยตัวเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การสนับสนุนเพียงบางส่วนหรือหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายแห่งชีวิต โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นเป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

พระราชวรมุณี (2528) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาที่เน้นคุณสมบัติที่มีอยู่ภายในบุคคล คือการเน้นพัฒนาที่จิตใจให้เจริญควบคู่ไปกับการพัฒนาทางวัตถุ การพัฒนาจิตใจนั้นบุคคลแต่ละคนต้องทำด้วยตนเอง คนอื่นจะพัฒนาให้ไม่ได้ แต่ช่วยได้ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลหรือช่วยแนะนำให้ การจะพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 4 ระดับ คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525: 76) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นใน ตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะ

เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติและหน่วยงานอย่างสอดคล้อง เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพ และความสามารถที่มีในตนเอง

พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตน หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น หรือการพัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น ซึ่งคนที่พัฒนาตนเองแล้ว ย่อมนำความสุข ความเจริญมาสู่ตน สู่สังคมและประเทศชาติ

Swansburg (1968) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคล เพื่อต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ ปรับปรุงตนให้ก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญขึ้นทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม ด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

Megginson and Pedler (1992: 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายความว่า การพัฒนาตนหมายถึง การที่ผู้เรียนรู้มีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งๆ ที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไร และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีความอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งๆ ที่ต้องการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

สุพัตรา เพชรมณี (2530) ได้รวบรวมความหมายของการพัฒนาตนเองของบุคคล ในองค์การไว้ดังนี้

Lippitt (1976: 4) ให้ทรรศนะว่า การพัฒนาตนเองในองค์การเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์การ การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโตซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การ

Gellerman (1976: 102) ให้ทรรศนะว่า เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างอิสระปราศจากการชี้นำ เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ การสังเกต และคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

Watson (1979: 45) ได้ให้ทรรศนะว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรม

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เพื่อให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ เกิดทักษะ ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการ ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมของบุคคลในการพยายามปรับปรุงด้วยตนเอง ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนมีศักยภาพ มีความสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้าทั้งด้านการงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม

## 1.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ Boydell (1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง จึงได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาสำคัญของการพัฒนาตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพ (Health) สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่สมบูรณ์ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น

ระดับความคิด ยึดมั่นในความคิดเห็นและความเชื่ออย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ด้วยการเปิดใจกว้าง ขณะเดียวกันก็อยู่กับความคลุมเคลือสงสัย และขัดแย้งได้ โดยพิจารณาได้ทั้งรายละเอียดและโครงเรื่อง มีมาตรฐานส่วนตัว คุณค่า ศีลธรรม ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนา และคุณธรรม

ระดับความรู้สึก รับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอก มีความสงบภายใน

ระดับความมุ่งมั่น มีสุขภาพกายที่แข็งแรง ลักษณะนิสัยและรูปแบบชีวิตที่ดี ทั้งนี้ต้องมีความสมดุลร่วมกันระหว่างความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น มีความคิดก่อนลงมือกระทำ

2. ด้านทักษะ (Skills) ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง และการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน เทคนิคต่าง ๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาตญาณ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น ดังนี้

ระดับความคิด ทักษะทางจิตใจและความคิดที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน

ความทรงจำ มีเหตุผล มีการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ และด้านการแสดงออกซึ่งจะต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกลงในการกระทำมิใช่เพียงการรับรู้เท่านั้น

ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการงาน ทักษะทางกายภาพ และทักษะทางช่าง สามารถทำได้อย่างดี มิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3. ด้านการกระทำ (Action) คือ การกระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจ หรือความกล้าที่จะกระทำสิ่งนั้น และจะต้องเป็นผู้เริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่งเท่านั้น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น ดังนี้

ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก และเสียสละได้ มีความสามารถที่จะตอบปฏิเสธได้

ระดับความรู้สึก มีความสามารถในการจัดการ หมายความว่า สามารถเปลี่ยนสภาพความไม่สมหวัง ไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถทนความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ และสามารถสู้ต่อไป

ระดับความมุ่งมั่น เริ่มการกระทำ มีส่วนร่วม สามารถจัดการด้วยตนเองโดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่ง เมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่ยอมแพ้แต่กลับมีความพยายามต่อไป เรียนรู้ประสบการณ์จากความไม่สมหวัง มุ่งกระทำให้สำเร็จลุล่วง

4. ด้านเอกภาพ (Identity) เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถ ยอมรับในความอ่อนแอหรือข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความคิด ระดับความรู้สึก และระดับความมุ่งมั่น ดังนี้

ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้จัก และเข้าใจตนเอง

ระดับความรู้สึก ยอมรับตัวเอง แม้แต่ความอ่อนแอ และมีความยินดีในความเข้มแข็งของตน

ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตัวเอง มีเป้าหมาย และมีจุดประสงค์ในชีวิต

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเอง ไว้ดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกเรื่อง

2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านสังคม กับการควบคุมความคิดความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค (เจียม ศรีทอง, 2542: 144)

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความสำนึกว่าชีวิตของตนมีค่า มีความหมายและมีความสำคัญ สร้างภาพสิ่งที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ มีความต้องการชีวิตใหม่หรือสภาพใหม่มากพอจนเกิดความเชื่อมั่นในความสำเร็จนั้น ได้ตัดสินใจเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความเป็นจริงด้วยตนเอง และได้รับการส่งเสริม สั่งสอน อบรม จากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง

สรุปแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเองจากที่กล่าวมา จะเห็นว่า การพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำ ซึ่งบุคคลที่จะพัฒนาตนเองนั้นต้องมีความเข้าใจในตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนา ผู้อื่นสามารถให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือในการพัฒนาได้ แต่ควรเริ่มจากความต้องการของตนเองก่อน

### 1.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ในระบบบริการสาธารณสุขก็เช่นเดียวกัน มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ ๆ เข้ามาอยู่เสมอ แนวทางในการรักษาโรคซึ่งปัจจุบันเพิ่มความรุนแรงและอันตรายมากขึ้น รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสารทำให้ทั่วโลกติดต่อถึงกันอย่างรวดเร็ว เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้บุคคลต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันยุคสมัย ผู้ที่พัฒนาแล้วจะทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้ใช้คำตอบหรือวิธีการตายตัว (Boydell, 1985) จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตาม

สถานการณ์ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะมีความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขสถานการณ์ เฉพาะหน้าได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

พจนี เพชรบูรณิน (2528: 8) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในการอยู่ร่วมกันทั้งด้านการทำงาน และด้านอื่น ๆ จึงควรร่วมมือ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเองจะทำให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเองรวมทั้งทำ ประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข ทำให้ ประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์

สมิต อาชวณิชกุล (2534: 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะก้าวไปไกล การที่เป็นคนรักการอ่าน รักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพที่จะ พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2540: 111) กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควร พัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมี คุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ อาจจะต้องประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ บ้าง ดังนั้นเพื่อความสัมพันธอันดี ทุกฝ่ายจะต้องมี ความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อว่า ทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ คือ เมื่อบุคคลพัฒนาตนเอง แล้วจะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาแนวความคิด จนมีผลถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ใกล้เคียง ผู้ที่ มีการพัฒนาตนเองนั้นเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นเมื่อปฏิบัติงานมักจะ ได้รับความร่วมมือสูง ผลงานก็บรรลุตามเป้าหมาย

#### 1.4 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

พจนี เพชรบูรณิน (2528: 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. การพึ่งพาตนเองได้ หมายถึง การสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้

อย่างมั่นคง เหมาะสมและมีเกียรติ

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม โดยหาทางช่วยเหลือสนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้า เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น การช่วยเหลือสังคมในหน่วยงาน เช่น การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรใหม่ หรือให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532: 229) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกรแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์กรให้ดีขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 127) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด เตรียมพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เช่น ภาษาต่างประเทศ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสภาพร่างกายตนเอง วิธีรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์ และศาสตร์ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ
2. เพิ่มทักษะและความชำนาญ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดตั้งที่กล่าวแล้ว
3. พัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบ เป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ ช่วยพัฒนา



บุคคลให้เป็นคนมีน้ำใจ เสียสละ ให้เกียรติผู้อื่น ลดความเห็นแก่ตัว ซึ่งจะเป็นผลดีแก่บุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

จากหลายแนวคิดสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคมให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาตนเองอย่างจริงจังจะทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในชีวิตทั้งบุคคล และเป้าหมายขององค์การตามมาในที่สุด

คุณสมบัติในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองให้สำเร็จจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะที่สำคัญ ซึ่ง Boydell (1985: 29) ได้กล่าวไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ความกล้าหาญ และความตั้งใจมั่น (Courage and determination) การพยายามทดลองประสบการณ์ใหม่ ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการแตกต่างจากเดิมต้องอาศัยความกล้า เนื่องจากคาดหวังผลลัพธ์ไม่ได้ อาจล้มเลิกเสียก่อนจึงจำเป็นต้องมีความตั้งใจมั่น
2. ความเปิดเผย และการอ่อนน้อมถ่อมตน (Openness and humility) ต้องยอมรับทัศนคติและแนวทางการกระทำในรูปแบบใหม่ แต่ถ้ามีมากเกินไปจะทำให้ขาดความมั่นใจในตนเองได้ ขณะเดียวกัน ถ้ามีความกล้าหรือความมุ่งมั่นมากเกินไปจะกลายเป็นความดื้อดึงไป
3. ความมั่นคง และความศรัทธา (Security and faith) เป็นมิติของเวลา ความมั่นคงศรัทธาจะสัมพันธ์กับอดีตว่าทำให้รู้สึกมั่นคงขึ้นหรือไม่ ถ้าเป็นไปด้วยดี จะสามารถเผชิญสิ่งต่าง ๆ ได้ดี
4. วัตถุประสงค์ และความหวัง (Sense of purpose and hope) เป็นเรื่องของอนาคตจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายว่าต้องการทำอะไร หากไม่เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ก็จะหยุดอยู่ที่ พอใจในสภาพปัจจุบันจนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา

นอกจากนี้ ศ. กลั่นกลิน (2528: 6-7) ได้กล่าวถึงพื้นฐาน 10 ประการในการสร้างความก้าวหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการสำรวจหรือพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง ให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน
2. มีความรู้และเข้าใจการทำงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารก็จะมอบตำแหน่งให้จะได้

เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา

3. เสียสละ คือต้องเป็นคนที่เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ และเวลาเท่าที่มีความสามารถจะทำได้
4. ศึกษาความรู้ด้านบริหาร เช่น ศึกษาระเบียบต่าง ๆ หลักการบริหารจากแหล่งตำราต่าง ๆ หรือศึกษาเทคนิคจากผู้บริหารใกล้ตัว
5. มีมนุษยสัมพันธ์ จริงใจกับคนทุกระดับ
6. พรสวรรค์ หมายถึง ลักษณะเด่นด้านความสามารถในตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะความสามารถเหล่านี้จะช่วยเสริมให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น
7. สุขภาพ คือ ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
8. มีความกล้า คือกล้าที่จะเป็นผู้นำด้วยความมั่นใจ กล้าทำในกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นและเป็นผู้ตามได้ กล้าแสดงความคิดเห็นหรือซักถามในที่ประชุมอย่างมีหลักการ
9. เป็นนักประชาธิปไตย คือมีเหตุผล มีความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีคุณธรรม
10. มีฐานะ หมายถึง การเงินไม่เดือดร้อน

คุณสมบัติเหล่านี้ ตามแนวคิด Boydell (1985) กล่าวว่าเป็นผลลัพธ์ส่วนหนึ่งที่เกิดจากการพัฒนาตนเอง ดังนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นเหมือนวงจรที่ต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุด

### 1.5 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

เรียม ศรีทอง (2542: 155-164) ได้กล่าวว่า การที่จะบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ต้องอาศัยทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจจริงและจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยมุ่งสู่เป้าหมายชีวิต โดยเสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองรวม 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การพิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ถึงสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ การพิจารณาสภาพปัญหาของตนเอง มีประโยชน์ต่อการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป ดังนั้นการประเมินตนเองจำเป็นต้องมีความชัดเจน ตัวอย่างการประเมินตนเองด้านต่าง ๆ คือ

1. ด้านสภาพทางกาย มีสิ่งสมควรพิจารณา ดังนี้

- 1.1 สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเพียงใด

ทั้งนี้เพราะสุขภาพร่างกายเป็นพื้นฐานสำคัญของชีวิต ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพทางอารมณ์ สังคม สติปัญญา ความสามารถในการปรับตัวและการทำงาน ฉะนั้นประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับ การส่งเสริมพัฒนาด้านสุขภาพร่างกายเป็นอันดับแรก

1.2 กิริยาท่าทาง พิจารณาการแสดงออกทางกายที่เหมาะสม ท่าทางที่เป็นมิตร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพและการปฏิบัติงาน การกระทำกิจกรรมบางอย่าง

1.3 บุคลิกภาพโดยรวม เช่น เปิดเผยหรือเก็บตัว มีลักษณะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม มีแนวโน้มชอบติดต่อและทำงานกับคนหรือชอบทำงานกับวัตถุสิ่งของ ชอบเสี่ยงหรือกังวล เป็นต้น

## 2. ด้านอารมณ์และจิตใจ ควรสำรวจดังนี้

2.1 สุขภาพจิต การสำรวจสภาพจิตใจของตนเอง การอดทนต่อปัญหาหรือความผิดหวังอยู่ในระดับใด มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง หรือมีความมั่นคง ความคิดยึดติด หรือมีอิสระเพียงใด มีความคับข้องใจหรือไม่ เวลาพบปัญหาอุปสรรคในชีวิตหรือการทำงาน สามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาในเชิงทำลายหรือสร้างสรรค์

2.2 นิสัยใจคอ แม้ว่านิสัยของบุคคลจะมีผลมาจากการประพฤติปฏิบัติมาเป็นเวลานานก็ตาม แต่บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ถ้ามีความเชื่อว่าตนสามารถเรียนรู้ได้และการปรับปรุงนิสัยที่ไม่ดีจะส่งผลแก่ตน เช่น นิสัยในการทำงานที่ไม่รอบคอบ

2.3 การควบคุมตน ได้แก่การมีวินัยในตนเอง บุคคลที่สามารถในการควบคุมตนเองให้กระทำในสิ่งที่พึงประสงค์ จะสะท้อนให้เห็นสภาพทางจิตใจที่เข้มแข็ง ผู้ที่ทำตามใจตนเองแสดงให้เห็นความบกพร่องในเรื่องวินัยในตนเอง เช่น การไม่ตรงต่อเวลา ความไม่ซื่อสัตย์

3. ด้านพัฒนาการทางสังคม หมายถึง ความสามารถทั่วไปในการติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น มีลักษณะที่อาจประเมินได้หลายประการดังนี้

3.1 ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ประเมินว่าสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าใจตนได้ดีเพียงใด การสื่อสารกับบุคคลทั่วไปเป็นไปโดยราบรื่น หรือขัดแย้งอยู่เสมอ

3.2 พฤติกรรมการแสดงออก ประเมินดูว่า การแสดงออกของตนสอดคล้องกับความต้องการมากน้อยเพียงใด มีอะไรเป็นปัญหาหรืออุปสรรคที่ต้องการให้ดีขึ้น พฤติกรรมการแสดงออกเป็นส่วนหนึ่งของนิสัยใจคอ มีโอกาสจะปรับปรุงให้ตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมได้ถ้ามีความพยายามและเชื่อถือตนเอง

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง สภาพความสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไป เช่น บุคคลในหน่วยงาน บุคคลที่มาเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีความสนิทสนมหรือไม่ไว้วางใจกัน ห่างเหิน และพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

4. ด้านสติปัญญา ความสามารถ และการปฏิบัติงาน มีลักษณะที่ประเมินได้หลายประการดังนี้

4.1 สามารถแสวงหาแหล่งความรู้ ข้อมูลหรือแบบอย่างที่ดีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิต การงานและสังคมเพียงใด บุคคลที่มีความรอบรู้มากก็จะมีโอกาสในการตัดสินใจได้รอบคอบมากขึ้นเปิดโอกาสให้ตนได้ทำงานในข่วงงานที่กว้างขวางขึ้น

4.2 การตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการบริหารเวลา บุคคลจะมีความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ดี

4.3 ความสามารถพิเศษ บุคคลที่มีความสามารถพิเศษหลายอย่าง จะเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถ การสำรวจดูว่าตนมีความสามารถพิเศษอะไร จะทำให้เพิ่มความสามารถด้านต่าง ๆ และเลือกงานได้ตลอดเวลา

**ขั้นที่ 2** การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถของตนเองจากขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะของส่วนที่เป็นปัญหาอุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคล ควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายด้าน เช่น เงื่อนไขของพฤติกรรม สถานการณ์และสิ่งเร้า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

**ขั้นที่ 3** การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย เป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่า พฤติกรรมที่จะเลือกปรับปรุงและพัฒนานั้นมีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาตามลำดับคุณค่าลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย ขัดขวางการพัฒนาชีวิตตนเองและผู้อื่น และเป็นลักษณะที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ตามมาอีกตามลำดับ ซึ่งพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในการกำหนดปัญหาควรพิจารณาสภาพปัญหาที่ต้องการปรับปรุงนั้นเกี่ยวข้องกับหรือเป็นปัญหาที่มีสาเหตุพื้นฐานมาจากอะไร โดยทั่วไปอาจแยกประเภทปัญหาเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ปัญหาที่เกิดจากความคิด เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือมีความเชื่อผิดๆ
2. ปัญหาที่เป็นอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด เช่น ความเสียใจ เศร้าใจ เป็นต้น
3. ปัญหาเชิงพฤติกรรม เช่นนิสัยที่ไม่ดี ขาดทักษะการแสดงออก หรือทักษะทางสังคม เป็นต้น
4. ปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดขึ้นในตนเองกับกลุ่มก็ได้ ในการจำแนกประเภทของปัญหา เป็นการเอื้อต่อการนำไปสู่แนวทางจัดการกับปัญหาที่เหมาะสม และง่าย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมเป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกวิธีการปรับปรุงตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม เช่นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเวลานานเพียงใด สถานการณ์ก่อนหน้านั้นเป็นอย่างไร และใช้วิธีการใดจัดการกับปัญหานี้ ซึ่งอาจจะเป็นผลจากการจัดการกับปัญหานี้ในอดีต หรือเป็นแรงจูงใจในอนาคต

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิคและการวางแผนปรับปรุงตนเอง ทำได้หลายวิธี เช่น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนความคิด ควรเลือกวิธีที่ง่ายและสอดคล้อง เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุง จะใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้ บุคคลที่ต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง ควรพิจารณาความต้องการให้ชัดเจน เช่น

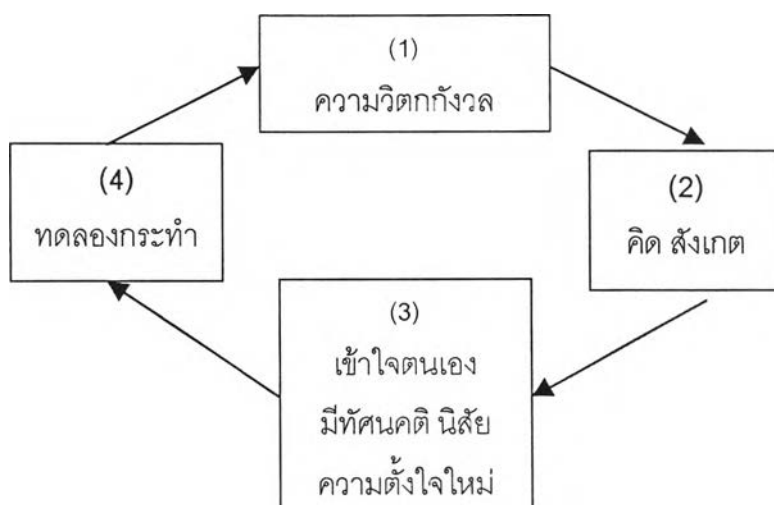
1. ต้องการลดพฤติกรรมเสี่ยงของตน สามารถใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรมทั้งลงโทษและให้รางวัลตนเอง
2. ต้องการลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างตนกับผู้อื่นสามารถใช้วิธีการตระหนักในตนเอง ผู้อื่น ร่วมกับการช่อมบทบาท
3. ต้องการลดอารมณ์โกรธ สามารถใช้วิธีเพิ่มความตระหนักรู้ในผลของความโกรธ การตามดูความโกรธ และการเพิ่มความเมตตาในผู้อื่น

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่น และความภูมิใจที่เคยทำได้เป็นสิ่งสำคัญให้บรรลุความสำเร็จ ตลอดจนให้กำลังใจหรือให้รางวัลในการตั้งใจทำดีของตนด้วย

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามดูว่าการปรับปรุงและพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จเพียงใด ในกรณีที่มีข้อบกพร่องอาจพิจารณาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น และย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเองใหม่ ถ้าการประเมินผลประสบความสำเร็จ ควรพิจารณาต่อว่าจะดำเนินการยุติผลงาน และทำให้พฤติกรรมคงอยู่ได้อย่างไร รวมไปถึงอาจมีแรงจูงใจที่ขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่นต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองนั้นเริ่มจากการพิจารณา วิเคราะห์ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เพื่อกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย จากนั้นเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการเลือกเทคนิควิธี และวางแผนพัฒนา หรือปรับปรุงตนเองเพื่อขยายผลการพัฒนาต่อไป

Boydell (1985) ได้เสนอวงจรการพัฒนาตนเองไว้เป็นแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 วงจรการพัฒนาของ Boydell (1985: 23)

**ขั้นที่ 1** วงจรการพัฒนาเริ่มด้วยความวิตกกังวล ซึ่งอาจเป็นปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้น สิ่งที่ทำให้ประหลาดใจ สงสัย ไม่คาดคิดเกิดขึ้น

**ขั้นที่ 2** การใช้ความคิดต่อปัญหา หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการค้นหา คำอธิบาย และทางที่เป็นไปได้ ซึ่งอาจต้องนำไปถกปัญหา กับผู้อื่นด้วย

**ขั้นที่ 3** ผลของการพัฒนา คือ วิธีการใหม่ในการมองสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งลักษณะ การมองตนเองและสิ่งรอบตัว ความแปลกใหม่นี้อาจเกิดขึ้นได้กับ ความคิด ความรู้สึก และความ มุ่งมั่น โดยอาจเกิดได้กับอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างความหมาย ทฤษฎี ทัศนคติ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม มีการพัฒนา ความรับรู้และตระหนักในความรู้สึกดังกล่าวรวมทั้งความสามารถในการแสดงออก ทำให้ได้ ผลลัพธ์ คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจใหม่เกิดขึ้น

**ขั้นที่ 4** การนำผลมาปรับปรุงตนเองให้มีความเข้มแข็ง การลองนำความคิดเห็น ใหม่ ๆ ไปใช้ ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดี จึงหมายความว่า มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น

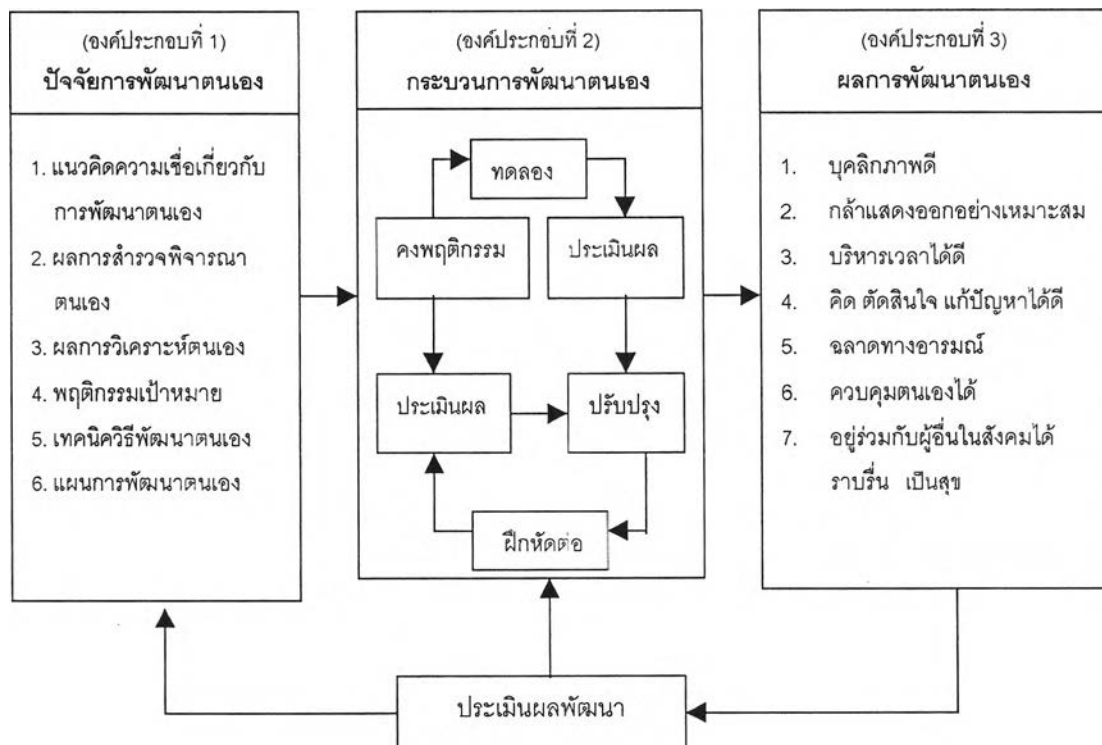
อย่างไรก็ตาม Boydell (1985) กล่าวว่า บางครั้ง การนำความคิดเห็นใหม่ ๆ ใน แง่มุมต่าง ๆ ไปใช้อาจไม่ได้ผลหรือได้ผลเพียงบางส่วน กรณีเช่นนี้ วงจรการพัฒนาจะเริ่มต้นใหม่ที่ ความสงสัยหรือปัญหา และในบางครั้ง วงจรการพัฒนาอาจเริ่มที่ระดับ 3 โดยการได้รับข้อคิดเห็น

ทักษะใหม่มาและนำไปปฏิบัติจนทำให้ต้องใช้ความคิดด้วยตนเองอีกเป็นวงจรต่อไป ซึ่งความสามารถในการหาวิธีการ และแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ได้นั้น นับว่าเป็นความแตกต่างของบุคคลที่สำคัญ

เรียม ศรีทอง (2542: 166) ได้สร้างระบบการปรับปรุงตนเอง ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบแรก เป็นการเตรียมดำเนินการหรือการปรับความเชื่อแนวคิดให้ชัดเจนและครบถ้วน และเตรียมการพัฒนาตนเองด้านอื่นๆ ให้พร้อม ดังนี้

1. ทบทวนและยอมรับแนวคิด ความเชื่อเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. สำรวจและนำเสนอผลการสำรวจพิจารณาตนเองด้านต่าง ๆ
3. วิเคราะห์และสรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรม หรือบุคลิกภาพที่ต้องการพัฒนา
4. กำหนดพฤติกรรมเป้าหมายให้ชัดเจน
5. เลือกวิธีการหรือเทคนิคในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการหรือพฤติกรรมเป้าหมาย
6. กำหนดแผนการปรับปรุงพัฒนาตนเองภายใต้เวลา สถานการณ์แวดล้อม และเงื่อนไขการพัฒนา และปฏิบัติจริง



ภาพที่ 2 โครงสร้างระบบการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง (เรียม ศรีทอง, 2542: 166)

องค์ประกอบที่สอง ได้แก่ กระบวนการพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติทดลอง ปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามแผนงาน เมื่อมีการปฏิบัติทดลองไประยะหนึ่ง ควรจะสังเกตและ ประเมินผลเป็นระยะด้วย ถ้าพบปัญหาหรืออุปสรรคก็วิเคราะห์และปรับปรุงใหม่ ดำเนินการฝึกหัด หรือทดลองต่อไป เมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมการพัฒนาก็ดำเนินการประเมินผลครั้งสุดท้าย ถ้าไม่บรรลุ ผลสำเร็จก็อาจวิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีการปรับปรุงใหม่ ถ้าบรรลุผลสำเร็จดี ก็ปฏิบัติต่ออย่าง ต่อเนื่อง และอาจขยายผลไปยังการพัฒนาเรื่องอื่นต่อไป

องค์ประกอบสุดท้าย เป็นผลการพัฒนาตนเอง หรือการบรรลุผลสำเร็จของ พฤติกรรม เป้าหมาย อาจเป็นเรื่องบุคลิกภาพทั้งภายใน ภายนอกที่พัฒนาขึ้น พฤติกรรมการแสดง ออกที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ความสามารถในการคิด การตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพมาก ขึ้น มีความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น สามารถควบคุมตนเองหรือบริหารเวลาได้ดี รวมทั้งความ สามารถดำรงชีวิตและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือสังคมได้กว้างขวางขึ้น เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 146) เสนอ วงจรการพัฒนาตน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วงจรการพัฒนาจะเริ่มต้นจากปัญหาที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในสภาพ ของตนเอง ทำให้เกิดความวิตกกังวล ไม่พบกับความสำเร็จและความสุข

ขั้นที่ 2 บุคคลจะพิจารณาและคิดไตร่ตรองถึงสภาพของตนเอง และค้นหา สาเหตุหรือที่มาของปัญหา

ขั้นที่ 3 บุคคลจะสำนึกและเข้าใจว่าตนมีลักษณะท่าทาง บุคลิกภาพอย่างไร ทำให้จึงประสบปัญหาดังกล่าว และอะไรคือสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา ทำให้บุคคลเกิดแนวคิดใน การพัฒนาตนเองขึ้น

ขั้นที่ 4 เมื่อบุคคลเกิดแนวคิดในการพัฒนาตนเอง เช่น เข้าใจตนว่าสาเหตุที่ตน มีปัญหาการขาดมนุษยสัมพันธ์นั้น มีสาเหตุจากการเป็นคนที่มีอารมณ์ร้อนและเอาแต่ใจ ดังนั้นจึง หาทางแก้ปัญหาด้วยการควบคุมตัวเอง

Megginson and Pedler (1992: 4-7) เสนอขั้นตอนในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. ปารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) คือ การพัฒนาตนเองเริ่มจากตัว ของบุคคลเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องการเข้าใจในองค์การ ถ้าหาก ปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล การพัฒนาย่อมไม่สามารถเริ่มต้นขึ้นได้เลย บุคคลที่ต้องการเรียนรู้ จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ (ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่



บุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง) ซึ่งบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองนั้นจะต้องไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับสภาพของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) คือ บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมไม่อยากมีความก้าวหน้า หรือชอบสิ่งที่ทำลาย ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่า การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ไม่มีความพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะความต้องการได้รับบางอย่างมากขึ้นหรือต้องการที่จะต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นต้องคิดวิเคราะห์ หรือสนทนากับผู้รู้หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) คือ เมื่อได้มีการวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเอง ว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเอง ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองที่ตั้งไว้ บางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่ตนเองพิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองและผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ตนเองคิดว่าไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาแหล่งสนับสนุนที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) คือ ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถตั้งหรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ๆ ได้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ กัน และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการรู้ การฝึกฝนกับเพื่อน ๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่าง ๆ

5. การสรรหาเพื่อน (Recruit of other people) คือ การสรรหา การแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีทักษะ ความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งต้องเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ ไม่ละทิ้งความพยายาม (Strickability and preserverance) คือ ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องมีความพากเพียรพยายามมาตลอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่สูญเปล่าจึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) คือ การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่า สิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525: 75-79) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองโดยใช้หลักการว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวบุคคลเอง ตามความต้องการและจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงช่วยส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ และค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง
2. สำรวจตัวเอง และวิเคราะห์ให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่นจุดด้อย แกไขข้อบกพร่องของตน พร้อมทั้งส่งเสริมลักษณะเด่น
3. การตั้งจุดหมายในชีวิตที่แน่นอน ศึกษาวิชาความรู้ที่ตนถนัด
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จอย่างดีที่สุด
6. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างความดีและชื่อเสียงที่ผู้อื่นยกย่อง

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-appraisal) ควรรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จัก และประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information gathering) คือการ

รู้จักค้นคว้า และเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้มองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใด

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้า ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

การพัฒนาตนเองเป็นการจัดการตนเอง โดยมีเป้าหมายในชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 153) ให้แนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ว่าจำเป็นต้องพัฒนาใน 6 ด้านคือ

1. การพัฒนาด้านจิตใจ เรื่อง การสร้างพลังจิต การสร้างกำลังใจ การพัฒนาคุณธรรม การพัฒนาจริยธรรม การพัฒนาค่านิยม
2. การพัฒนาด้านร่างกาย เรื่อง การบริหารร่างกาย การพัฒนาบุคลิกภาพ
3. การพัฒนาด้านสติปัญญา เรื่อง การพัฒนาความคิด การพัฒนาความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
4. การพัฒนาด้านสังคม เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีม และมนุษยสัมพันธ์
5. การพัฒนาตนสู่ความเป็นศิกษิต ได้สร้างเกณฑ์ในการวัดความเป็นปัญญาชนไว้ 6 ประการได้แก่ มีความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี มีกิริยามารยาทดี มีรสนิยมดี มีวิจรรย์ญาณดี รักความก้าวหน้า และประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ
6. การพัฒนาตนสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน ควรพัฒนาความรู้ ความสามารถ การมีบุคลิกภาพที่ดี ความเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ตลอดชีวิต มีสามัญสำนึก การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเองมีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้ ขั้นแรก การสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี และจุดบกพร่องของตน ขั้นที่สอง การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่

พึงประสงค์สำหรับตนเอง ขั้นที่สาม การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และขั้นสุดท้าย เป็นการตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง

## 1.6 การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง

Boydell (1985) ได้แบ่งการพัฒนาตนเองไว้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำ และด้านเอกภาพ สำหรับผู้บริหาร ผู้จัดการและบุคลากรในองค์กร และกล่าวถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไว้หลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเฉพาะกิจกรรมการพัฒนาตนเองในด้านการกระทำให้สำเร็จ มีทั้งหมด 14 กิจกรรม เนื่องจากมีความเหมาะสมและครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลในลักษณะเป็นองค์รวมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของตนเอง ซึ่งจัดเป็นกลุ่มของกิจกรรมได้ 4 กลุ่ม คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิด ความจำ การสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 1. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป ประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติ

ทั้งหมด 9 วิธี คือ

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว (Personal journal) การจดบันทึกส่วนตัวเพื่อพัฒนาตนเองเป็นประโยชน์อย่างยิ่งโดยอาจบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน บันทึกการนัดหมายภารกิจสำคัญๆ เพื่อกันลืม บันทึกผลงานความสำเร็จในด้านต่างๆ หรือบันทึกความคิดทุกอย่างที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน ขณะที่จดบันทึกประจำวันแต่ละครั้ง จะเป็นการช่วยให้ได้พิจารณาถึงการพัฒนา และเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นไปในตัว นอกจากนี้ยังอาจกลับไปสำรวจหาแนวทาง แนวความคิด รูปแบบ และความคืบหน้าเพื่อการพัฒนาตนเองต่อไปได้ด้วย จึงนับเป็นวิธีการที่จำเป็นมาก

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง (Backwards review) การพิจารณาย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลควรพิจารณาถึงเหตุการณ์ที่สิ้นสุดลงในแต่ละวัน มีการทบทวนถึงพฤติกรรมที่ได้ประพฤติปฏิบัติในวันนั้น โดยเริ่มจากพฤติกรรมล่าสุด ณ เวลาที่เริ่มคิดพิจารณาทบทวนย้อนหลังขึ้นไปจนกระทั่งถึงเวลาที่ตื่นนอนตอนเช้า เช่น อาจจะเริ่มพิจารณาทบทวนย้อนหลัง เมื่อเวลาที่เลิกงาน เมื่อกลับถึงที่พัก หรือก่อนจะเข้านอน ย้อนหลังขึ้นไปจนถึงเวลาที่ตื่นนอน

การพิจารณาทบทวนย้อนหลังถึงเหตุการณ์ในแต่ละวัน เป็นการคิดพิจารณาถึงพฤติกรรม ความรู้สึก และเหตุผลทั้งในด้านบวก ด้านลบของตนเองรวมทั้งผลกระทบต่อสิ่งรอบข้างทั้งบุคคล สังคม สิ่งแวดล้อม หากได้พิจารณาทบทวนย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอเป็นกิจวัตรแล้ว จะพบว่าการกระทำดังกล่าวนี้ ไม่เพียงแต่ทำให้สำนึกเห็นภาพของตนเอง ว่าได้ประพฤติปฏิบัติอย่างไร และมีเหตุผลอย่างไรเท่านั้น แต่ยังช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผล นอกจากนั้น ยังช่วยพัฒนาความจำ เป็นการบังคับตนเองให้มีระเบียบวินัย และความตั้งใจ

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflecting on things that happen) วงจรการพัฒนา เป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาที่มีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนา โดยคิดถึงประสบการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรอง ทบทวนในสิ่งที่เกิดขึ้น การบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะมีความต่อเนื่องในสิ่งที่เกิดขึ้น โดยเน้นประเด็นต่อไปนี้คือ เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ความขัดแย้ง ความสำเร็จ ความล้มเหลว การตัดสินใจที่สำคัญ สิ่งที่ดีที่ได้รับฟังมาหรือผู้อื่นกระทำต่อตนเอง ความรู้สึกทุกอย่างที่มี แล้วหาจุดสำคัญด้วยการสังเกต ว่าเกิดอะไรขึ้น ตนเองคิดหรือรู้สึกอย่างไร ต้องการทำอะไรและได้ทำอะไรลงไป ผู้คนที่เกี่ยวข้อง คิดและรู้สึกอย่างไร เมื่อบันทึกเป็นเวลาพอควรแล้วให้ย้อนกลับอ่านดูว่า มีรูปแบบหรือแนวทางใดเกิดขึ้นที่สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่เกี่ยวข้องทำให้ได้บ้าง

1.4 การพัฒนาจิตใต้สำนึก (Listening to your inner self and self-counseling: Intuition) นอกจากความคิดและทัศนคติแล้ว บุคคลยังมีจิตใต้สำนึกซึ่งเป็นความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ และให้คำแนะนำแก่ตนเองได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญการตัดสินใจที่ยากลำบาก หรือจำเป็นต้องเลือกทางใดทางหนึ่งก็จะสามารถสร้างความกล้าจากภายในตนได้จากวิธีต่อไปนี้ คือ ปล่อยให้ปัญหาผ่านเลยไป มีสมุดบันทึกติดตัว การตรวจสอบแรงจูงใจ ฟังความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่นของตนเอง พูดกับตัวเอง หรือใช้วิธีการหยุดเงี่ย

1.5 ความกล้าในการลองสิ่งใหม่ (Courage to try out new things) คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาตนเองคือ ความกล้า การพัฒนาความกล้าวิธีหนึ่งคือการทำให้อื่นร่วมรับรู้ปัญหา ให้กำลังใจและสร้างความตั้งใจที่แน่วแน่ให้ต่อเนื่องกัน เป็นผลสะท้อนจากการทำงานเป็นกลุ่ม การรับฟังปัญหาและวิธีแก้ปัญหของผู้อื่นอาจทำให้เกิดแรงบันดาลใจอย่างมาก

การสร้างความกล้าให้เกิดขึ้นได้คือ สำรวจสิ่งที่คิดว่าเสี่ยงหรือกลัวในการกระทำสิ่งใด เช่น กลัวการทำลายสัมพันธภาพ การพิจารณาถึงความกลัวโดยละเอียดอาจช่วยให้เกิดประโยชน์มาก โดยจะเห็นว่าแม้จะไม่ดีนักแต่ไม่มากนักจนเกินไป เช่นนี้แล้วจะทำให้มีความกล้า และความมุ่งมั่นที่จะทำได้

1.6 การทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ (Experimenting with new behaviors) การพัฒนาที่ดีคือ พยายามลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่อย่างรอบคอบทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาไม่อาจเกิดขึ้นได้ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นได้จากการประเมินตนเอง หรือศึกษาข้อความที่จดในบันทึกประจำวัน หรือจากคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานทำให้อยากเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างจากเดิม แต่จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นและความกล้าเพียงพอ เช่น การเปลี่ยนประเภทหนังสือที่อ่านประจำ เปลี่ยนพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน ลองพูดกับคนแปลกหน้าอย่างน้อยหนึ่งคนต่อวัน จะทำให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ได้

การจดบันทึกสำหรับวิธีการนี้เป็นการเน้นถึงการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ได้ทำต่างไปจากเดิมทุกวัน จะช่วยให้เห็นการพัฒนาความสามารถด้านการเปลี่ยนแปลงอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีค่านิยมแบบอนุรักษ์นิยมซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาตน

1.7 การปรับปรุงพลังความตั้งใจ (Improving your will-power) พลังตั้งใจที่เข้มแข็งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนา และเป็นผลของการพัฒนาด้วยซึ่งสามารถทำให้แข็งแกร่งได้ด้วยการฝึกใช้เป็นประจำ ควรพิจารณาว่าตนเองเกิดพลังตั้งใจมากน้อยเมื่อใด มีรูปแบบอย่างไร มีผลมาจากผู้อื่นหรือไม่ เวลาใด หรือมาจากสาเหตุใด เช่น ความกดดันในสถานที่ทำงาน จากความเหน็ดเหนื่อย จะวิเคราะห์ได้ลึกยิ่งขึ้น โดยจดบันทึกสถานการณ์ และเวลาที่เกิดความเข้มแข็งและเมื่ออ่อนแอ

การพัฒนาพลังตั้งใจบางอย่างต้องใช้ความพยายามในการตั้งใจอย่างมากพอควร เช่น ไม่พูดในสิ่งที่ถูกยั่วให้พูด หรือถ้าต้องการทำอะไรบางอย่างในทันที ให้เลื่อนกำหนดออกไปก่อน หรือถ้าต้องการเลื่อนกำหนดบางอย่างออกไปให้ทำทันที หรือการลองทำบางสิ่งที่กลัว สถานการณ์เหล่านี้ล้วนเป็นโอกาสที่เหมาะสมแก่การแสดงพลังตั้งใจ จนในที่สุดจะทำให้มีกำลังใจที่เข้มแข็งขึ้นเอง ทำให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามปกติได้ดีและมีประสิทธิภาพ

1.8 การเปิดใจให้กว้าง (Keeping an open mind) เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้ไม่เห็นด้วย ให้ถามตนเองว่าเปิดใจกว้างหรือมีความลำเอียงอยู่หรือไม่ ให้มองสถานการณ์จากแง่คิดบุคคลนั้นให้มาก พยายามเข้าใจว่าทำไมเขาจึงมีทัศนคติเช่นนั้น และทัศนคติดังกล่าวมีความหมายต่อเขาอย่างไร นอกจากนี้ยังอาจถามตนเองว่าทำไมถึงไม่เห็นด้วยกับบุคคลนั้น เป็นความรู้สึกที่มีต่อตัวบุคคลมากกว่าความคิดเห็นหรือไม่ วิธีนี้อาจทำให้เป็นคนใจกว้างกับผู้อื่นได้มากขึ้น มองเห็นทัศนคติได้มากกว่าหนึ่งด้าน

การเปิดใจให้กว้าง เป็นการแสดงความรู้สึกที่เป็นกลาง เพื่อยอมรับกระแสความคิดต่าง ๆ คือ ไม่โอนอ่อนผ่อนตามผู้อื่นอย่างง่าย ๆ ซึ่งเป็นการแสดงความใจกว้างเกินไป ในทางตรงข้าม ก็ไม่ควรจะยึดมั่นจนเกิดความลำเอียง หรือมีอคติต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหนักแน่น เป็นการแสดงถึงความเป็นคนใจแคบ ดังนั้น ควรจะฝึกการเปิดใจให้กว้าง เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีใจกว้างมากขึ้น กิจกรรมนี้หากทำร่วมกับผู้อื่นได้จะเป็นการดี โดยเฉพาะผู้ที่ไม่เห็นด้วย หรือนำหัวข้อที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันมาสนทนา

1.9 การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย (Working with your higher and lower selves) ส่วนดีและส่วนเสียที่มีอยู่ในตัวบุคคลตามธรรมชาติจะส่งผลกระทบต่อสิ่งที่กระทำและลักษณะวิธีการกระทำของบุคคล การรู้ถึงวิธีปฏิบัติให้ถูกต้องจะเป็นประโยชน์มากที่สุด ในการพัฒนาตนเอง โดยเขียนลักษณะนิสัยพื้นฐาน เช่น บุคลิก อุปนิสัย และทัศนคติ ทั้งที่เป็นส่วนดีและส่วนเสียไว้เท่า ๆ กัน แล้วกลับมาอ่านซ้ำหลายหนเพื่อให้เกิดภาพพจน์กว้าง ๆ จะเห็นส่วนประกอบสำคัญภายในตนเอง แล้วจึงพิจารณาว่ารู้สึกอย่างไร และต้องการทำอะไร

ในส่วนดีของตนเอง ควรตั้งใจมุ่งเข้าไปในทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในเวลาที่เหมาะสม สำหรับส่วนเสียต้องพยายามควบคุมไว้แล้วเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ดี เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์

## 2. กิจกรรมปรับปรุงความคิด ความจำ และการสร้างสรรค์ มีวิธีการปฏิบัติคือ

2.1 การคิดอย่างมีเหตุผล (Improving your ability to think logically) การคิดอย่างมีเหตุผล หมายถึงความสามารถในการคิดถึงความเชื่อมโยงระหว่างทัศนคติกับเหตุและผล ถ้าใช้เป็นประจำจะเพิ่มความสามารถได้ ซึ่งในชีวิตประจำวันนั้นมีสถานการณ์ให้ได้ใช้สิ่งเหล่านี้อยู่เสมอ เช่น การทบทวนสิ่งที่กระทำลงไป หรือฝึกหัดการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลโดยทำเป็นลักษณะแผนภูมิสายงาน แสดงกระบวนการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน การฝึกจิตโดยฟังที่วัตถุ การเลือกคิดถึงคุณภาพชีวิตในแง่ดี และคิดคำนึงเฉพาะบางสิ่งบางอย่าง

## 3. กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติทั้งหมด 3 วิธี คือ

3.1 การอบรมตามหลักสูตร (Courses, correspondence) การเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร เป็นวิธีการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับและแพร่หลายที่สุด แต่อาจมีข้อเสีย เช่น สิ้นเปลืองทั้งงบประมาณและเวลา ไม่สะดวกเนื่องจากการจะเข้ารับการอบรมก็ต่อเมื่อมีการจัดหลักสูตรขึ้นเท่านั้น และการจัดการอบรมอาจไม่ตรงกับปัญหาที่แท้จริงของผู้เข้ารับการอบรม แต่การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ถ้าได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ก่อน เช่น เหตุผลที่ต้องการเข้ารับการ

ฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้เพื่อวุฒิบัตร ต้องการพักผ่อนจากงานหรือต้องการเรียนรู้บางสิ่งโดยเฉพาะ และผลที่จะได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม แต่ทั้งนี้ต้องทำการศึกษาให้ดีเสียก่อนว่าเป็นหลักสูตรที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรม

บางหลักสูตรอาจเรียนทางไปรษณีย์ได้เช่นกัน ควรเป็นหลักสูตรที่มีการสื่อสารโต้ตอบกันได้ เช่น มีการให้คำแนะนำปรึกษาโดยตรงหรือโดยทางโทรศัพท์ เพราะหลักสูตรทางไปรษณีย์มักจะไม่ให้คำแนะนำวิธีการศึกษาอย่างเพียงพอ แต่เน้นที่เนื้อหาวิชา จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้รับการศึกษาต้องมีการกำหนดเวลา และสถานที่ในการศึกษาด้วยตนเองอย่างเคร่งครัด นับเป็นโอกาสที่จะใช้ความพยายามในการเรียนรู้ วิเคราะห์อุปสรรค พิจารณาแก้ไขสิ่งที่ยืดขวางการเรียนรู้ จะกลายเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการพัฒนาได้ด้วยการใช้ระบบการประเมินตนเองและกระบวนการวางแผน

3.2 การเรียนรู้ในหลักสูตรระยะสั้น (Packages and programmed learning) ในปัจจุบันหลักสูตรที่ใช้เอกสาร หนังสือเพื่อการพัฒนาตนเองมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยเป็นหนังสือที่ประกอบด้วยแบบฝึกหัดและกิจกรรมซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยการพัฒนาตนเองในแง่มุมต่างกัน มีรูปแบบให้ตอบก่อนจะผ่านไปถึงขั้นตอนต่อไป เช่น ตำราของมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช

นอกจากนี้ โสตทัศนูปกรณ์ต่างๆ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ล้วนเป็นอุปกรณ์ที่มีคุณสมบัติที่ดีเหมาะแก่การพัฒนาตนเอง แต่จะมีค่าใช้จ่ายสูง และมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต

3.3 การสอนและฝึกผู้อื่น (Teaching and training others) วิธีการพัฒนาตนเองที่ดีอีกวิธีหนึ่ง คือการฝึกสอนผู้อื่น บุคลากรพยาบาลเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงาน และบางครั้งมีความรับผิดชอบเป็นผู้บริหารจัดการในฐานะหัวหน้าเวร ต้องมีการฝึกสอนแนะนำบุคลากรที่จบใหม่ หรือผู้มาดูลาน ฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานประจำ จึงควรเสนอให้เป็นรูปแบบการฝึกอบรมในองค์การ

นอกจากนี้ อาจมีทักษะหรือความสนใจที่มีได้เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่โดยตรง เช่น กีฬาหรืองานอดิเรก งานในสมาคมอื่น ๆ งานนี้อาจเกี่ยวกับการเป็นผู้ฝึกสอนหรือให้คำแนะนำ การนำความชำนาญด้านการจัดการไปช่วยบริหารงานสมาคม คณะกรรมการหน่วยงานอาสาสมัคร ด้วยการให้คำแนะนำโดยตรง หรือทำงานร่วมกับผู้ที่สามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานของตนเอง



#### 4. กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติทั้งหมด

2 วิธี คือ

##### 4.1 การเข้าร่วมสนทนา (Working with a speaking partner) บุคคลอื่น

สามารถให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาตนเองได้วิธีหนึ่งคือการให้ความสนับสนุนและรับฟังสิ่งที่ต้องการบอกรวมทั้งการพัฒนา โดยควรนัดพบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และใช้เวลาอย่างน้อย 1 ชั่วโมง การพบกันควรสนทนาทุกเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาตนเอง กรณีที่ตั้งโครงการที่แน่นอน อาจพูดถึงความคืบหน้าของโครงการ

การเลือกเพื่อนเข้าร่วมสนทนา ควรเป็นผู้ที่กำลังพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน อาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนภายนอกหน่วยงาน การร่วมงานกับผู้ใกล้ชิดก็เป็นประโยชน์มาก แต่อาจเกิดปัญหาในการรับฟังอย่างเที่ยงธรรม คุณสมบัติของการเป็นเพื่อนร่วมสนทนาควรมีการสนับสนุน มีความตั้งใจในการร่วมมือ มีความนับถือ รับฟังความรู้สึก ความคิด ความมุ่งมั่นโดยไม่ต้องตัดสินว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ การรับฟังอาจเป็นทั้งแบบตอบสนองและไม่ตอบสนอง

##### 4.2 การเข้ากลุ่ม (Group approaches) การพัฒนาตนเองในองค์การใน

ลักษณะกลุ่มตามแนวคิดของ Boydell (1985) ประกอบด้วยจำนวนคนประมาณ 6-10 คน แต่จำนวนที่เหมาะสมที่สุดคือ 8 คน สมาชิกของกลุ่มพบกันเป็นประจำขึ้นอยู่กับความต้องการของสมาชิก แต่โดยปกติประมาณเดือนละครั้ง ระยะเวลาการร่วมกลุ่มเป็นไปตามความประสงค์ของสมาชิก อย่างน้อยครั้งละ 4 ชั่วโมง ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดไว้ประมาณ 6-7 ชั่วโมง สมาชิกในกลุ่มต้องเลือกว่าจะมุ่งที่เรื่องงาน หรือการพัฒนาเรื่องอื่นๆ เช่น ครอบครัว กิจกรรมทางสังคม แต่ขั้นตอนการค้นหาประเด็นจะคล้ายกันคือแต่ละบุคคลต้องดำเนินงานด้วยตนเองในช่วงที่ไม่ได้มาพบกันเพื่อนำเรื่องของตนมาสนทนากันในการประชุมครั้งต่อไปเพื่อฟังคำวิจารณ์ ทศนคติ แร่งสนับสนุนอื่น ๆ จากสมาชิกในกลุ่ม

ในแต่ละกลุ่มต้องผ่านขั้นตอน ซึ่งมักเป็นรูปแบบดังนี้

1. การก่อตั้ง การหาสมาชิกกลุ่ม กำหนดหลักการวัตถุประสงค์ สถานที่ และเวลานัดพบ
2. ความไว้วางใจ มีความเชื่อใจกัน สามารถพูดถึงเรื่องตนเองได้
3. ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ พิจารณาวัตถุประสงค์ของกลุ่มเพิ่มเติม แต่ละบุคคลจะมีวัตถุประสงค์ของตนเอง
4. ความผูกพัน มีความตั้งใจที่จะดำเนินงานในประเด็นของตนเอง ให้ความนับถือ และช่วยเหลือสมาชิกคนอื่นด้วย
5. การดำเนินงาน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสมาชิก

6. พิจารณาความก้าวหน้าอยู่เป็นประจำ
7. ยกเลิก ปิดกลุ่มลงด้วยวิธีการสร้างสรรค์
8. การตัดสินใจ ต้องทำสม่ำเสมอ ตัดสินใจว่ากลุ่มต้องทำอะไรต่อไป
9. กระบวนการพื้นฐานที่สำคัญบางอย่าง เช่น การรับฟัง ความเข้าใจ

การคิด ความรู้สึก การวิจารณ์และรับฟังคำวิจารณ์

การตัดสินใจเข้าร่วมงานกับกลุ่ม คือ มีกลุ่มใดก่อตั้งอยู่ในที่ที่สามารถเข้าร่วมด้วยได้ หรือจัดตั้งขึ้นเองก็ได้ เมื่อรู้สึกว่าตนเองไม่ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม แต่พอใจจะทำงานด้วยตนเอง ก็ควรพิจารณาว่าการเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง

นอกจาก แนวคิดของ Boydeil (1985) แล้วในเรื่องของกิจกรรมการพัฒนาตนเองนั้น มีการศึกษากันมากในหน่วยงานทางการศึกษา และนักวิชาการอีกหลายท่านเสนอแนวคิดการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองไว้ ในลักษณะวิธีการคล้ายคลึงกัน (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2519; ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2520; โสรัจ แสนศิริพันธ์, 2526; พจน์ เพชรบุญณิน, 2528; Castetter, 1976: 279) จึงขอนำมากล่าวโดยรวมได้ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น จะเริ่มจากการพิจารณาตนเอง โดยการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาให้ดีขึ้น

Newton and Hington (1963 อ้างถึงใน สมพร สุทัศนีย์, 2537: 211-212) ได้กล่าวถึง การปรับปรุงตนเอง ซึ่งมีแนวทางในขั้นตอนแรก คือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเอง ทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องของตนเอง ถ้าเป็นส่วนดีก็จะรักษาเอาไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่วนบกพร่องนั้นถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น การศึกษาและการประเมินตนเองครอบคลุมในสิ่งเหล่านี้ เช่น สถิติปัญญา ความรู้ทั่วไป ความสามารถพิเศษ บุคลิกภาพในด้านต่าง ๆ เป็นต้น วิธีที่ใช้ในการศึกษาและประเมินตนเอง มีดังนี้ คือ สังเกตตนเอง ให้ผู้อื่นวิจารณ์หรือบอกจุดบอดที่ตนมองไม่เห็น ใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

ถาวร จันทศิริ (2539: 21) ได้กล่าวถึง การประเมินตนเองว่า การประเมินตนเอง เพื่อให้สามารถรู้ถึงจุดที่ต้องพัฒนาแล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนี้ สำรวจตนเองว่าตนเองมีผลงานที่ดีด้านใด ยังมีข้อจำกัดด้านใด แล้ววิเคราะห์ว่าต้องปรับปรุงอะไร คิดค้นหาวิธีการว่าจะปรับปรุงด้วยวิธีใด จะใช้อุปกรณ์ใดให้ใครช่วยเหลือบ้าง และเลือกวิธีที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองมากที่สุด ปฏิบัติตามทางเลือกแล้ว

ประเมินหลังการปรับปรุงว่าได้ผลดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่เพียงใด เพราะเหตุใด แล้วหาทางปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดผลในระดับสูงขึ้น

2. มีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเอง
3. แสวงหาความรู้เพิ่มเติมโดย การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง
4. การร่วมประชุม หรือเข้ารับการฝึกอบรม
5. การสอน ให้คำแนะนำ หรือเป็นผู้นำอภิปราย ผู้บรรยายในบางโอกาส
6. เข้าร่วมเป็นของสมาคม หรือองค์การวิชาชีพที่น่าสนใจอื่น ๆ การเข้าร่วมเป็น

สมาชิกองค์การวิชาชีพ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเอง เพื่อตนเองได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์การวิชาชีพที่เข้าร่วมนั้นในที่นี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานทางราชการตั้งให้ Boydell (2533: 124-125) กล่าวว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์การทางวิชาชีพ เป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้อย่างดีเยี่ยม เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน นอกจากนี้สมาคมส่วนใหญ่มักผลิตสิ่งพิมพ์ วารสาร และข่าวสารเผยแพร่เป็นประจำ นับว่าเป็นแหล่งการติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ สมาชิกอาจพบปะและร่วมประชุม เขียนบทความเพื่อลงพิมพ์

7. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคล หรือหน่วยงาน
8. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา
9. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคล หรือ หน่วยงานต่าง ๆ
10. การเป็นผู้แทนในการประชุม
11. การจัดทำโครงการพิเศษ
12. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า
13. การค้นคว้า หรือวิจัย
14. การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นครั้งคราว
15. การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย

กิริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตน และควบคุมตน การแต่งกาย รูปร่าง

16. การคบหาสมาคมกับผู้รู้
17. ให้ความสนใจในตำราภาษาต่างประเทศบ้าง
18. หมั่นเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
19. รับมอบหมายงานพิเศษ เช่น เสนอแนวทางแก้ปัญหา เสนอความคิดเห็น

ศึกษาเฉพาะกรณี

## 20. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

การพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้รับรู้และเป็นกำลังใจเรียกว่า การแก้ปัญหาและการพัฒนาตนเองด้วยระบบคู่สัญญา (ทีศนา แคมมณี, 2526: 55-67) เป็นการควบคุมพฤติกรรมการแก้ปัญหาของตนเองภายใต้การรับรู้ของคู่สัญญา ซึ่งทำหน้าที่รับรู้ และส่งเสริมพฤติกรรมแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติ ดังมีขั้นตอนดังนี้

- ขั้นที่ 1 หาคู่สัญญา
- ขั้นที่ 2 ตั้งปณิธานและขอคำแนะนำจากคู่สัญญา
- ขั้นที่ 3 วางแผนการแก้ปัญหา
- ขั้นที่ 4 ทำสัญญากับคู่สัญญา
- ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติตามแผนและบันทึกส่งคู่สัญญา
- ขั้นที่ 6 ประเมินผลการปฏิบัติ
- ขั้นที่ 7 ปรับปรุงแผนการปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองนั้นมีมากมายหลายวิธีการขึ้นอยู่กับผู้ต้องการพัฒนา จะเลือกใช้ตามความเหมาะสมกับตนเองและโอกาสที่จะอำนวย ซึ่งพยาบาลประจำการนั้นเป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การพัฒนา ความตั้งใจอันแน่วแน่ มุ่งมั่นที่จะพัฒนา จะทำให้องค์การพยาบาลได้บุคคลที่มีคุณค่า และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

### 1.7 ผลของการพัฒนาดตนเอง

การยอมรับตนเองจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการยอมรับผู้อื่น ฉะนั้นผู้ที่มีเจตนาแน่วแน่ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองจะดำเนินชีวิตได้ด้วยความมั่นคงเมื่อบุคคลได้พัฒนาดตนแล้วจะก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ ทักษะ และความรู้สึกของบุคคล ใน 3 ด้าน ดังนี้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 172)

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาดตนจะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่า มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่า ผู้อื่นมองตนอย่างไร
2. ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาดตนจะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล

ความจำดี มีน้ำใจ และเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตนจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่าง ๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต มีจุดเริ่มต้นที่จะผูกพัน มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสนใจผู้อื่นมากขึ้น

เรียม ศรีทอง (2542: 164) กล่าวถึงผลดีของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองที่สำคัญมี 3 ประการดังนี้

1. ผลต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตน มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า การที่ได้ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลต่อบุคคลอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเสมอ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ฉะนั้นการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง นับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่างให้เกิดการพัฒนาต่อไป เป็นการกระทำเพื่อเกิดประโยชน์สุขร่วมกันทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม

3. ผลต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตแก่บุคลากรในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย ถ้าบุคคลขาดคุณภาพ ขาดความตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตก็พลอยลดลง ในทางตรงกันข้ามการปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น จะส่งผลต่อหน่วยงาน องค์กร และสังคมด้วย

### 1.8 พยาบาลประจำการกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคลากรมักเน้นไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสอนแนะนำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ฝึกคนให้มีความก้าวหน้า แต่ความมุ่งหมายของบุคลากรเองนั้น มักจะมีความต้องการก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาศักยภาพในการทำงาน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจน

ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ และคณะ, 2531: 247) ส่วนแนวคิดการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของ Swanburg (1968: 47) นั้นเป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาตนเองของพยาบาลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ คล้ายแนวคิดของ Steven (1978: 28) ที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530: 22) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลไว้ดังนี้

1. การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสารทางการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านตำราวิชาการทางการพยาบาล การอ่านรายงานวิจัยทางการพยาบาล การอ่านตำราวิชาการอื่น ๆ การฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ด้านวิชาการ พยาบาล การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร การพัฒนาตนเองด้วยการทำวิจัย
2. การพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ
3. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ

วิจิตร ศรีสุพรรณ (2519: 379) เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลดังนี้

1. ศึกษาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบกันเอง
3. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชน
5. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือความรู้อื่น ๆ
6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปราย และบรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่สนใจ
9. หาโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ

10. ศึกษาในบางวิชา ในสถานศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

Cooper (1973: 53-56) เสนอการพัฒนาตนเองสำหรับพยาบาลไว้เป็นขั้นตอน โดยใช้กระบวนการพยาบาล (Nursing process) เป็นหลักในการนำเสนอซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของวิชาชีพ เป็นสิ่งสำคัญ ในการวางแผนพัฒนาตนเองเนื่องจากเป้าหมายแต่ละบุคคลแตกต่างกันโดยควรกำหนดเป้าหมาย ทั้งระยะยาว และระยะสั้น เป้าหมายที่ชัดเจนจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลดี การกำหนดเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับความเข้าใจตนเอง เข้าใจความสามารถ และขีดจำกัดของตน ผลสำเร็จของเป้าหมายจะเป็นแรง จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลมีกำลังใจจะทำต่อไป

2. การวางแผน พยาบาลส่วนใหญ่มุ่งงานประจำในหน้าที่มากซึ่งทำให้เหมือนไม่มีเวลาว่าง ดังนั้นการวางแผนที่ดีจะทำให้พยาบาลสามารถใช้เวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลำดับงานที่ต้องปฏิบัติก่อนและหลังการวางแผนกำหนดกิจกรรมประจำวัน และกิจกรรมพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกัน แต่การวางแผนงานควรยืดหยุ่นได้ เนื่องจากบุคคลจะมีเป้าหมาย เปลี่ยนไปตามเวลาและประสบการณ์ที่ได้รับ

3. การเขียนโครงร่างของกิจกรรม เมื่อพยาบาลได้กำหนดเป้าหมายของตนเอง แล้วควรเขียนโครงร่างแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งระบุกิจกรรมที่จะนำไปสู่แต่ละเป้าหมาย โดยอาจจะระบุ กิจกรรมย่อยตามวัตถุประสงค์พร้อมกำหนดเวลาสำหรับแต่ละกิจกรรม และลำดับกิจกรรมเพื่อให้ เห็นความก้าวหน้าในแต่ละเป้าหมาย การเขียนโครงร่างกิจกรรมนี้จะทำให้พยาบาลทราบถึงแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมาย

4. การประเมินผลความก้าวหน้า เป็นการประเมินเพื่อดูผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าประสบความสำเร็จจึงมีการกำหนดเป้าหมายต่อไป แต่ถ้ายังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต้องมีการทบทวนว่ามีปัญหาที่จุดใด พร้อมทั้งปรับปรุงแผนการพัฒนาตนเองใหม่ซึ่งเป็นวงจรที่ต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

O'Connor (1980: 48-63) เสนอขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับพยาบาล ซึ่งประยุกต์ขั้นตอนกระบวนการพยาบาลมาใช้เช่นเดียวกัน สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปัญหา เป็นการสำรวจความต้องการการเรียนรู้ของตน ซึ่ง O'Connor (1980) ได้แบ่งสิ่งที่ต้องสำรวจเพื่อช่วยในการพิจารณาถึงความต้องการเรียนรู้ไว้ คือ

- 1.1 สำรวจระดับความสามารถของการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

1.2 สํารวจเป้าหมายทางวิชาชีพในอนาคตเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมและพัฒนาตนเองให้เหมาะกับเป้าหมายในอนาคต

1.3 สํารวจความเข้าใจและตระหนักในวิชาชีพ จะช่วยให้มองเห็นทิศทางของวิชาชีพในสังคม

2. การวางแผน การวางแผนที่ดีจะทำให้ตัดสินใจได้ถึงวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเป้าหมาย เช่น การเข้าร่วมสัมมนา ประชุมวิชาการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. การปฏิบัติตามแผนงาน การกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่ชัดเจนจะทำให้การดำเนินการสะดวก การกำหนดตารางเวลาจะช่วยให้ตรวจสอบความก้าวหน้าได้

4. การประเมินผล ขึ้นอยู่กับโครงการของแต่ละบุคคลที่วางเป้าหมายไว้แตกต่างกัน แต่การประเมินผลควรครอบคลุมวัตถุประสงค์ เนื้อหาที่ศึกษา มีแหล่งความรู้เพียงพอ และใช้แหล่งความรู้เหมาะสมและมีการประเมินจุดเด่น จุดอ่อนของโครงการเพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในโครงการต่อไป

วิเชียร ทวีลาภ (2534: 152) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ยึดถือว่าการปฏิบัติงานประจำวัน คือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งๆ ขึ้น โดยศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์คือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหานั้น หาทางแก้ไขปัญหานั้น ๆ เลือกวิธีที่ดีที่สุดนำไปทดลอง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ผู้เรียนจากชีวิตและประสบการณ์ได้นั้น จำเป็นต้องรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (Learning need) รักที่จะเรียนหรือมีความต้องการที่จะพัฒนาเพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรม ดังต่อไปนี้คือ มีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันและเวลาที่ผ่านไป มีแผนงานสำหรับอนาคตโดยมีจุดมุ่งหมายว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ เมื่อใด โดยวิธีใด มีการวางแผนกำหนดเวลา เช่น ภายใน 5 หรือ 10 ปีข้างหน้าตนเองควรจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างไร ทำให้มีแนวทางและเตรียมแผนงานสำหรับงานและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลาและต้องมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญทางวิชาชีพ รู้ความต้องการของตนเองเรียนรู้ให้จริงเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และการปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล



มรรยาท และคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษา และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยพูด เขียน แสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เข้ากับผู้อื่นได้ดี นอกจากนี้ ยังให้แนวทางการพัฒนาปรับปรุงงานวิชาชีพของพยาบาลซึ่งใช้เป็นแนวทางพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ดังนี้ (วิเชียร ทวีลาภ, 2527: 154-158)

1. หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอโดย ศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ (Formal education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal education) เช่น เข้ารับการอบรมระยะสั้น ตามที่สถาบันจัดขึ้น สนใจเข้าฟังการประชุมวิชาการทางวิชาชีพหรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือวารสารพยาบาลต่าง ๆ หนังสือพิมพ์ และหนังสืออื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ ศึกษาจากงานและผู้ป่วยที่ปฏิบัติอยู่ประจำวัน ศึกษาจากแพทย์เมื่อติดตามดูผู้ป่วย

2. ศึกษาหาความรู้ทั่วไปเพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่าน ฟังข่าวสารต่าง ๆ ประจำวันเสมอ

3. วิเคราะห์และประเมินตนเอง (Self-analysis and self-evaluation) คนที่สามารถวิเคราะห์และประเมินตนเองได้ย่อมเป็นผู้มีภาวะของจิตสูงพอที่จะมองเห็นข้อบกพร่องของตนเอง และของผู้อื่นด้วยความเป็นธรรม การวิเคราะห์ตนเองเป็นวิธีการที่จะช่วยให้มนุษย์ศึกษาตนเอง พิจารณาตนเองด้วยความเป็นธรรมซึ่งทำได้ยาก เพราะความรู้สึกเข้าข้างตนเอง ดังนั้นวิธีการวิเคราะห์ตนเองจึงจำเป็นต้องมีวิธีการเรียนเพิ่มขึ้นอีกชั้นหนึ่งคือ การเรียนโดยการรับฟังการบอกลับจากผู้อื่น (Feedback) ผู้พัฒนาตนเองจะต้องเรียนและฝึกฝนที่จะระงับความโกรธ พัฒนาจิตให้กว้างขวาง สามารถรับฟังคำติชมของผู้อื่นได้เสมอ

จะเห็นได้ว่า จากแนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการนั้น พยาบาลเป็นผู้ที่ต้องติดต่อกับบุคคลอื่นตลอดเวลา ดังนั้นนอกจากต้องเข้าใจตนเองแล้ว ควรต้องเข้าใจผู้อื่น จะเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะนำไปสู่การร่วมมือในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนความก้าวหน้าทางการศึกษาและทางการแพทย์ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในทางการพยาบาลล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาตนเองให้ทันสมัย ฉะนั้นการเรียนรู้จะเกิดขึ้นตลอดเวลาในการปฏิบัติวิชาชีพ

## 2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล ดังนี้

### 1. ประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงานนับว่าเป็นแหล่งที่มีคุณค่าสูงสำหรับการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นการช่วยขยายโลกทัศน์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533)

ประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (พัชนี เอมะนาวิน, 2536) บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่า ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติต่อเรื่องนั้น ๆ มากกว่า เพราะประสบการณ์ในอดีตมีส่วนสำคัญช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการเรียนรู้ ทำให้มีการพัฒนาตนเอง สามารถพิจารณาและวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เผชิญได้ดี (Davis, 1972 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539)

### 2. ระดับการศึกษา

การศึกษาสอนให้บุคคลรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า (รัตนา ลือวานิช, 2539) จากงานวิจัยของ จิรา เต็มจิตธอารีย์ (2530) ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบันทึกการพยาบาล โดยทำการศึกษาในพยาบาลประจำการจำนวน 350 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย 225 คน พบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์กับวุฒิทางการศึกษาของพยาบาล โดยการศึกษาดังกล่าว มีผลต่อความสามารถในการบันทึกการพยาบาลแตกต่างกัน

Eliane (1993) ได้ศึกษาวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ตัวแปรอิสระ คือ สถานที่ทำงาน อายุ จำนวนปีของการทำงาน และระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานที่ทำงาน อายุ จำนวนปีที่ทำงาน และระดับการศึกษา

### 3. สังกัดโรงพยาบาล

งานวิจัยของวรรณุช เนตรพิศาลวินิช (2538) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลจำนวน 11 แห่ง เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดทั้งที่มีขนาดใหญ่ และขนาดไม่ใหญ่ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 386 คน พบว่าโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีแนวโน้มวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าสังกัดอื่นๆ ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ นโยบายการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานมากกว่าสังกัดอื่น และเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่น การได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ดีกว่า มีการกระตุ้นและการพัฒนาบุคลากรที่ดีกว่า มีสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่ดี และเป็นในลักษณะแบบไม่เป็นทางการมากกว่าสังกัดอื่น ๆ

สังกัดที่ต่างกันจะมีความเชื่อค่านิยมในการทำงาน ปรัชญาฝ่ายการพยาบาล บรรยากาศในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำ การวางแผนและแนวประพฤติปฏิบัติที่แตกต่างกัน (ศิริพร ดันติพิบูลวินัย, 2537) และส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะทำให้บุคคลมีความสามารถในการทำงานและการรับรู้เพื่อการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

จากการศึกษาดังกล่าว และความแตกต่างของบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในงานวิจัยได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาลทั้ง 5 สังกัด มาเป็นตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลในการวิจัยครั้งนี้

### 3. ปัจจัยจูงใจ

#### 3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 379) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่พฤติกรรมของมนุษย์ถูกชักนำโดยความต้องการ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งภายในสภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่

อารี พันธุ์ณี (2534: 179) การจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่

ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง

ชนิษฐา วิเศษสาร และมยุขดา ศรีรงค์ (2537: 200) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ผู้ทำการชักจูงใจกำหนด

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541: 153) แรงจูงใจ หมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย

Steer and Porter (1983: 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายที่ต้องการ

Baron and Paulus (1991: 106) ได้ให้ความหมายของ การจูงใจว่า เป็นกระบวนการทำให้เกิดพลัง และการนำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย

Halloran (1995: 93) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการอธิบายถึงแรงขับภายในของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จของงาน

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะหรือองค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการหรือผู้ทำการชักจูงกำหนด

### 3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

พรณราย ทวีพะยะประภา (2529: 44) กล่าวว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่ง ที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา การปฏิบัติงานนั้นก็นับได้ว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ แต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องมาจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย โดยปกตินั้นเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารงานทุกระดับ มีความจำเป็น

จะต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้อยู่ใต้การบัญชาใช้ศักยภาพในการทำงานหรือพัฒนาองค์การ การเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและคนอื่นทำให้รู้วิธีที่จะสนองความต้องการของคนและกลายเป็นบุคคลที่รู้จักคนอื่นได้ดีอันจะนำไปสู่การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

สุรวงศ์ ไคว้ตระกูล (2541: 153) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอาศัยพฤติกรรมการแสดงออกที่สังเกตได้ แต่บางครั้งอาจจะบอกสาเหตุของพฤติกรรมผิดเนื่องจากพฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจเนื่องจากสาเหตุต่างกัน หรือแรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างกัน และพฤติกรรมอย่างเดียวกันอาจเนื่องจากแรงจูงใจหลายประการ

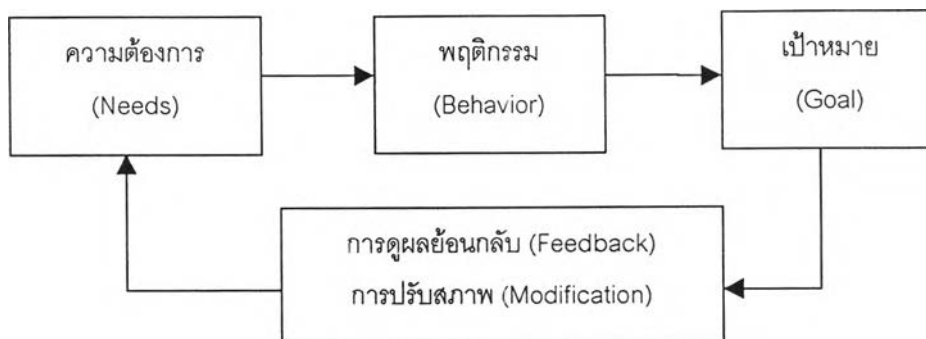
Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1982) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีการจูงใจ กล่าวคือบุคคลจะพยายามที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวมา สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อบุคคลที่จะเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ตนเองต้องการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้มีความชำนาญ มีทักษะ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งก็นับว่าเป็นวิธีการที่ผู้ปฏิบัติงานพยายามพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### 3.3 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาแล้ว พอจะแสดงกระบวนการจูงใจโดยมีองค์ประกอบของกระบวนการจูงใจดังนี้คือ (วินิจ เกตุขำ, 2535: 94)

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง (Needs or expectations)
2. พฤติกรรม (Behavior)
3. เป้าหมาย (Goals)
4. การดูผลย้อนกลับ (Feedback) หรือการปรับสภาพ (Modification)



ภาพที่ 3 กระบวนการจูงใจ (Steers and Porter, 1983: 4)

ทฤษฎีแรงจูงใจนั้นจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านกระบวนการ (Process theories) และทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านเนื้อหา (Content theories)

1. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านกระบวนการ (Process theories) มีจุดมุ่งอยู่ที่ว่าบุคคลถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและอย่างไร บุคคลจะถูกกระตุ้นให้มีพฤติกรรมที่เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนกำกับแนวทางของพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของ Vroom

2. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านเนื้อหา (Content theories) คือการเน้นปัจจัยหรือความต้องการผลตอบแทนซึ่งกระตุ้นให้คนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1970) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) ทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959) เป็นต้น

ซึ่งจะขอกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องในการวิจัยนี้ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านเนื้อหา พอสังเขป ดังนี้

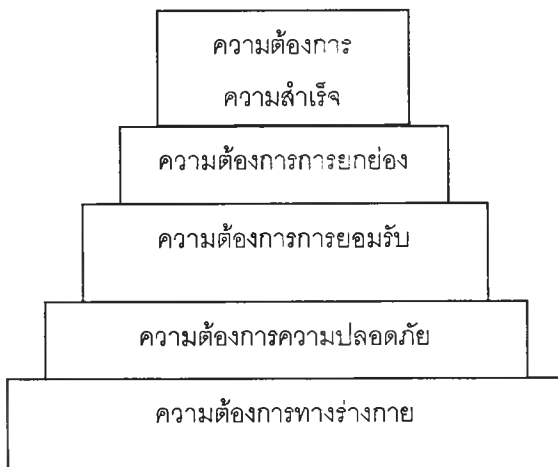
### 3.3.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

Maslow (1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) ได้ชี้ให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ทำให้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และเป็นความต้องการที่ไม่มีการสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ มีลักษณะเป็นลำดับชั้นความสำคัญ (A hierarchy of needs) โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นคนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับชั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

Maslow (1970) ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้



ภาพที่ 4 ลำดับความต้องการของ Maslow (1970)

จากภาพที่ 4 แสดงลำดับชั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับของ Maslow (1970) มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ เครื่องนุ่งห่ม และการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางร่างกายอยู่เสมอจะขาดเสียมิได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรมขนขวายที่จะสนองความต้องการ
2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัวขู่เข็ญ บังคับจากผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or acceptance

needs) มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะได้เป็นที่รักของคนอื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการประเภทนี้

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการการได้รับความนับถือ ความมีชื่อเสียง เกียรติยศเพื่อทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ จนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำได้ การจูงใจประเภทนี้จึงไม่ใช่เงินเดือน สวัสดิการ หรือความมั่นคง แต่เป็นการยอมรับความสามารถและให้โอกาสมีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารอาจมอบหมายงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นต้นจะเป็นการแสดงการยอมรับในความสามารถ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for self actualization) เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เช่น ความต้องการเป็นผู้บริหารงาน ผู้บริหารจะจูงใจบุคลากรให้รู้ถึงความสำเร็จของตน เช่น การจัดโครงการบุคลากรดีเด่น การมอบรางวัล การชมเชย การประกาศเกียรติคุณต่อความสำเร็จของพนักงาน เป็นต้น

### 3.3.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Alfred Adler (1930 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541: 111) กล่าวว่าทฤษฎี ERG เป็นทฤษฎีการจูงใจอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญกับความต้องการ Adler เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้ขึ้น โดย ERG ย่อจาก Existence-Relatedness-Growth แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG ประกอบด้วย

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย และความปลอดภัย โดยตอบสนองความต้องการได้จากปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินพิเศษ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน สภาพการทำงานที่ดี ได้รับความยุติธรรม

2. ความต้องการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่แวดล้อม เป็นสมาชิกของสังคม ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ติดต่อด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมี



ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิด สถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

3. ความต้องการพัฒนา (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการพัฒนาตนเอง สร้างผลงานหรือใช้ความคิดริเริ่มของตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิต ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญต่อตัวบุคคล ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่งานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่บุคลากรจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Alderfer (1972) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่จะก้าวต่อไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่บุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการดำรงอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกับความต้องการชื่นชม (ความต้องการความสัมพันธ์) และความต้องการการสร้างสรรค์ (ความต้องการการเจริญเติบโต) (Alderfer, 1972 cited in George and Jones, 1999: 194) พร้อมกันนี้ Alderfer (1972) ขยาย ทฤษฎีของ Maslow (1970) ออกไปโดยพัฒนาหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction-Progress principle) ขึ้นมาอธิบายถึงทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการเมื่อได้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจ-การถดถอย (Frustration-Regression principle) ได้ อธิบายว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไป อยู่ ก็จะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้ และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ทฤษฎีนี้ผู้บริหารอาจต้องพัฒนาระบบรางวัลที่ยืดหยุ่นได้ และตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันหลายระดับได้ (สมยศ นาวิการ, 2538: 371)

### 3.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Frederick Herzberg เป็นเจ้าของทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและอำารรักษา (Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ สุขอนามัย (Motivation-hygiene theory) เป็นทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักและยอมรับกันแพร่หลายในกลุ่มบริหาร และ Herzberg (1959) ได้ แบ่งความปรารถนาของมนุษย์ เป็น 2 ประการ คือ

1. ความปรารถนาที่จะขจัดความทุกข์ทางร่างกาย เช่น ความหิว ความเดือดิร้อนทางสุขภาพ และภัยจากสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2. ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคม และความก้าวหน้าในชีวิต เป็นต้น

Herzberg (1959: 45) ได้แบ่งปัจจัยการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นปัจจัยที่แยกจากกันไม่มีความสัมพันธ์กันแต่อย่างใด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นสิ่งกระตุ้นสนับสนุนให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ ปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job content) ซึ่งเป็นแรงจูงใจจากภายในเป็นสิ่งที่คนจะรับรู้หรือรู้สึกได้จากการทำงาน และเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เป็นงานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือระดับแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือ แสดงความยินดีมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

1.3 ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่กระทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความน่าสนใจ ความยากง่ายเพียงใด ปริมาณของงานมีความเหมาะสมหรือไม่ ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับว่าได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่องานที่ต้องปฏิบัติ มีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเอง จะช่วยทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง แต่ละบุคคลจะได้รับความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

ดังนั้นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยกระตุ้นซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความชอบและรักในการจะปฏิบัติงานให้ได้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นเนื้อหาของงาน นับเป็นแรงจูงใจภายในที่แท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานอันจำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับ การตอบสนอง ป้องกันไม่ให้เกิดการในองค์การเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนนี้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job context) เนื่องจากบุคคลมีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้มิใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.2 การนิเทศงาน (Supervision-technical) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็สถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

2.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ หรือสิ่งอื่นที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง การพบปะสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ

2.5 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน อันได้แก่ สถานที่ตั้งของหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมไปถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

2.7 สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่ง และสถานทีนั้นนาน รวมถึงความมั่นคงขององค์การ

ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกที่ป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกหรือส่วนประกอบของงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนจากองค์การ

สรุปได้ว่า องค์การใด ๆ ก็ตามอาจจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ และให้ความมั่นคงในการทำงานแต่ยังมีการจูงใจที่ต่ำ บางครั้งสภาพแวดล้อมทางวัตถุอาจไม่มีความสำคัญในการจูงใจพนักงานเท่ากับสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการงานที่มีคุณภาพดีแล้ว ผู้บริหารควรจะต้องให้มีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจุนที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้พยายามปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.3.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland-Atkinson (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968) หรือเรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (McClelland's acquired-needs theory) มี 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะประสบความสำเร็จ และกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์ และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จ ลุล่วง และต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ต้องการงานให้ดีกว่าผู้อื่น และสนใจถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้สูงมักจะพอใจในการเป็นที่รัก และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ จะรักษาสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่
3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงนั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับควบคุมและอิทธิพลเหนือทรัพย์สิน สิ่งของและในสังคม พยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ และอยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหา หรือค้นหาวិธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด

มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงาน พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนและเชื่อในความเป็นธรรม

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow, 1970)	ทฤษฎี ERG (Alderfer, 1972)	ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959)	ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland, 1961)
ความต้องการทางร่างกาย	ความต้องการดำรงอยู่	ปัจจัยอนามัย	
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์		ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	ความต้องการการพัฒนา	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จ
ความสมหวังของชีวิต			ความต้องการอำนาจ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบลำดับความต้องการของทฤษฎีจูงใจเน้นเนื้อหา

จากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ผู้วิจัยใช้แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นกรอบของแนวคิดปัจจัยจูงใจในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากตามแนวคิดของ Herzberg (1959) เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งที่เป็นการจูงใจอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในและเป็นเนื้อหาของงานที่บุคคลรับรู้ได้จากการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ แต่จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความต้องการในการดำรงอยู่ ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนนั้น เป็นสิ่งจูงใจบุคคลในองค์กรเช่นกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำเอาปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และเงินเดือนและผลตอบแทน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยอนามัยของ Herzberg (1959) มาเป็นองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ของปัจจัยจูงใจที่จะนำมาศึกษา

### 3.4 ปัจจัยจูงใจกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ

กิติ ตยัคคานนท์ (2532 อ้างถึงใน สุดาพร สงวนวงษ์, 2535) ได้เสนอถึงวิธีการจูงใจที่ใช้ได้กับบุคลากรในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การชมเชย ผู้บริหารจะต้องชมเชยในโอกาสที่เหมาะสม จะเป็นการเพิ่มกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. การยกย่องให้เกียรติและให้การยอมรับ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่เป็นที่ยอมรับในสังคม
3. การให้ความเป็นมิตร ทำให้รู้สึกอบอุ่นเมื่อได้รับความเป็นมิตรอย่างจริงใจ
4. การให้ความเป็นธรรมต้องให้ความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคไม่เลือกบุคคลใดเป็นพิเศษ
5. การให้ร่วมคิด เปิดโอกาสให้ได้ร่วมคิดกับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในบางโอกาส เช่น ร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงาน แก้ปัญหา เป็นต้น จะทำให้มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย
6. การร่วมทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชาร่วมทำงานกับลูกน้องในบางโอกาส จะสร้างความพอใจให้เกิดขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเอง และยอมเหน็ดเหนื่อยด้วยกัน
7. การจัดงานให้เหมาะสมกับคนทั้งชนิดและปริมาณงานจะทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย
8. ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา เช่น การให้คำแนะนำ ร่วมคิดหาวิธีแก้ปัญหา ลงมือร่วมแก้ไขปัญหาดูด้วยกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่ถูกทอดทิ้ง
9. ให้ได้ทราบผลงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจเป็นอย่างมาก ถ้าได้ทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ จะทำให้ภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ถ้าพบข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
10. พยายามช่วยผู้ปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานให้ดียิ่งขึ้น
11. พยายามใช้อิทธิพลของกลุ่มใหญ่ดึงกลุ่มเล็ก โดยการกระตุ้นให้กลุ่มบุคคลส่วนใหญ่กระทำเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี
12. การมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน จะเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้คนอยากทำงาน เมื่อมีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ก็ทำงานได้รวดเร็ว

13. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานดีทั้งทางกายภาพ และทางจิตใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน
14. การให้รางวัลในโอกาสอันควร เช่น การให้การยกย่อง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น ให้ของรางวัล โบนัสประกาศเกียรติคุณ
15. การทดสอบการทำงานเป็นระยะ ๆ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ข้อดีและข้อผิดพลาดในการทำงาน และมีโอกาสแก้ไขข้อผิดพลาดให้ดีขึ้น

ฟิลิธี สารวิจิตร (2525: 27-30) ได้กล่าวไว้ถึงหลักทางจิตวิทยาที่จะสร้างความสำเร็จรุ่งโรจน์ให้แก่บุคคลนั้น การจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งที่ควร และเลิกพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เพราะการจูงใจจะเป็นวิธีการที่ได้ผลดีกว่าการบังคับ (ฟิลิธี สารวิจิตร, 2525: 29) จะทำให้บุคคลกระทำด้วยความเต็มใจและด้วยความภาคภูมิใจ ใช้ความคิด ผู้บริหารควรรู้จักการใช้การจูงใจอย่างเหมาะสม กระตุ้นความสนใจ ความต้องการ และแรงขับของบุคคล ซึ่งปัจจัยจูงใจนั้น มีหลายสิ่งแล้วแต่ความต้องการของบุคคลในองค์การ

การจูงใจให้บุคลากรสนใจในการพัฒนาตนเองนั้น จะต้องทำให้บุคคลนั้นทราบถึงประโยชน์ที่ตนเองและหน่วยงานจะได้รับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรเชื่อมโยงความต้องการขององค์การ และบุคคลเข้าด้วยกัน (Boydell, 1985: 174) ซึ่งการพัฒนาตนเองหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น บุคคลต้องมีความต้องการเกิดขึ้นเป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับในการเรียนรู้ให้เกิดความสนใจ ซึ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ก็เป็นแรงขับ (Cooper and Hornback, 1973: 67) ให้บุคคลต้องการเรียนรู้ด้วย

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจต่างเชื่อว่าบุคคลต้องมีแรงขับให้เกิดพฤติกรรม Wilson (1969 อ้างถึงใน ชุตินา เลิศกวีพร, 2534) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้ว่า บุคคลต้องมีความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา มีความต้องการที่จะเรียนรู้ และมีแรงจูงใจ จึงจะเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ งานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้า ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจของ Herzberg (1959) ต่างก็เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเกิดขึ้น มีการเรียนรู้ในการทำงาน

ผลการศึกษาของสุพัตรา เพชรมณี (2530) พบว่าลักษณะงานเป็นตัวแปรที่มีบทบาทต่อการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ ลักษณะของงานจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรอันนำไปสู่การพัฒนาตนเองในที่สุด ตรงข้ามถ้าหากลักษณะงานที่บุคลากรทำอยู่นั้นมีสภาพที่ซ้ำซากเป็นงานประจำ ไม่ท้าทายต่อความสามารถแล้ว

ก็จะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน คืออาจทำให้บุคคลไม่อยากทำงานหรือไม่ให้ความสนใจในงานที่ทำอย่างเต็มที่ ย่อมเป็นการบั่นทอนการพัฒนาบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ Maurer and Tarulli (1994) พบว่าแรงจูงใจภายในหรือลักษณะของงานจะมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาด้วยความสมัครใจ

สิ่งที่พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการในการทำงาน คือความภาคภูมิใจในตนเอง การมีโอกาสได้พัฒนาในการทำงาน ฐานะทางสังคม และการรับรู้ในความสำเร็จของตนเอง การทำงานที่อิสระ มีบทบาทชัดเจน มีองค์ความรู้ของตนเองเป็นที่ยอมรับของสังคม อันแสดงถึงลักษณะที่เป็นวิชาชีพ ลักษณะของงานจะมีบทบาททำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่นำไปสู่แรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์การจะมีลักษณะแตกต่างกัน บางคนชอบทำงานที่ท้าทาย มีความหมาย แต่บางคนต้องการความสบาย ชอบทำงานที่ไม่ต้องใช้ความพยายามมาก ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความหมาย และเขาต้องรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนได้รับรู้ถึงความสำเร็จของงานนั้นแล้วก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก (High internal work motivation) รวมทั้งยังทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดความพึงพอใจที่สามารถใช้ศักยภาพ และความสามารถได้อย่างเต็มที่ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาและการเจริญก้าวหน้าด้วยตนเอง อันเป็นผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิผล

#### 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ความพึงพอใจในการทำงานจะมาก และเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Mary, 1987) ดังนั้นถ้ามีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เหมาะสม จะสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของบุคคล (อุ้นตา นพคุณ, 2527) ซึ่ง Hudgins (1976) กล่าวว่า การเรียนรู้นั้นเกิดขึ้นจากการที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ถ้าพยาบาลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานก็จะเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ และมีการพัฒนาตนเองตามมาเช่นกัน



#### 4.1 ความหมายและแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (1949 อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538: 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น โดยแบ่งเป็น

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกัน หรือไม่ก็ได้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุดเพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และสภาพเมืองในสังคม

สบพร ปุทรานนท์ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์ ออกเป็น 4 ประเภท โดยมีความสอดคล้องกับ Jones (1949) ใน 2 ประเภทแรก คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ พื้นที่ อุณหภูมิ และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิตที่แวดล้อมปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทำให้มนุษย์คิดและมีปฏิกริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม (Social environment) หมายถึง คนอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อเรา โดยการมีปฏิสัมพันธ์กันทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งโดยชนิดและปริมาณของบุคคลเหล่านั้น และเราก็จะมีปฏิกริยาโต้ตอบกับบุคคลเหล่านั้นด้วยในที่สุด
3. สภาพแวดล้อมทางบุคคล (Personal environment) เป็นสภาพแวดล้อมประเภทที่ดัดแปลงมาจากกรอบการศึกษาของ French, et al. (อ้างถึงใน สบพร ปุทรานนท์, 2527) หมายถึง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางสังคม ซึ่งทำให้ทันตแพทย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน
4. สภาพแวดล้อมทางหน้าที่การงาน หรือสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยธรรมชาติ

ของงานในหน้าที่ของทันตแพทย์ มีดังนี้ วันหยุด รายได้ งานบริหารสถานพยาบาล การป้องกัน การติดเชื้อ

Savichi and Cooley (1987 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติกรด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิด และนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณ และคุณภาพของงานมากเกินไป อาจส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐาน และแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้ชัดเจนเพียงพอ และมีการแจ้งให้ทราบกันทั่วถึงหรือไม่ ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทได้

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริม ให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรในองค์การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.6 สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องาน และบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียด ซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้

2. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ และสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

Moore (1982 cited in Constable and Russell, 1986: 20-26) ได้แบ่งลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ดังนี้

1. มิติสัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตรย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ

1.1 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของบุคคลในการเข้าร่วมประชุมในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตร และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้ตรวจการ หมายถึง แรงสนับสนุนของผู้ตรวจการที่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะวัดใน 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านความอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วยตนเอง

2.2 ด้านการมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคคลในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามแผน

2.3 ด้านความกดดันในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบการทำงานในสถานการณ์ที่จะต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้ป่วย

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจน หมายถึง ระดับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลาย และวิธีการที่แปลกใหม่

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน

ส่วน ละออ หุตางกูร (2534) และ อุ่นตา นพคุณ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment)
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment)
3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment)

วนิภา ว่องวัจนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพการทำงาน ออกเป็น 3 ลักษณะ ซึ่งคล้ายกับ ละออ หุตางกูร (2534) และ อุ่นตา นพคุณ (2527) ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ด้านสัมพันธภาพ และด้านการสนับสนุน
3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็น ความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง และบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

ดังนั้นสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่อยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่มคน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมหรือวัฒนธรรม หรืออาจเป็นสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ละออ หุตางกูร (2534) และ อุ่นตา นพคุณ (2527) มีความสมบูรณ์

และครอบคลุมทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามองค์ประกอบของ ละออง อนุตางกูร (2534) และ อุ่นตา นพคุณ (2527) เป็นแนวทางในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ** หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ห้องปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งที่เกี่ยวข้องการเรียนรู้หรือการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (Bernard, 1966 อ้างถึงใน วนิภา ว่องวัจนะ, 2535)

1.1 แสงสว่าง เพียงพอต่อการใช้สายตา ถ้าแสงสว่างน้อยทำให้เพ่งสายตามาก ทำให้กล้ามเนื้อตาล้า และขาดสมาธิในการทำงาน

1.2 เสียง เสียงที่ดังจะทำลายสมาธิและเป็นอันตรายต่อเยื่อแก้วหู หากต้องทำงานในห้องที่มีเสียงดัง จะต้องใช้ความสนใจพิเศษในการทำงานเพียง 6 ชั่วโมง ก็ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอ่อนล้าได้

1.3 การถ่ายเทอากาศ ถ้าอยู่ในที่อุณหภูมิร้อน การหมุนเวียนอากาศไม่ดีจะทำให้มีอาการหงุดหงิด โกรธง่าย และขาดสมาธิ

1.4 ห้องปฏิบัติงาน ควรมี เนื้อที่เหมาะกับจำนวนเจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วย และมีห้องสำหรับเจ้าหน้าที่พยาบาลเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย เช่น ห้องประชุม ห้องสำหรับค้นคว้า และห้องพักผ่อน เป็นต้น

1.5 เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้ามีอุปกรณ์ต่างๆ พร้อม วางไว้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งาน และมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ จะเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้เกิดขึ้น นับเป็นการช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างหนึ่ง

2. **สภาพแวดล้อมทางสังคม** หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็นด้านสัมพันธภาพ และด้านการสนับสนุน

2.1 ด้านสัมพันธภาพ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกัน อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ โดยอาศัยการแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจ ต่อผู้อื่น บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มนุษย์ไม่สามารถหลบเลี่ยงขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2531) พฤติกรรมของบุคคลทุกอย่งนั้นมีเป้าหมาย เพื่อลดความวิตกกังวลที่เกิดขึ้น และเพื่อให้คนได้รับความต้องการ

ในขั้นที่สูงไปกว่าเดิม พฤติกรรมเหล่านั้นมีพื้นฐานมาจากลักษณะสัมพันธ์ภาพในอดีต เพื่อให้มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้น และประสบการณ์การมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลนี้เอง เป็นพื้นฐานสำคัญของพฤติกรรมการดำรงตน (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2529)

2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ และกิจกรรมทางสังคม การสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2529)

3. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย

3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัวแล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538) ซึ่งการทำงานในบทบาทอิสระทำให้พยาบาลมีโอกาสใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุด (บุญศรี ชัยชิตามร, 2534)

3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เพื่อให้มีความรู้ทางเทคนิควิชาชีพ เพื่อปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทางวิชาการ ดำรงชีวิตอย่างมีจุดมุ่งหมาย และสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญก้าวหน้าทั้งด้านประสิทธิภาพในการงานด้านปัญญา และคุณธรรม (ชุตินา เลิศกวีพร, 2535) เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ (วิเชียร ทวีลาภ, 2534) เป็นความคิดที่ต้องการจะเรียนรู้ พร้อมทั้งนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงให้ดีขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง ติดตามหนังสือ วารสาร ตำรา การจัดประชุมสัมมนา การเรียน การศึกษาต่อ ตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเทคโนโลยีต่าง ๆ พร้อมทั้งยอมรับฟังคำวิจารณ์ และประเมินผลจากผู้อื่น และนำแนวคิดนี้มาแก้ไขปรับปรุง อีกทั้งไม่ย่อท้อเมื่อเกิดอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

3.3 บรรยากาศแบบประชาธิปไตย เป็นการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันของบุคคลใน

สังคม มีความไว้วางใจกัน และเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ชัยอนันต์ สมุทฺรณฺธิ (2523) กล่าวว่า บรรยากาศแบบประชาธิปไตย ได้แก่ การมีใจกว้างที่จะพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิจรณญาณ อาศัยการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันก่อนที่จะมีการตัดสินใจ ประนีประนอม ไม่ตัดสิน ปัญหาข้อขัดแย้ง ด้วยการใช้กำลังรุนแรง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนยอมรับความเสมอภาคระหว่างบุคคล ยืดหยุ่นข้างมากโดยไม่ละเมิดสิทธิของฝ่ายข้างน้อย ถือว่าบุคคลมีความสำคัญยิ่ง เน้นความสมัครใจ ไม่มีการบังคับให้กระทำตาม ต้องการให้บุคคลมีเสรีภาพ และเป็นตัวของตัวเองในการตัดสินใจ เชื่อว่า บุคคลมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทั้งในด้านความคิด สติปัญญา และกล้ากระทำการต่าง ๆ จึงเป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลได้

#### 4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญมากทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือทางจิตใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (สมควร ทรัพย์บำรุง, 2534) ซึ่งความพึงพอใจนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร อุณา นพคุณ (2527) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเหมาะสม จะสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของบุคคล สอดคล้องกับ Gessner (1980 cited in Cooper, 1980: 33) กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้พยาบาลประจำการเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง อาจจะเป็นตัวบุคคล เช่น ผู้ป่วย ครอบครัว ผู้ร่วมงานในสหสาขาวิชาชีพ และในหน่วยงาน หรือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การมีห้องสมุด เครื่องมือเทคโนโลยี เป็นต้น

พยาบาลต้องการความมีอิสระในการทำงาน และมีความสามารถในการจัดระบบการทำงาน และตารางการทำงานด้วยตนเอง (Ringle and Dotson, 1989 อ้างถึงใน สะอาด วงศ์อนันต์, 2538) ซึ่ง Schein (1978 อ้างถึงใน วิไลพร มณีพันธุ์, 2539) พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง (Jones, 1994)

สิ่งแวดล้อมทั้งทางด้านวัตถุหรือบุคคลสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองได้เนื่องจากบุคคลจะเป็นไปตามอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม (พิสิทธิ สารวิจิตร, 2525: 28) บุคคลที่อยู่ใกล้ชิดเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญยิ่ง เช่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ที่ส่งเสริมให้กำลังใจให้การสนับสนุน สร้างความก้าวหน้าจะมีส่วนให้บุคคลมีการพัฒนาตนเอง และประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะวิชาชีพพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตามสภาวะสุขภาพ และ

เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหารให้พยาบาลในหน่วยงานมีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เช่น การอบรม การลาศึกษาต่อ ก็นับเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการได้มีการพัฒนาตนเองเกิดขึ้น หากผู้บริหารขาดการสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในงาน ไม่ให้อำนาจตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง

ในด้านชีวิตการทำงานของพยาบาล หน่วยงานเป็นที่รวมของกลุ่มสังคมที่เกี่ยวข้องกันในหลายลักษณะ ซึ่งหน่วยงานมีหน้าที่ที่จะต้องจัดสรรประโยชน์ในด้านต่างๆแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการทำงานตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการพยาบาลต้องคำนึงถึงด้านขวัญ และกำลังใจของพยาบาล ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญ และกำลังใจแล้ว จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการพยาบาลต่ำกว่ามาตรฐาน (ลดาวัลย์ ผาสุก, 2535) แล้วยังไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่หรือขาดกำลังใจในการที่จะคิดพัฒนาตนเองและหน่วยงานด้วย

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยเฉพาะบุคลากรพยาบาล เนื่องจากลักษณะงานในวิชาชีพพยาบาลนั้นต้องติดต่อกับบุคลากรในสหสาขาวิชาชีพ และด้วยความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติด้วยกันเป็นทีมสุขภาพ ความร่วมมือและการประสานงาน พร้อมทั้งการมีสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การร่วมมือกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพ (เพิ่มสุข สังขมงคล, 2526)

นอกจากนี้วิชาชีพพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากมีความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ มีการพยาบาลในแนวใหม่ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะผันแปรตามสภาวะสุขภาพ และเทคโนโลยี ผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนแก่พยาบาลในหน่วยงานของตนเองให้มีโอกาสพัฒนาความรู้อยู่เสมอ อาจจะเป็นในรูปแบบของการอบรม ประชุม หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ซึ่งนับว่าเป็นการสนับสนุนในระดับหนึ่ง การสนับสนุนอีกระดับหนึ่งที่มีความจำเป็นนับได้ว่าเป็นการสนับสนุนขั้นพื้นฐาน ที่นอกเหนือไปจากการสนับสนุนตนเอง คือ การได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือการที่พยาบาลให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน (วนิกา ว่องวัจนะ, 2535) ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่นอกวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองในที่สุด



## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาลมีอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะการศึกษาถึงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนั้น ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน แต่เนื่องจากแนวคิดในการพัฒนาตนเองนั้น เป็นแนวคิดส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นเรื่องของการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างเป็นกระบวนการและต่อเนื่อง จึงขอนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใกล้เคียงกับการพัฒนาตนเองมากกล่าวไว้ในที่นี้

เพ็ญศรี หงษ์สวัสดิ์ (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของการฝึกอบรมการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผดุงครรภ์สาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลการปฏิบัติงานจำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน และกลุ่มควบคุม 25 คน กลุ่มทดลองเป็นกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมการพัฒนาตนเอง 5 วัน ส่วนกลุ่มควบคุมปล่อยให้พัฒนาตนเองโดยไม่มี การฝึกอบรมก่อนดำเนินการอบรม เก็บข้อมูลปริมาณงานเฉลี่ย 2 เดือน และทำการประเมินการพัฒนาตนเองและความตั้งใจปฏิบัติงานของทั้ง 2 กลุ่ม และทำเช่นนี้อีกครั้งหนึ่งหลังการให้ การอบรม 2 เดือน และทำการประเมินการพัฒนาตนเอง และความตั้งใจปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองภายหลังการอบรม 2 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ผดุงครรภ์สาธารณสุขที่ได้รับการฝึกอบรมการพัฒนาตนเองแล้ว มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับกลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม แต่จะมีการพัฒนาตนเอง และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาตนเองกับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง และการพัฒนาตนเองกับผลปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันเฉพาะกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเท่านั้น

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,587 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว และอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์เป็นประจำ ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้น หรือประชุมวิชาการต่าง ๆ มีโอกาสไปปีละ 1-2 ครั้ง พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัญหาที่พยาบาลไม่ได้ศึกษาต่อนั้นเป็นปัญหาส่วนตัว เช่น ขาดความพร้อมในตนเอง สอบเข้าไม่ได้ ไม่มีทุนการศึกษาอายุมากเกินไป และปัญหาของหน่วยงานได้แก่ หน่วยงานไม่อนุมัติ และไม่มีผู้ทำงานแทน

สุพัตรา เพชรมณี (2530) ทำการศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์การ 19 ตัวแปรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรและศึกษาถึงปัจจัยบางประการ ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสสำหรับการพัฒนา ความต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ และสายงานที่รับผิดชอบ ว่ามีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรและต่อการประเมินค่าเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การหรือไม่ โดยทำการศึกษาในหน่วยงานภาครัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ภาคละ 100 คน รวมทั้งสิ้น 300 คน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสสำหรับการพัฒนา และความต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์การในภาครัฐบาลที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองสูงสุด ได้แก่ ความเป็นอิสระ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความอบอุ่นและให้การสนับสนุน ก็เป็นตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน

พวงพิศ ชนะมณี (2534) ได้ศึกษาการจัดงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด พบว่า การจัดงานวิชาการในหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง และสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยการจัดกิจกรรมทางวิชาการทุกงานมากกว่าสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และมีค่าเฉลี่ยการสอนผู้ป่วยและญาติมากกว่าสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุติมา เลิศกวีพร (2535) ได้ศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ของกิจกรรมการพัฒนาตนเองกับประสบการณ์ แผนกที่ทำงาน และตำแหน่งงาน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 360 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองเกือบทุกกิจกรรม เฉลี่ยในระดับปานกลาง ยกเว้นกิจกรรมในหัวข้อกำหนดเป้าหมายตนเอง และกำหนดเป้าหมายวิชาชีพปฏิบัติในระดับสูง ส่วนกิจกรรมเรื่องการติดตามการจัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ การติดตามกำหนดการอภิปรายบรรยายวิชาการ และการพิจารณาเลือกโปรแกรมการประชุม สัมมนาวิชาการที่จัดขึ้นในสถาบันทั้ง 3 กิจกรรมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ไม่มีเวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีคนทำงานแทน

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538) ได้ทำการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทย โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคคลซึ่งประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตน โดยมีได้รับการศึกษาหรือเรียนจากสถาบันการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ เป็นบุคคลซึ่งได้รับการยอมรับจากท้องถิ่นหรือสถาบัน หรือเป็นบุคคลซึ่งรู้จักกันทั่วไปว่าเป็นคนซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพนั้น ๆ จำนวน 30 คน จากภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย โดยวิธีการ จับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้น จำนวน 1 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองของคนไทยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เริ่มด้วย 1) อ่านหนังสือ ดูงาน เข้าไปอยู่ด้วย คลุกคลี ฟัง สังเกต สอบถาม 2) คิด วิเคราะห์ 3) ลองทำ และ 4) ประเมินผล การเริ่มต้นขั้น 1 ของแต่ละบุคคลอาจไม่เหมือนกัน แต่ขั้น 2-4 จะเหมือนกันทุกคน สำหรับปัจจัยซึ่งส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ บุคลิกภาพของบิดา มารดา หรือบุคคลผู้ใกล้ชิด วิธีการสร้างสิ่งแวดล้อม และวิธีการสอน

นฤมล เกื่อนมา (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อมในวิทยาลัย กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลจำนวน 634 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลโดยรวมและด้านอัตมโนทัศน์ในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ ด้านการเปิดโอกาสการเรียนรู้ และด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมองอนาคตในแง่ดี ด้านมีความรักในการเรียน ด้านการเรียนแบบปริเริ่มและอิสระ และด้านความสามารถในการใช้ทักษะการศึกษาค้นคว้าความรู้และทักษะการแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยด้านอาจารย์ เพื่อน และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลโดยรวม

วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส สังกัด และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 470 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยของคะแนนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ

พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ 3) ระดับการศึกษาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ

Mary (1988) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และลักษณะงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลประจำการ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ SDLRS (Self-Directed Learning Readiness Scale) ใช้วัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล JDS (Job Diagnostic Survey) ใช้วัดการรับรู้ของลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ข้อมูลนี้ชี้ให้เห็นว่า พยาบาลประจำการมีการรับรู้ว่ามีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูง และการรับรู้ในระดับสูงในลักษณะงานเรื่องความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลาย ความเป็นอิสระ และผลย้อนกลับของงาน งานต้องมีศักยภาพในการจูงใจสูง และจะมีความพึงพอใจมากเมื่อมีอิสระในการทำงาน เมื่อมีความพึงพอใจสูง ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสูงตามไปด้วย

Eliane (1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในตึกอุบัติเหตุ และหอผู้ป่วยอายุรศาสตร์ ศัลยศาสตร์ โดยให้ตัวแปรอิสระเป็นสถานที่ทำงาน อายุ จำนวนปีของการทำงาน และระดับการศึกษา ส่วนตัวแปรตาม เป็นความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งวัดโดยใช้ SDLRS ของ Guglielmino ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานที่ทำงาน อายุ จำนวนปีของการทำงาน และระดับการศึกษา

Noe and Wilk (1993) ได้ทำการตรวจสอบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานในองค์กรสุขภาพ พนักงานธนาคาร และวิศวกร ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การรับรู้ถึงผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง คือทำด้วยความสมัครใจไม่ต้องมีผู้ชักจูง โดยผลประโยชน์ตอบแทนในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลประโยชน์ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับงาน และผลประโยชน์ทางอาชีพ

Maurer and Tarulli (1994) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ถึงผลลัพธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาโดยพนักงานกระทำด้วยความสมัครใจ วัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อดูความแตกต่างของการจูงใจและการกระตุ้นส่งเสริมของผู้บริหารที่มีผลต่อกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจของพนักงานในบริษัททางการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในที่เป็นเนื้อแท้ของงานหรือลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อพัฒนาตนเองด้วยความสมัครใจ

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ เนื่องจากมีความเหมาะสมและครอบคลุมการพัฒนาของบุคลากรพยาบาลที่ต้องปฏิบัติต่อบุคคลในลักษณะองค์รวม (Holistic care) ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และแนวคิดการพัฒนาตนเองของ Boydell (1985) เหมาะกับประเทศที่กำลังพัฒนาเนื่องจากไม่ต้องใช้เทคโนโลยีราคาแพง แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ต้องการพัฒนาเอง มีความสะดวกในเรื่องของเวลาและสถานที่ (Boydell, 1985: 34) การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองนี้ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และได้รวมกิจกรรมในบางด้านเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้มีความเหมาะสมที่จะใช้วัดกับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ดังนั้นการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการในการวิจัยนี้จึงประกอบด้วย

1. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป ได้แก่ การจดบันทึก การพิจารณาย้อนหลัง และการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น การพัฒนาจิตใจได้สำนึก ความกล้าในการลองสิ่งใหม่และการทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่ การปรับปรุงพลังความตั้งใจ การเปิดใจให้กว้าง และการจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย
2. กิจกรรมปรับปรุงความคิด การสร้างสรรค์ ได้แก่ การคิดอย่างมีเหตุผล
3. กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน ได้แก่ การอบรมตามหลักสูตรและเรียนรู้หลักสูตรระยะสั้น และการสอนและฝึกผู้อื่น
4. กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ การเข้าร่วมสนทนา และการเข้ากลุ่ม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

