



การพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านการให้ความหมายในงาน:
งานวิจัยผสมผสานวิธี

DEVELOPMENT OF THE GUIDELINES TO ENHANCE PERFORMANCE AMONG
NURSING INSTRUCTORS VIA MEANING OF WORK: A MIXED METHODS RESEARCH

เกวลี เขียววิชัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

การพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านการให้ความหมายในงาน:
งานวิจัยผสมผสานวิธี



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF THE GUIDELINES TO ENHANCE PERFORMANCE AMONG
NURSING INSTRUCTORS VIA MEANING OF WORK: A MIXED METHODS RESEARCH



KEWALI CHIANWICHAI

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Applied Psychology)

Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านการให้ความหมายในงาน: งานวิจัย

ผสมวิธี

ของ

เกวลี เชี่ยววิชัย

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราพร เกศพิชญวัฒนา)
..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)
 กรรมการ
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนพล)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านการให้ความหมายในงาน: งานวิจัยผสมวิธี
ผู้วิจัย	เกวลี เขียววิชัย
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยผสมวิธีแบบลำดับขั้นตอน (explanatory sequential mixed methods design) เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 220 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลด้วยแบบวัดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.927 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล และตามด้วยงานวิจัยระยะที่ 2 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล มีค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 140.25, $df = 86$, $\chi^2/df = 1.63$, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93 พบว่าแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง และ 2) แนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติและด้านการพัฒนาองค์ความรู้ของอาจารย์พยาบาลควรมี คือ 1) การได้รับการสื่อสารเกี่ยวกับรายละเอียดของการทำผลงานและสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในแผนและกลยุทธ์ 2) มีการจัดทำแผนดำเนินการใน 3 ด้าน ได้แก่ แผนพัฒนารายบุคคลจากหน่วยงาน แผนพัฒนาการสอนและการทำวิจัยของอาจารย์หรือกลุ่ม แผนการดำเนินชีวิตส่วนตัว 3) ได้รับกิจกรรมส่งเสริมการสร้าง ความหมายและคุณค่าในงาน เช่น การยกย่องหรือชื่นชมการเป็นอาจารย์พยาบาล กิจกรรมถ่ายทอดคุณค่าในงานจากรุ่นพี่ เป็นต้น 4) ได้รับกิจกรรมอบรมให้ความรู้และความเข้าใจในการพยาบาล วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมเครือข่าย เป็นต้น ทั้งนี้หน่วยงานควรมีการสนับสนุนในด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่เป็นมิตรโดยเฉพาะการให้คำแนะนำเชิงบวกในช่วงระหว่างการพัฒนาผลงานของอาจารย์พยาบาล และการสนับสนุนทรัพยากรด้านกำลังคนงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล เป็นต้น

คำสำคัญ : อาจารย์พยาบาล, ผลการปฏิบัติงาน, งานที่มีความหมาย, อັตลักษณ์เฉพาะตน, แรงจูงใจภายใน

Title	DEVELOPMENT OF THE GUIDELINES TO ENHANCE PERFORMANCE AMONG NURSING INSTRUCTORS VIA MEANING OF WORK: A MIXED METHODS RESEARCH
Author	KEWALI CHIANWICHAJ
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Assistant Professor Sudarat Tuntivivat , Ph.D.
Co Advisor	Associate Professor Ungsinun Intarakamhang , Ph.D.

This study was designed using an explanatory sequential mixed methods design. Starting from quantitative research, the aim is to study the structural equation modeling of the performances of nursing instructors. The meaning of work is the moderator variable of the sample, which refers to nursing instructors with more than one year of work experience. 220 people, collected data using stratified sampling methods and measurement data with Cronbach's alpha coefficient of 0.927 and analyzed the data using the LISREL program. The second stage was qualitative research and studied nine key informants by using the semi-structured interview method according to qualitative research methods, so as to provide knowledge about meaning of work and encourage nursing instructors in improving their performance. The structural equation model is consistent with the empirical data with the harmoniousness index of the model has a chi-square value (χ^2)= 140.25, $df = 86$, $\chi^2/df = 1.63$, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93. Intrinsic motivation was found to have both direct and indirect influences on the performance of nursing instructors with meaningful work as a mediator variable; and (2) guidelines to enhance performance among nursing instructors in both practical teaching and knowledge development must: (1) to receive communication about the details of the results of work and to communicate to create understanding of the plan and strategy; (2) the implementation plan is divided into three aspects: individual development plans from faculty, teaching and research development plans for instructors or groups, personal life plans; (3) activities that promote meaning and creativity, such as reminiscing about the first ideology of being a nursing instructor and activities to convey value from seniors, etc., (4) there are training activities to educate and understand the nursing, corporate culture, network promotion, etc., so institutions should provide support in creating a team cooperation atmosphere, friendly communication, providing positive suggestions, supporting human resources, budget and facilities, and improving the performance of nursing instructors, etc.

Keyword : Nursing instructors, Performance, Meaning of work, Self-identification, Intrinsic motivators

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและให้คำแนะนำปรึกษาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.อังคินันท์ อินทรกำแหง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งท่านได้เสียสละเวลาทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการเพื่อให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัย อีกทั้งยังช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานการวิจัย และคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำปริญญานิพนธ์อีกด้วย ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์.ดร.จิราพร เกศพิชญวัฒนา ประธานสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลเทพ พูนผล กรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ชารินทร์ สุวรรณวงศ์ ที่ให้ความเมตตาและกรุณาสละเวลา ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการสร้างสรรค์งานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำแนะนำการทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ และขอขอบคุณสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาจัดสรรทุนสนับสนุนการทำปริญญานิพนธ์ระดับปริญญาเอกให้กับนิสิตในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ช่วยเหลือและให้ความร่วมมือการในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณเพื่อน ๆ ครอบครัว และกัลยาณมิตรที่ช่วยเหลือ สนับสนุน และเป็นกำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยดี

เกวลี เขียววิชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	13
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	18
คำถามของการวิจัย.....	18
ความสำคัญของการวิจัย	18
ขอบเขตของการวิจัย	19
นิยามเชิงปฏิบัติการ	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
1. บริบทของงานอาจารย์พยาบาล	26
2. การให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW)	31
3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)	33
3.1 นิยามความหมายผลการปฏิบัติงาน	33
3.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน.....	36
3.3 เครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน	38
3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน.....	38

4. งานที่มีความหมาย (Meaningful work)	42
4.1 นิยามความหมายงานที่มีความหมาย	42
4.2 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย	43
4.3 เครื่องมือที่ใช้วัดงานที่มีความหมาย.....	46
4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมาย.....	46
5. อัตลักษณ์เฉพาะตน (Self-identification).....	50
5.1 นิยามความหมายอัตลักษณ์เฉพาะตน.....	50
5.2 องค์ประกอบของอัตลักษณ์เฉพาะตน	52
5.3 เครื่องมือที่ใช้วัดอัตลักษณ์เฉพาะตน	54
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เฉพาะตน.....	55
6. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators)	57
6.1 นิยามความหมายแรงจูงใจภายใน	57
6.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน	59
6.3 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจภายใน.....	61
6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน.....	61
7. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)	63
7.1 นิยามความหมายคุณลักษณะงาน	63
7.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน	65
7.3 เครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะงาน.....	66
7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน.....	66
8. กรอบแนวคิดการวิจัย	70
9. สมมุติฐานการวิจัย.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74

การวิจัยระยะที่ 1	75
รูปแบบของการวิจัย	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การจัดกระทำข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	83
การเชื่อมโยงการวิจัยระยะที่ 1 สู่อการวิจัยระยะที่ 2.....	84
การวิจัยระยะที่ 2	84
รูปแบบของการวิจัย	84
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	84
กระบวนการดำเนินการวิจัย	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	89
การพิทักษ์สิทธิ์	90
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
การวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มี ความหมายของอาจารย์พยาบาล	91
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	92
ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย	95
การวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	105

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	105
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	106
ตอนที่ 3 แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมาย ในงานของ อาจารย์พยาบาล	122
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	138
การวิจัยระยะที่ 1	138
1. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ	138
2. การอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ	139
การวิจัยระยะที่ 2	144
1. สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	144
2. การอภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	147
ข้อจำกัดงานวิจัย	154
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้	155
บรรณานุกรม	156
ภาคผนวก.....	164
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	165
ภาคผนวก ข แบบสอบถามในการวิจัย แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก	167
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	177
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	183
ภาคผนวก จ เอกสารการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสาร	186
ประวัติผู้เขียน.....	188

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	92
ตาราง 2 ค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้	96
ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษาแต่ละตัว	97
ตาราง 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มิ่งานที่มีความหมาย	99
ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างของผลการ ปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย	101
ตาราง 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	104
ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	105
ตาราง 8 เปรียบเทียบการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลที่มีแรงจูงใจภายใน และขาด แรงจูงใจภายใน	111

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW)	32
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Oldham, Hackman & Pearce (1976)	65
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	70
ภาพประกอบ 4 โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย	71
ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย.....	100
ภาพประกอบ 6 ปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	122
ภาพประกอบ 7 การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	130
ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	137
ภาพประกอบ 9 การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	145

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์พยาบาลตามแผนกลยุทธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2565 – 2569 ในโลกยุคที่มีความพลิกผันและมีความเป็นพลวัตสูงในอนาคต จำเป็นต้องวิเคราะห์สถานการณ์และทิศทางของระบบสุขภาพ มีประเด็นท้าทายของระบบบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ตลอดจนการศึกษาและวิจัยและนวัตกรรม (สภาการพยาบาล, 2565) เพื่อสร้างและจัดการความรู้ นำไปสู่การพัฒนากำลังคนด้านบริการสุขภาพของประเทศให้มีประสิทธิภาพ ทั้งงานวิชาการและงานปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นผู้นำระบบวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายสุขภาพโดยรวมของประเทศ และนโยบายในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนด ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล รวมถึง กระบวนการและการให้ความหมายของวิชาชีพในเชิงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นในทุกมิติ ประกอบไปด้วย มิติเชิงลึก คือวิชาการที่เข้มข้น งานปฏิบัติที่มาตรฐานสูง และมิติเชิงกว้าง คือสามารถบริการวิชาการให้กับสังคมทั้งในระดับชุมชนและสังคม รวมถึงการบริการผู้สูงอายุตามสังคม บ้านเรือนโดยรอบ และบริการด้านข้อมูลข่าวสารออนไลน์ที่มีประโยชน์กับสังคม เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลที่ง่ายขึ้น โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้ มีการควบคุมมาตรฐานคุณภาพทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพระบบการศึกษาได้อย่างยั่งยืน (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2560) ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาลในด้านการปฏิบัติงาน ทั้งเชิงวิชาการและงานปฏิบัติการในวิชาชีพพยาบาล มีกระบวนการสื่อสารที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายหลักของแผนยุทธศาสตร์ เพื่อสร้างและจัดการความรู้ นำไปสู่การพัฒนา กำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ

ภาระงานของอาจารย์พยาบาลที่สมบูรณ์แบบ มีหลักการตามพันธกิจหลักที่สำคัญ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพการพยาบาลที่มีพันธกิจหลักสำคัญ 4 ด้าน อันได้แก่ 1) การสอนที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ 2) การวิจัยทางการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ 3) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์ และ 4) การบริการวิชาการสู่สังคมโดยกว้างขวาง การจัดการเรียนการสอนตามการศึกษา Thailand 4.0 ที่มุ่งพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21 ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง (วิจัยและนวัตกรรม, 2562) โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนสำหรับพยาบาลวิชาชีพตามนโยบาย Teach less, Learn more ให้มีการสอนน้อยลงและให้มีการเรียนรู้

จากการปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อย การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นต้น อาจารย์พยาบาลต้องปรับสมรรถนะการสอนโดยปรับตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้น การพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดโดยมีอาจารย์เป็นผู้อำนวยการที่เน้น การพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ตามโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดโดยมีอาจารย์เป็นผู้อำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ (กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ดวงเนตร ธรรมกุล, มาสรีน ศุกลบัณฑิ, และ รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์, 2559) ประกอบกับปัจจุบันการดูแลผู้รับบริการมีความซับซ้อนมากขึ้นทำ ให้อาจารย์พยาบาลจะต้องพัฒนาศักยภาพในการสอน และคุณการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา พยาบาลอย่างใกล้ชิด อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องปรับบทบาทในการมีส่วนร่วมผลักดันให้เกิด การพัฒนาคุณภาพพยาบาลวิชาชีพที่มีการปฏิบัติบทบาทการพยาบาลบนพื้นฐานของการใช้ ความรู้และความเชี่ยวชาญในการประเมินและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ปัญหาและ สร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติให้ดีที่สุด (ณิษฐา สมัย, 2558) กล่าวได้ว่าอาจารย์พยาบาล จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลเช่นกัน

การสอนภาคปฏิบัติถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นแกนกลางของการศึกษาพยาบาล ให้ความสำคัญกับการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติหน้าที่พยาบาล เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ลักษณะและวิธีการปฏิบัติการพยาบาล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มี ประสบการณ์ตรงในการให้การพยาบาล ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาทฤษฎีมาฝึกปฏิบัติให้การ พยาบาลแก่ผู้รับบริการที่แท้จริง โดยพบว่าความชำนาญในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์ พยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทักษะทางการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลในระดับมากที่สุด (สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราษีมา และ พีระ เรื่องฤทธิ์, 2559) อาจารย์พยาบาลมีบทบาท สำคัญโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดง พฤติกรรมการเอาใจใส่ดูแลนิสิตนักศึกษาพยาบาล ในการดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน (ลัดดาวัลย์ พุทธิรักษา, 2559) ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการให้การ พยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นการเรียนการสอนที่ยอมให้เกิดความผิดพลาดมิได้ เพราะเป็นการสอน ภาคปฏิบัติที่มีผลต่อชีวิตของผู้รับบริการโดยตรง จึงจำเป็นต้องใช้อาจารย์พยาบาลที่มี ประสบการณ์การสอนและมีจำนวนที่มากพอที่จะทำการสอนโดยสามารถถ่ายทอดคุณธรรมและ จริยธรรมผู้เรียนได้ในเวลาเดียวกัน เพราะการประกอบวิชาชีพการพยาบาลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ทำงานโดยขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรม (สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2558) แม้ว่าปัจจุบันจะมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดการ เรียนการสอนให้สอดคล้องกับข้อบังคับสภาการพยาบาลกำหนด แต่ก็ยังพบปัญหาที่ว่าอาจารย์

พยาบาลบางส่วนยังคงจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติในลักษณะอุดมคติ กล่าวคือจัดการประสบการณ์เรียนรู้แยกต่างหากโดยไม่คำนึงถึงลักษณะหรือวิธีการปฏิบัติงานที่บุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ ได้ถือปฏิบัติอยู่ การจัดการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไม่สอดคล้องกัน อาจารย์ผู้สอนยังไม่เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล วิธีการสอนไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาพยาบาล และคุณภาพของการบริการพยาบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะการเจ็บป่วยของประชาชนที่มีความซับซ้อน มีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันและในวงกว้าง อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพยาบาล พัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งงานวิจัยยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินมาตรฐานสถาบันการศึกษาพยาบาล แต่พบว่าอาจารย์พยาบาลในหลายสถาบันยังสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมได้ค่อนข้างน้อย หรือบางสถาบันได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำ (อรุณี เสงยศมาก, สุรัชย์ มีชาญ, และ สุวทันพรกุล, 2563) อาจารย์พยาบาลมีผลงานเฉลี่ยเพียง 1 ชิ้น/คน/ปี เท่านั้น นอกจากนี้การขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงาน และการขาดสมรรถนะด้านการผลิตผลงานด้านการวิจัยและงานวิชาการอื่น ๆ ยังเป็นอุปสรรคสำคัญของผลลัพธ์การปฏิบัติงานเช่นกัน (รัตใจ เวชประสิทธิ์, วงจันทร์ เพชรพิเชษฐเชียร, สุภาพร วรรณสันทัด, เยาวรัตน์ มัชฌิม, และ ยาใจ สิทธิมงคล, 2564) สอดคล้องกับการศึกษาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ อยู่ในระดับน้อยสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อันเนื่องมาจากปัญหาขาดแคลนอาจารย์พยาบาล การไม่มีเวลาเพียงพอในการสร้างผลการปฏิบัติงานด้านการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (บุญส่ง สุประดิษฐ์, 2562)

ในทศวรรษที่ผ่านมา งานที่มีความหมาย (Meaningful work) เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาขึ้นในทุกสาขา นำไปปรับใช้ในการศึกษาตั้งแต่ สาขาการบริหาร สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาการศึกษา ไปจนถึงสาขาจิตวิทยาปรัชญา (Askinosie & Askinosie, 2017) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Shizuka (2018) ผู้พัฒนาโมเดลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of work หรือ MOW) ซึ่งประยุกต์มาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory: SDT) และทฤษฎีสุขภาวะ (Well-Being Theory) เน้นการปรับตัวในการใช้ชีวิต รวมถึงหลักคิดในเชิงบวกในช่วงเวลาที่ยากลำบากในเรื่องของการทำงาน การบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เป็นการลดขั้นตอนภาระงานที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์กร ลดความทุกข์ทรมานในที่ทำงาน และส่งเสริมงานที่มีความหมายเพื่อการเติบโตของบุคลากรอย่างยั่งยืน พัฒนาบุคลากรให้ทุ่มเทและคงอยู่ในงานในระยะยาว กล่าวคือเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองของความต้องการและเห็นคุณค่าของตน

บุคคลจะมีการระบุตัวตนและสร้างความหมายเชิงบวกในการทำงานของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติที่ดีที่สุด ในขณะที่มีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน โดยอธิบายทฤษฎีการให้ความหมายในงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นสิ่งสามารถสังเกตเห็นได้ และสังเกตได้ยากเนื่องจากเป็นกระบวนการภายในที่แรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์กับงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีได้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก ปัจจัยที่สังเกตได้ยาก (ใต้ผิวน้ำแข็ง) ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) เป็นความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา (Innate Psychological Need) ที่มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความท้าทาย (Higher Purpose) ความสามารถ (Competence) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความผูกพัน (Relatedness) การเรียนรู้ (Learning) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการพัฒนาตนเอง (Personal Growth) เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล (Expression of Personal Values) 2) อัตลักษณ์เฉพาะบุคคล (Signification Self-Identification) และ 3) การให้ความหมายในงานเชิงบวก (Positive Meaning of Work) ส่วนลักษณะที่สอง ปัจจัยสังเกตได้ง่าย (ยอดน้ำแข็ง) ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานสูง (High Performance) และ 2) การส่งเสริมสนับสนุน (Contribution) และมีองค์ประกอบที่เป็นทั้งปัจจัยที่อยู่สังเกตได้ยากและง่าย คือ งาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนแรงจูงใจภายใน (Work and Work Environment Supportive of Intrinsic Motivators)

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดกับการให้ความหมายในงาน พบปัจจัยสนับสนุนว่าแรงจูงใจภายในของอาจารย์พยาบาล เป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วยให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (จิตใจ เวชประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ, 2564) และพบว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นงานที่ท้าทาย มีคุณค่า น่าสนใจ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ก่อให้เกิดความภูมิใจในการเป็นวิชาชีพ ส่งต่อผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการกระทำที่อยากทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น (ธนิตา กำจิตเอก, 2562) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา มาลัย, เพ็ญนภา แดงด้อม ยุทธ์, สุพรรณิ กัณหดิลก, และ จิรภัค สุวรรณเจริญ (2560) พบว่าการเสริมแรงทางบวกด้วยวิธีการออกแบบคุณลักษณะงานให้เหมาะสมกับอาจารย์พยาบาลแต่ละคน ก่อให้เกิดความท้าทายสร้างคุณค่าในงานให้กับอาจารย์พยาบาล เกิดความภาคภูมิใจในงานและส่งผลการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลที่พบว่า งานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล แม้ว่าลักษณะการทำงานจะหนัก แต่เมื่อพยาบาลรู้ว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น รับรู้ถึงเป้าหมายในการทำงาน ให้ระดับงานที่มีความหมาย และวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน (ทง ลิง, วิถีธรรม์ อัครเดช อนันต์, และ สมใจ ศิระกมล, 2562) กล่าวได้ว่างานที่มีความหมายเป็นงานที่เมื่อทำแล้วก่อให้เกิดความรู้สึกเชิงบวก รู้สึกเต็มเต็ม ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และสิ่งที่ตนทำอยู่ โดยงานที่มีความหมายสามารถเพิ่มความผูกพันระหว่างตนเองและตัวงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจที่มีต่องาน และเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในสายอาชีพ (ภูพิงค์ มะโน, 2562)

จากการศึกษาทั้งหมดยังไม่มีผู้วิจัยที่ทำการศึกษาดัวแปรคั่นกลางของงานที่มีความหมายต่อผลการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการให้ความหมายในงาน งานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาเชิงปริมาณ อีกทั้งยังไม่พบการศึกษาในบริบทของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยพัฒนาจากองค์ประกอบของทฤษฎีการให้ความหมายในงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย ด้วยการศึกษารูปแบบการวิจัยผลานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณแล้วต่อด้วยงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และลุ่มลึก สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริม พัฒนา และสนับสนุนแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของระบบการศึกษาทางการพยาบาล ในการผลิตพยาบาลและพัฒนาอาจารย์พยาบาลที่มีคุณภาพต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยผลานวิธีตามลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) ดำเนินการวิจัย 2 ระยะ เริ่มการศึกษาเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย และดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล และนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2

มาตีความสร้างข้อสรุปตามความมุ่งหมายของงานวิจัย เป็นแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1) เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล
- 2) เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

คำถามของการวิจัย

- 1) โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
- 2) แนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล มีโครงสร้างและเนื้อหาเป็นอย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับงานที่มีความหมาย ดังนี้

เชิงวิชาการ ทำให้ทราบถึงโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล จะเป็นประโยชน์ในการวิจัยต่อยอดหรือออกแบบวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์พยาบาล และส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในสาขาจิตวิทยาองค์การและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

เชิงปฏิบัติ ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันการศึกษากลุ่มอาจารย์พยาบาล เพื่อจูงใจในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเหมาะสมกับงานของอาจารย์พยาบาล สร้างแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อระบบโครงสร้างการจัดการ และนำไปปรับใช้กับนโยบายเพื่อสร้างสมดุลการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบในเชิงบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย จำนวน 90 แห่ง สังกัดสถาบันการศึกษาภาครัฐบาล จำนวน 65 แห่ง สังกัดภาคเอกชน จำนวน 23 แห่ง และสังกัดอื่น ๆ ได้แก่ สังกัดสภาวิชาชีพและสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง (สภาการพยาบาล, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนสังกัด คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปี ขึ้นไป ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยแบ่งสัดส่วนสังกัดสถาบันการศึกษาภาครัฐบาล ภาคเอกชน และอื่น ๆ 3:1:1 และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models (Soper, 2021) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 220 คน จึงทำให้ได้ตัวอย่างตามสัดส่วนภาครัฐบาล ภาคเอกชน และอื่น ๆ เท่ากับ 132 : 42 : 46 คน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งวิชาการ มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์หรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ/หรือด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดดเด่น ได้รับรางวัลระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ จำนวน 9 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยระยะที่ 1 มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

1.1 แรงจูงใจภายใน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่

1.1.1 ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย

1.1.2 ความสนใจเพลิดเพลิน

1.1.3 ความเป็นตัวของตัวเอง

1.1.4 ความต้องการมีความสามารถ

1.1.5 ความมุ่งมั่น

1.2 คุณลักษณะงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่

1.2.1 ความหลากหลายของงาน

1.2.2 เอกลักษณะของงาน

1.2.3 ความสำคัญของงาน

2. ตัวแปรคั่นกลาง ประกอบด้วย

2.1 อັตลักษณ์เฉพาะตน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่

2.1.1 การรู้จักตนเอง

2.1.2 วุฒิภาวะทางอารมณ์

2.1.3 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2.2 งานที่มีความหมาย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่

2.2.1 การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ

2.2.2 แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

2.2.3 การสร้างความหมายในชีวิต

3. ตัวแปรผล ประกอบด้วย

3.1 ผลการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่

3.1.1 การสอนภาคปฏิบัติ

3.1.2 การพัฒนาองค์ความรู้

นิยามเชิงปฏิบัติการ

1) **ผลการปฏิบัติงาน** หมายถึงความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออกถึงความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงาน และองค์กร ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสภาการพยาบาล โดยผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจ รวมถึงบริบทที่มีความจำกัดของงานนั้น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ จำนวน 2 ด้าน คือ

1.1) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ เป็นความสามารถในสอนเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญอย่างองค์รวมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ รวมถึงการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพพยาบาล และการให้คำปรึกษาแนะแนวทางการใช้ชีวิต

1.2) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในคลินิก การเขียนบทความวิชาการ ตำรา และการตีพิมพ์เผยแพร่

การวัดผลการปฏิบัติงานวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการ และปรับปรุงเครื่องมือแบบวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลของบุญส่ง สุประดิษฐ์ (2562) เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ประเมินตนเองในการมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

2) **งานที่มีความหมาย** เป็นความตระหนักและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงานผ่านกระบวนการรับรู้ ให้ความหมาย และให้ความหมายจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล โดยการให้ความหมายในงานนั้นให้ผลลัพธ์ทางบวก ในขณะที่เดียวกันผลลัพธ์ด้านบวกจากผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมาย ส่งผลให้ผู้มีสติปัญญาในการปฏิบัติงานทำให้ได้มาซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทร่างกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบตามแนวคิดของ Steger, Dik & Duffy (2012) จำนวน 3 ด้าน คือ

2.1) การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ (Positive Meaning) หมายถึงการตัดสินใจของบุคคลว่างานสำคัญหรือมีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าทางด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาจากความคิด โดยการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานนั้น มักจะเป็นประสบการณ์ส่วนตัว เป็นการจับความรู้สึกของบุคคลที่จะตัดสินใจว่างานของเขาที่มีความสำคัญและมีความหมายมากน้อยเพียงใด

2.2) แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater Good Motivation) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะสร้างผลกระทบในเชิงบวก โดยเชื่อว่างานจะมีคุณค่าและความหมายมากที่สุด เมื่องานนั้นส่งผลดีต่อผู้อื่นในวงกว้าง

2.3) การสร้างความหมายในชีวิต (Contribution to Meaning-Making) หมายถึง การทำงานเป็นการเชื่อมโยงความหมายในชีวิตกับงาน โดยบุคคลอาจเกิดความเข้าใจตนเอง และเกิดการงอกงามโดยผ่านการทำงาน

การวัดงานที่มีความหมายวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Steger, Dik & Duffy (2012) และปรับปรุงเครื่องมือแบบวัดงานที่มีความหมายดังกล่าวซึ่งแปลเป็นฉบับภาษาไทยโดย ณัฐชยา แยมอุทัย (2558) เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ให้งานที่มีความหมายสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

3) **อัตลักษณ์เฉพาะตน** เป็นการรับรู้ เข้าใจตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ รับรู้ในบทบาทหน้าที่และมีการปรับตัวตามสถานการณ์ โดยอัตลักษณ์เฉพาะตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม วัฒนธรรม และสังคมที่เปลี่ยนไป ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน คือ

3.1) การรู้จักตนเอง หมายถึง การรับรู้ตนเองเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและคุณสมบัติของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบตามความเป็นจริง เข้าใจและยอมรับในจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของตนเอง สามารถรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตน และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

3.2) วุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การตระหนักรู้ในสภาวะอารมณ์ของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์และความคิดของตนเอง และมีการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม โดยใช้กระบวนการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

3.3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ด้วยความเป็นมิตร สามารถปรับตัวกับคนที่ไม่คุ้นเคย มีทักษะและเทคนิคในการสื่อสารกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

การวัดอัตลักษณ์เฉพาะตนวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการ และปรับปรุงเครื่องมือแบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตนของ สيناพร วิทยาวณิชชัย (2561) เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

4) **แรงจูงใจภายใน** เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในใจตัวของบุคคลเองที่แสดงพฤติกรรมที่มีทิศทาง มีพลัง รู้สึกถึงการใช้ความสามารถของตน มีอิสระที่กำหนดได้ด้วยตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก และเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะมีทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบ จำนวน 5 ด้าน คือ

4.1) ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง ความชอบหรือความพึงพอใจต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ซับซ้อน และมีความยากพอเหมาะสมกับความสามารถ โดยอาจต้องใช้ความสามารถในการทำงานอย่างมากเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

4.2) ความสนใจและความเพลิดเพลิน หมายถึง การมีความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็น ตลอดจนมีความสุข พอใจและเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

4.3) ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การมีความคิดริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการมีอิสระในการคิดและการกระทำ

4.4) ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง ความต้องการได้รับการสนับสนุน สภาพแวดล้อมและทรัพยากรในองค์กร ตลอดจนความต้องการที่จะเรียนรู้ ที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตน

4.5) ความมุ่งมั่น หมายถึง การมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุด้วยความสามารถของตนเอง ทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงาน เป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

การวัดแรงจูงใจภายในวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการ และปรับปรุงเครื่องมือแบบวัดแรงจูงใจภายในของ อรพินทร์ ชูชม (2557) เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจภายในสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

5) **คุณลักษณะงาน** เป็นรูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานผ่านการให้คุณค่ากับงานที่มีความหมาย จะช่วยการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ลดการขาดงานและการลาออกต่ำ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบตามแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) จำนวน 3 ด้าน คือ

5.1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีกิจกรรมหลากหลาย และจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้หลายด้าน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึง ความหลากหลายของทักษะความสามารถ

5.2) เอกลักษณะงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณะของงานได้

5.3) ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหรือนอกองค์กรก็ตาม หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูงก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน

การวัดคุณลักษณะงานวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) และปรับปรุงเครื่องมือแบบวัดคุณลักษณะงานดังกล่าวซึ่งแปลเป็นฉบับภาษาไทยโดย ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) เป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. บริบทของงานอาจารย์พยาบาล
2. การให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW)
3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)
4. งานที่มีความหมาย (Meaningful work)
5. อัตลักษณ์เฉพาะตน (Self-identification)
6. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators)
7. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
8. กรอบแนวคิดการวิจัย
9. สมมุติฐานการวิจัย

1. บริบทของงานอาจารย์พยาบาล

สภาการพยาบาล (2562) อธิบายคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลตามข้อกำหนดจะต้องมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์เช่นกัน ต้องมีประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กรณีไม่มีประสบการณ์การสอนทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษา จะต้องผ่านการอบรมโครงการ preceptorship อย่างน้อย 6 เดือน หรือหลักสูตรศาสตร์และศิลป์การสอนทางการพยาบาล หรือหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่เทียบเคียงได้ และสภาการพยาบาลให้ความเห็นชอบ รับผิดชอบงานตามภารกิจหลักตามนโยบายของสถาบันการศึกษาต้องอย่างน้อย 4 ภารกิจ อันได้แก่ 1) การเรียนการสอน 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ ภารกิจดังกล่าวเป็นหน้าที่และคุณภาพของอาจารย์พยาบาลที่ประกอบไปด้วยองค์ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ การปฏิบัติภารกิจ งานพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน เพื่อประโยชน์ในการให้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการพยาบาล การผดุงครรภ์ และคุณภาพการศึกษาในวิชาชีพอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพที่ดีต่อสังคม

อาจารย์พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจริงกับผู้รับบริการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของผู้รับบริการ ตลอดจนการนำแนวคิด กระบวนการและเป้าหมายด้านความปลอดภัยของผู้รับบริการ ไปสู่การปฏิบัติและสอนให้นักศึกษาพยาบาลได้เรียนรู้ในเรื่องความปลอดภัย ผู้รับบริการทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ตลอดจนเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เพื่อหล่อหลอมให้นักศึกษาพยาบาลให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยของผู้รับบริการ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ และเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการตำหนิ หรือการกล่าวโทษ มาใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นให้นักศึกษาพยาบาลได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นโดยส่งเสริมศักยภาพให้กับนักศึกษาสามารถทบทวนเหตุการณ์และวิเคราะห์รากสาเหตุของการเกิดความผิดพลาดนั้น (พร บุญมี, 2557) นับว่าอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพในระดับสากลและผลิตบัณฑิตพยาบาลคุณภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศและสังคม (ชุตินา มาลัย และคนอื่น ๆ, 2560)

อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะ และบทบาทด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ด้านการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ ด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน เพื่อให้เป็นแบบอย่างอันดีแก่นักศึกษาพยาบาล ตลอดจนการส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สนับสนุนการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ สอดรับกับความคาดหวังและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ อาจารย์พยาบาลจะต้องสมรรถนะและบทบาท ดังนี้ (อติญาณ์ ศรีเกษตริน, ดารารวรรณ รองเมือง, และ รุ่งนภา จันทรา, 2562)

1. สมรรถนะด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Theories and principle of adult learning) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เพื่อสามารถออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามศักยภาพ มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยอาจารย์พยาบาลช่วยเหลือ สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ให้นักศึกษาพยาบาลสามารถที่จะบรรลุตามผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

2. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) อาจารย์พยาบาลต้องเป็นผู้ที่สามารถจัดสภาพการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยกระบวนการสะท้อนนำประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม มาใช้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทันท่วงทีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนสามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ทั้งในเรื่องส่วนตัว และการสื่อสารเชิงวิชาชีพกับสหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการและญาติ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ (Curriculum development and implementation) อาจารย์พยาบาลจะต้องพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ตรงกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามสภาพจริงของปัญหา มีการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนรูปแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตามความต้องการของผู้เรียนและสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีการติดตามและประเมินผลที่คงไว้ซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษา สามารถที่จะบูรณาการและนำหลักสูตรสู่ภาคการสอบปฏิบัติ ซึ่งพัฒนาขึ้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีการพัฒนาและปรับรูปแบบกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องการ เช่น กระบวนการเรียนการสอน แบบ Simulation

learning, Teach less learn more จัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้นักศึกษาพยาบาล มีกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และเป็นผู้มีความรู้อย่างเป็นระบบ โดยมีอาจารย์พยาบาลทำหน้าที่ ติดตามประเมินผลพัฒนาและปรับรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการสนับสนุน การนิเทศ การควบคุมกำกับ และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการ การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล และความต้องการของสังคม ตามบริบทของภาวะสุขภาพ ประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป

4. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล (Nursing practice) อาจารย์พยาบาลจะต้องมี ทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติการพยาบาลบนพื้นฐานของการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practice) ตามแนวปฏิบัติที่ส่งเสริมความปลอดภัยให้แก่ผู้รับบริการซึ่งมีแนวทางแนะนำ ที่เหมาะสม ตลอดจนการเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการที่มีคุณค่า ความเชื่อ ในการดูแลสุขภาพที่แตกต่างกัน อาจารย์พยาบาลจะต้องใช้ความเป็นนักวิชาการทางคลินิกที่มี ในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการ อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีต่อ สุขภาพ คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางและยึดความปลอดภัยเป็นหลัก อาจารย์พยาบาล จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในบทบาทของครูผู้สอนทักษะความชำนาญ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ

5. สมรรถนะด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ (Research and evidence) อาจารย์พยาบาลจะต้องให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการพัฒนางานวิชาการ งานวิจัย และสร้างผลงานนวัตกรรม ซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในมิติทางด้านแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตลอดจนหาแนว ทางการปฏิบัติการพยาบาลในการดูแลสุขภาพผู้รับบริการเพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทั้งด้านงานวิชาการ งานวิจัย และสร้างผลงาน นวัตกรรม และยังจะสามารถที่จะเผยแพร่องค์ความรู้เชิงประจักษ์ผ่านการนำเสนอผลงาน และ/หรือ เป็นบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ

6. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน (Communication, collaboration and partnership) อาจารย์พยาบาลจะต้องมี ความสามารถและเทคนิคด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถประสานความร่วมมือร่วมกับ ทีมสุขภาพทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการจัดศึกษาพยาบาล และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านปฏิบัติทาง คลินิก เข้าใจและพร้อมเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล และความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Intercultural) สามารถทำงานโดยใช้ความหลากหลายของศาสตร์ต่าง ๆ เป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ในการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการปฏิบัติการพยาบาล

โดยมีอาจารย์พยาบาลทำหน้าที่ในการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการรับรู้ถึงค่านิยมและพฤติกรรมที่คาดหวังของตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลตามที่สภาการพยาบาลได้กำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนจะมีการสร้างเครือข่ายทางด้านสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาพยาบาลนั้นจำเป็นที่จะต้องเชื่อมโยงกับหน่วยงานระบบการให้บริการด้านสุขภาพของประเทศทั้งหมด

7. สมรรถนะด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ (Ethical/legal principles and professionalism) อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจทางด้านกฎหมาย/จริยธรรมแห่งวิชาชีพพยาบาล ตลอดจนสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ต่างที่เกี่ยวข้องทั้งบริบททางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมบนหลักพื้นฐานของกฎหมายและจริยธรรมของวิชาชีพ อาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีวินัย ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ตระหนักถึงกฎหมาย กฎระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี สิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาและผู้ร่วมงาน

8. สมรรถนะด้านการติดตาม และประเมินผล (Monitoring and evaluation) อาจารย์พยาบาลจะต้องมีกลยุทธ์และเทคนิคที่หลากหลายในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล (Use assessment and evaluation strategies) ทั้งในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และคลินิกในทุก ๆ ด้านของการเรียนรู้ เพราะนักศึกษาพยาบาลแต่ละคนมีข้อจำกัดและอุปสรรคในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการปรับใช้กลยุทธ์ วิธีการเข้าใจ และแก้ไขปัญหาในรูปแบบที่แตกต่างตามข้อจำกัดของนักศึกษาพยาบาลแต่ละคนในการดูแล พัฒนาและให้ความช่วยเหลือระหว่างการเรียนรู้การสอน เพื่อให้สามารถประเมินผลด้านการปฏิบัติการพยาบาลการเรียนรู้ได้เหมาะสม

9. สมรรถนะด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน (Management, leadership and advocacy) อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบบริการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากผู้นำทางการพยาบาลจะเป็นบุคลากรสุขภาพที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพ อันจะส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ ครอบครัว และสังคม นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลจะต้องเป็นแกนนำในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล สามารถสร้างสรรค์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ในการสร้างมูลค่าในการผลิตบัณฑิตพยาบาล เพื่อการให้บริการสามารถเข้าถึงความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงความต้องการและความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติ

การส่งเสริมสมรรถนะอาจารย์พยาบาลที่กล่าวมา จะต้องมีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เป็นมืออาชีพทั้งด้านการวิจัย การพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดให้มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านสมรรถนะ (Competencies) และด้านค่านิยม (Values) และมีระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในแต่ละองค์ประกอบ โดยเริ่มจากระดับคุณภาพพื้นฐานที่อาจารย์จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์เบื้องต้นของตนและประยุกต์ใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลได้ จนกระทั่งมีการพัฒนาระดับคุณภาพการพยาบาลที่สูงที่สุด คือการเป็นผู้นำในศาสตร์ของตน และการจัดการเรียนรู้ข้ามศาสตร์ได้ และได้รับการยอมรับทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ในระดับชาติ และนานาชาติ เป็นผู้นำเชิงนโยบาย ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์พยาบาล แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของอาจารย์พยาบาลที่ชัดเจน ทุกสมรรถนะ แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21

การเรียนการสอนพยาบาลทุกหลักสูตรมุ่งผลิตพยาบาลเพื่อให้การดูแลผู้รับบริการ (Bedside nursing) เป็นสำคัญ และปลูกฝังให้ผู้เรียนพยาบาลทุกคนมีความรักในวิชาชีพของตนเองและภูมิใจในความสำเร็จในการดูแลผู้รับบริการ จากผู้รับบริการหนักที่ไม่รู้สึกตัว จนกระทั่งรู้สึกตัว และช่วยเหลือตนเองได้บ้าง จนกระทั่งหายป่วยและแข็งแรงขึ้น ช่วยเหลือตนเองได้ดีขึ้นและสามารถกลับบ้านได้ เหตุการณ์เช่นนี้ย่อมต้องเกิดขึ้นสักครั้งหนึ่งหรือหลาย ๆ ครั้งในชีวิตการเป็นพยาบาล จึงเป็นความรู้สึกที่ดี ๆ และเป็นความภูมิใจในการทำงาน รู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และงานที่ทำนั้นมีคุณค่าและมีความหมาย (สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2558)

สรุปได้ว่า บริบทของงานอาจารย์พยาบาล มีหน้าที่ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนด จัดการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพในระดับสากล และผลิตบัณฑิตพยาบาลคุณภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศและสังคม ตลอดจนการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความเข้มข้นทั้งด้านการสอน ภาควิชาปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้

2. การให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW)

Shizuka (2018) ผู้ค้นพบโมเดลและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความหมายในงาน ซึ่งประยุกต์มาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-determination theory: SDT) และ ทฤษฎีสุขภาพ (Well-Being Theory) เน้นการปรับตัวในการใช้ชีวิต รวมถึงหลักคิดในเชิงบวก ในช่วงเวลาที่ยากลำบากในเรื่องของการทำงาน การบริหารจัดการที่เหมาะสม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองของความต้องการและเห็นคุณค่าของตน บุคคลจะมีการระบุตัวตนและสร้างความหมายเชิงบวกในการทำงานของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติที่ดีที่สุด ในขณะที่มีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน

Shizuka (2018) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมาย (Meaningful work) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1981 จนถึงปัจจุบัน (ค.ศ.2018) แล้วพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด ทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of Work: MOW) มีหลักของการทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูง ในการให้คุณค่าของวัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าสูง (Higher purpose) โดยมีความสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบย่อยของการให้คุณค่าความหมาย (Meaning) ในการทำงาน ซึ่งได้จากการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งทฤษฎีอื่น ๆ ที่ใช้เครื่องมือทางงานวิจัยที่คล้ายคลึงกัน และมีผลลัพธ์แนวทางการให้ความหมายในงานเชิงบวกเช่นเดียวกัน เช่น Work and Meaning Inventory: WAMI ของ Steger, Dik & Duffy (2012) มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูง (High Performance) สู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีการให้ความหมายในงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น สิ่งสามารถสังเกตเห็นได้ และสังเกตได้ยากเนื่องจากเป็นกระบวนการภายในได้แรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์กับงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนแรงจูงใจภายใน ทฤษฎีได้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก ปัจจัยที่สังเกตได้ยาก (ได้ผิวกวเขาน้ำแข็ง) ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) เป็นความพึงพอใจในความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตวิทยา (Innate Psychological Need) ที่มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความท้าทาย (Higher Purpose) ความสามารถ (Competence) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความผูกพัน (Relatedness) การเรียนรู้ (Learning) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และการพัฒนาตนเอง (Personal Growth) เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล (Expression of Personal Values) 2) อัตลักษณ์เฉพาะบุคคล (Signification Self-Identification) และ 3) การให้ความหมายในงานเชิงบวก (Positive Meaning of Work) ส่วนลักษณะที่สอง

คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย

3. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

3.1 นิยามความหมายผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน คือ ผลการกระทำที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยผลการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กร รวมทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดจากงานที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยผลการปฏิบัติงาน จะขึ้นอยู่กับความสามารถ แรงจูงใจของบุคลากร รวมถึงบริบทที่มีความจำกัดของงานนั้น ๆ ด้วย อีกทั้งการพิจารณาตัดสินใจว่าพนักงานปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยการเปรียบเทียบมาตรฐานที่ได้ กำหนดไว้ และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงการประเมินผล (วารุณี ทองดี, 2559)

ผลการปฏิบัติงานมีรูปแบบการบริหารจัดการ (Performance Management: PM) หมายถึง การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดย PM เป็นกระบวนการในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการใน การทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและการสร้างความ ชัดเจนในผลการปฏิบัติงานโดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กร จากคำจำกัดความและความหมายของกระบวนการ PM จะเห็นได้ว่าระบบ PM ให้ความสำคัญกับ กระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกัน มิได้มุ่งเน้นแต่เพียงเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการวัดผลงานในตอนท้ายที่สุดเท่านั้น โดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบ PM หากนำมาปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้ว ประโยชน์ ที่เราจะได้รับคือ ประสิทธิภาพประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนขึ้น การปฏิบัติงานของ คนในองค์กรชัดเจนและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ทั่วถึงทุกทิศทาง เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมโปร่งใส สามารถสะท้อน คุณลักษณะของตัวงานและคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม นอกจากนี้ ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถเอาไปใช้ประโยชน์ในงานบริหารบุคคลด้านอื่น ๆ อีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

สภาการพยาบาล (2563) กำหนดการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อบังคับ 4 ภารกิจหลัก ประกอบด้วย การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ แก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ ส่งเสริมการจัดการศึกษาในหลักสูตร การเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นแนวทางการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) มุ่งเน้นการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการศึกษา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบัณฑิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ ทักษะที่จำเป็น และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ รวมถึงเป็นคนดี มีวินัย สามารถดำรงตนอยู่ใน สังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข ปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อรองรับสังคมโลกที่จะเปลี่ยนแปลง ในอนาคต มีศักยภาพในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามกรอบ มาตรฐานและจรรยาบรรณที่กำหนด สามารถสร้างสรรค์งานที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่นและสากล

การทำ Performance Agreement และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ "อาจารย์" ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด ภาระหน้าที่หลักของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ "อาจารย์" ประกอบด้วยภาระงานด้าน การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ ยังอาจมีภาระงานอื่นที่ส่งผลต่อการบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์/ พันธกิจของส่วนงาน / หน่วยงานซึ่งบุคคล ได้รับมอบหมายโดยตรงจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น การทำ Performance Agreement ของบุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ "อาจารย์" จึงประกอบด้วยการทำข้อตกลง 4-5 ด้าน คือ

1. ภาระงานด้านการเรียนการสอน ตามที่หัวหน้าภาคมอบหมาย 20-70 %
2. ภาระงานด้านการวิจัย 20-70 %
3. ภาระงานด้านการบริการวิชาการ 5-20 % (กรณีอาจารย์ผู้รับผิดชอบใน หลักสูตรเฉพาะทาง คิดภาระงานด้านบริการวิชาการรวมกันได้ไม่เกิน 40 %)
4. ภาระงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานพัฒนาองค์กร พัฒนาคณะ และพัฒนานักศึกษา 5-15 %

5. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะ หรือหัวหน้าภาควิชา 5-20 %

สัดส่วนของภาระงาน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ขึ้นอยู่กับภาระงานที่อาจารย์ รับผิดชอบ ภาระงานของภาควิชา ภาระงานที่ภาควิชาทำกับคณะ และดุลยพินิจของหัวหน้า ภาควิชา ภายใต้การตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน โดยคิดเป็นสัดส่วนรวม เท่ากับ 100 % (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561)

กล่าวได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถของอาจารย์พยาบาลที่แสดงออก ถึงความสำเร็จของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และเป็นไปตาม ข้อกำหนดของสภาการพยาบาล โดยเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกกำหนดให้มีการ ประเมินในด้านการเรียนการสอน และด้านการวิจัย ในสัดส่วนน้ำหนักเปอร์เซ็นต์ในการประเมิน ที่มากกว่าเมื่อเทียบกับภารกิจอื่น ๆ ซึ่งเป็นมาจากลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล ให้มีความสำคัญกับการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ที่ได้รับจากการศึกษาทฤษฎีมาฝึกปฏิบัติให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการที่แท้จริง และพบว่า ความชำนาญในการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทักษะ ทางการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลในระดับมากที่สุด (สุชาติดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา และ พิระ เรื่องฤทธิ์, 2559) อาจารย์พยาบาลมีบทบาทสำคัญโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมเอาใจใส่ดูแลนิสิตนักศึกษาพยาบาล ใน การดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน (ลัดดาวัลย์ พุทธิรักษา, 2559) และเพื่อให้ สอดคล้องกับภาวะการเจ็บป่วยของประชาชนที่มีความซับซ้อน มีโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นอย่างฉับพลัน และในวงกว้าง อาจารย์พยาบาลจะต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการพยาบาล พัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้ง งานวิจัยยังเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินมาตรฐานสถาบันการศึกษาพยาบาล (อรุณี เฮงยศ มาก และคนอื่น ๆ, 2563)

3.2 องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงาน

Motowidlo & Kell (2013) แบ่งประเภทของผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็น 2 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task performance) คือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
2. การปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (Contextual performance) คือการกระทำต่าง ๆ ที่ไม่ได้ระบุเป็นหน้าที่ แต่เป็นการกระทำที่สนับสนุนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ดลปัทฏ ทรงแเลิศ, เรณุการ์ ทองคำรอด, และ กุญชร เจือตี (2560) พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยการเปรียบเทียบตนเองกับมาตรฐานการทำงานที่องค์กรหนดไว้ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านคุณภาพและปริมาณงาน
2. ด้านความรู้ความสามารถ
3. ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

สภาการพยาบาล (2562) กำหนดการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจหลัก อย่างน้อย 4 ภารกิจ ดังนี้

1. การเรียนการสอน
2. การวิจัย
3. การบริการวิชาการแก่สังคม
4. การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

เพื่อให้สถาบันการศึกษาจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามข้อบังคับ ที่เอื้อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะและสมรรถนะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

บุญส่ง สุประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้มาตรฐานวิชาชีพอาจารย์พยาบาล พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลประจำ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านการสอนและการออกแบบการเรียน เป็นความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนการสอน และการถ่ายทอดความรู้ที่มีความสอดคล้อง ระหว่างวัตถุประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล
2. ด้านการวัดผลการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนได้หลากหลายวิธี

และการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนรายวิชาได้ถูกต้องตามหลักวิชาการที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ ตลอดจนสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอนครั้งต่อไปได้

3. ด้านการสอนภาคปฏิบัติ เป็นความสามารถในสอนเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างองค์รวมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ ได้แก่ สาขาการพยาบาลมารดาทารก การผดุงครรภ์ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ สาขาการพยาบาลผู้สูงอายุ สาขาการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน และสาขาสุขภาพจิต และการพยาบาลจิตเวช รวมถึงการสอนให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพเชิงวิชาชีพพยาบาล และการให้คำปรึกษาแนะแนวทางการใช้ชีวิต

4. ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในคลินิก การเขียนบทความวิชาการ ตำรา และการตีพิมพ์เผยแพร่

5. ด้านการประสานงาน เป็นความสามารถเกี่ยวกับสื่อสารข้อมูลกับผู้เรียน ทีมผู้สอน และแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ

6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณครู และจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล คำนึงถึงความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ให้ความเคารพบุคคลและครอบครัวในความเป็นปัจเจก

7. ด้านการรักษาวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการยึดมั่นในการปฏิบัติตนตามครรลองที่ดี การเผยแพร่วัฒนธรรม การเป็นแบบอย่างในการทำงานที่รับผิดชอบ การมีมารยาทอันดีงาม มีความรัก เอาใจใส่ เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน เพื่อถ่ายทอดความรู้ ปรับทัศนคติ และสอนทักษะการปฏิบัติการพยาบาลเป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลอย่างเอื้ออาทร และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และเป็นแม่แบบที่ดีในการรักษาศักดิ์ศรีพยาบาลวิชาชีพ

รัตใจ เวชประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ (2564) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสะท้อนให้เห็นการปฏิบัติงานในด้านวิชาการและการวิจัย อันได้แก่ การผลิตบทความวิชาการ บทความวิจัย หนังสือ/ตำรา และผลงานอื่น ๆ (เช่น สื่อการเรียนรู้ประเภทคอมพิวเตอร์ช่วยสอน วิดีทัศน์ เป็นต้น) มีปัจจัยภายในเป็นสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความมุ่งมั่น หน้าที่ที่ต้องร่วมกันผลิตผลงาน และเพื่อประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสถาบัน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดของสภาการพยาบาล สัดส่วนเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงได้เลือกวัดผลการปฏิบัติงานในมุมมองของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ เป็นความสามารถในสอนเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างองค์รวมภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายวิชาชีพ รวมถึงการสอนให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพพยาบาล และการให้คำปรึกษาแนะแนวทางการใช้ชีวิต และ 2) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ เป็นความสามารถเกี่ยวกับการผลิตผลงานวิจัยทางการศึกษา การวิจัยในคลินิก การเขียนบทความวิชาการ ตำรา และการตีพิมพ์เผยแพร่

3.3 เครื่องมือที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้เลือกแบบวัดที่มีองค์ประกอบสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย และมีบริบทกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยพัฒนาเครื่องมือแบบวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลของ บุญส่ง สุประดิษฐ์ (2562) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัดผลการปฏิบัติงานเท่ากับ .947 มีองค์ประกอบ 6 ด้าน จำนวนข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ประเมินตนเองในการมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า ประกอบด้วย 1) ด้านการสอนและการออกแบบการเรียนการสอน 2) ด้านการวัดผล การประเมินผลการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการสอนภาคปฏิบัติและการให้การปรึกษา 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 6) ด้านการรักษาวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และเลือกองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการวัดผลการปฏิบัติงานจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ 2) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้

3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

ศิริรัตน์ สุกี๊ธ และคนอื่น ๆ (2544) วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการศึกษาภาคปฏิบัติเป็นหัวใจสำคัญ โดยการสอนภาคปฏิบัติเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการมีสัมพันธระหว่างอาจารย์และนักศึกษา และมีอาจารย์เป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่นักศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งการดูแลเอาใจใส่นี้เป็นศิลปะที่นักศึกษาเรียนรู้ และรับรู้ได้ ส่งผลให้

นักศึกษาผู้ศึกษามีคุณค่าในตนเอง เลือกประกอบวิชาชีพพยาบาลและสามารถให้การดูแลเอาใจใส่บุคคลอื่น ๆ ได้ ในทางตรงกันข้ามถ้านักศึกษาทราบว่าอาจารย์ไม่ให้การดูแล เอาใจใส่ นักศึกษาจะขาดความมั่นใจ ไม่อยากเรียน และขาดความนับถือในตัวอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์ต้องแสดงพฤติกรรมให้การดูแลเอาใจใส่ต่อนักศึกษาที่แสดงออกใน 5 พฤติกรรม คือ 1) ความเห็นอกเห็นใจ 2) ความรู้ความสามารถ 3) ความไว้วางใจ 4) การมีจิตสำนึกทางจริยธรรม และ 5) การยึดมั่นผูกพันรวมทั้งการวางตัวที่เหมาะสมของอาจารย์ด้วย ดังนั้นอาจารย์พยาบาลควรตระหนักถึงพฤติกรรมให้การดูแลเอาใจใส่ในกระบวนการสอนภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาทุกชั้นปี โดยเฉพาะควรเน้นด้านความเห็นอกเห็นใจ

สายลม เกิดประเสริฐ และ ศรีสมร ภูมณสกุล (2556) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์พยาบาลต่อการเรียนการสอนในห้องฝึกปฏิบัติทักษะทางการผดุงครรภ์ก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติในห้องคลอด พบว่าการสอนในห้องฝึกปฏิบัติทักษะสามารถช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักศึกษานบหรือผู้รับบริการได้ นอกจากนี้ยังช่วยฝึกการสื่อสารในขณะให้การพยาบาล โดยมีอาจารย์พยาบาลชี้แนะให้นักศึกษารู้จุดมุ่งหมายของการฝึกปฏิบัติ เน้นให้เห็นถึงขั้นตอน เหตุและผลในแต่ละกระบวนการฝึกเพื่อให้นักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการฝึก และมีการทบทวนความรู้เดิมที่ได้จากการเรียนภาคทฤษฎีที่นักศึกษาอาจจะยังเห็นภาพโครงสร้างทางความคิดไม่ชัดเจนนัก มีการซักถาม กระตุ้นให้นักศึกษาคิดผ่านวิธีการสาธิต และถามตอบเหตุและผลของขั้นตอนการปฏิบัติ เมื่อมีข้อสงสัยหรือความรู้สึที่ได้แย้งทางความคิดของการฝึกปฏิบัติ ซึ่งทำให้อาจารย์สามารถประเมินการสอนด้านการสอนภาคปฏิบัติของนักศึกษาได้

สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) การสอนภาคปฏิบัติสามารถสร้างสมรรถนะของผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ เพราะการเรียนพยาบาลเป็นการเรียนการสอนที่ยอมให้เกิดความผิดพลาดมิได้ เพราะเป็นการสอนภาคปฏิบัติที่มีผลต่อชีวิตของผู้รับบริการโดยตรง จึงจำเป็นต้องใช้อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์การสอนและมีจำนวนที่มากพอที่จะทำการสอนโดยสามารถถ่ายทอดคุณธรรมและจริยธรรมสู่ผู้เรียนได้ในเวลาเดียวกัน เพราะการประกอบวิชาชีพการพยาบาลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลยหากผู้ที่สำเร็จการศึกษาไป แล้วทำงานโดยขาดซึ่งคุณธรรมจริยธรรม

ลัดดาวลย์ พุทธิรักษา (2559) การพยาบาลข้ามวัฒนธรรม จะต้องอาศัยองค์ความรู้ และมีทักษะในการดูแลผู้รับบริการที่มาจากภูมิหลังวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม นักศึกษาพยาบาลย่อมเป็นความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลที่จะต้องพัฒนาองค์ความรู้และ

ทักษะให้นักศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงวัฒนธรรม การต่อรองวัฒนธรรม การประสาน ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม และสร้างสมรรถนะทางวัฒนธรรม โดยใช้ศาสตร์และศิลปะในการ พยายามซึ่งการสอนภาคปฏิบัติถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นแกนกลางของการศึกษาพยาบาล ทำให้อาจารย์พยาบาลผู้มีบทบาทสำคัญโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้ สนับสนุนส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีในในการแสดงพฤติกรรมและการเอาใจใส่ดูแล ทั้งการดูแลช่วยเหลือผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชน

เนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สอนงญาติ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข พบว่าค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนองค์กร การประเมิน ตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความตระหนักถึงความสำคัญของ ความทุ่มเทในงาน และความสำเร็จในเป้าหมาย สร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งแรงกาย แรงใจ ในการมีส่วนร่วมในงาน และความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งตัวอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วย

ดลปฎิว ทรงเลิศ และคนอื่น ๆ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยา เชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ภาคใต้ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก อันได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของ ตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านความหยุนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ พยาบาลมีความสามารถในการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความ ผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี และปรับตัวเผชิญ กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และ สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความ ผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ ด้านจิตใจความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานan มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่เก็บข้อมูลอยู่ในช่วงอายุ 41-45 ปี และมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี หากลาออกจากองค์กรไปก็ไม่มีผลต่อรายได้และความเป็นอยู่

เพราะระบบราชการผู้ที่อยู่ในระบบราชการเกิด 25 ปี ก็จะมีระบบเงินบำเหน็จ บำนาญตอบแทนอยู่แล้ว ทำให้อาจารย์ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล พบว่ามีการศึกษาในหลากหลายมิติทั้งในมุมมองของนักศึกษาและมุมมองของอาจารย์พยาบาล โดยงานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายการวิจัยในมุมมองของอาจารย์พยาบาล และเลือกวัดผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มีงานวิจัยที่สนับสนุนทฤษฎีการให้ความหมายในงาน พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี (แรงจูงใจภายใน) และปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (อัตลักษณ์เฉพาะตน) นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (งานที่มีความหมาย) ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ผลการปฏิบัติงาน) (ดลปัทฏ ทรงแเลิศ และคนอื่น ๆ, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สอนงญาติ (2560) พบว่าเมื่ออาจารย์พยาบาล มีความตระหนักถึงความสำคัญของความทุ่มเทในงาน และความสำเร็จในเป้าหมาย (คุณลักษณะงาน) สร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน (แรงจูงใจภายใน) เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ ในการมีส่วนร่วมในงานและความสำเร็จขององค์กร (อัตลักษณ์เฉพาะตน) เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือ (งานที่มีความหมาย) รวมทั้งตัวอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วย (ผลการปฏิบัติงาน) สอดคล้องกับทฤษฎีการให้ความหมายในงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน

4. งานที่มีความหมาย (Meaningful work)

4.1 นิยามความหมายงานที่มีความหมาย

Quintanilla (1991) เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการทำงานนั้นสำคัญมีความหมาย และแสดงความสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงกลายเป็นความสำคัญและมีความหมายต่อการดำรงชีวิต

Yeoman (2014) งานที่มีความหมายเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ที่ทุกคนต้องการเพื่อสนองความต้องการ ได้แก่ เสรีภาพ (Freedom) ความอิสระ (Autonomy) และความมีเกียรติ (Dignity) โดยได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีและมีคุณค่า

Geldenhuis, Laba, & Venter (2014) งานที่มีความหมายสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและนำไปสู่การทำงานผลลัพธ์ในเชิงบวก เช่น ความพึงพอใจ (Satisfied) ความผูกพันและความมุ่งมั่นของบุคลากร (Engaged and committed employees) ความสำเร็จของบุคคลและองค์กร (Individual and Organizational Fulfilment) การเพิ่มผลผลิต (Productivity) ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Retention) และความจงรักภักดี (Loyalty) เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานที่มีความหมายและความคาดหวังของสภาพแวดล้อมของงาน เช่น เป้าหมายที่ชัดเจน เป้าหมายและคุณค่ามีเชื่อมโยงกับตนเอง บุคลากรจะรู้สึกถึงความเหมาะสมหรือเห็นความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมหลักของตนเอง ข้อกำหนดของงาน ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะแสดงบทบาทในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

งานที่มีคุณค่าและความหมาย เป็นความตระหนัก รู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน หลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับผลที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญ ความสุขที่ได้รับจากการทำงาน เมื่อมีการตระหนักถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน จะเสริมแรงทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง ดังนั้นองค์กรควรมีบทบาทที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถตระหนักและรู้สึกถึงคุณค่าและความหมายของการทำงาน บุคลากรมีความสุขและสนุกกับงาน เกิดความทุ่มเท และเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (ชนกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์, 2558)

งานที่มีความหมายจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน (Job engagement) รู้สึกรักและมีความสุขในการทำงาน (Passion) ทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างมีพลัง นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เชื่อมมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พยายามทุ่มเทการทำงานอย่างมาก เมื่อบุคลากรมีความผูกพัน

ในงานและความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลความสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (ณัฐชยา แยมอุทัย, 2558)

การทำงานจะมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ว่างานที่ทำประจำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม โดยในการทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงความถูกต้องทางศีลธรรม (Moral correctness) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility) เป็นหลักยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม มีความเต็มใจที่จะคอยให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่นทั้งภายในองค์กร และในระดับสังคมระดับชาติ (ธารปาง ต.วิเชียร, 2563)

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจในงาน เห็นคุณค่าในตนเอง อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมหลักขององค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง คือ รักและพึงพอใจในงาน ซื่อสัตย์เที่ยงตรง เห็นคุณค่าในงาน รู้สึกว่ามีอนาคต มีความเจริญก้าวหน้า 2) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน เข้าใจความแตกต่างของบุคคล ให้ความร่วมมือ มีความรักและผูกพันในงาน มีความรู้ในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตใจบริการ ในการช่วยเหลือประชาชนและอุทิศตนเพื่อสังคมก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม (ชัยการ วาทะงาม , ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, และ เกิดพิทักษ์, 2564)

กล่าวได้ว่า งานที่มีความหมาย เป็นความตระหนักและรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของงาน ผ่านกระบวนการรับรู้ตีความหมาย และให้ความหมายจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล โดยการให้ความหมายในงานส่งผลดีทั้งทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันเมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงคุณค่าและงานที่มีความหมาย ส่งผลให้รู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทุ่มเทแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับการทำงานและคงอยู่กับองค์กร

4.2 องค์ประกอบของงานที่มีความหมาย

งานที่มีความหมายเป็นสถานะทางจิตวิทยาที่สำคัญ Oldham, Hackman & Pearce (1976) ซึ่งเป็นสื่อกลางระหว่างลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significance) และเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการทำงาานั้นสำคัญมีความหมาย และแสดงความสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ก่อให้เกิดเป็นความผูกพันของบุคคล (Employee Engagement) กับงานและองค์กร

Lips-Wiersma & Wright (2012) แนวคิดงานที่มีความหมาย แสดงให้เห็นอิทธิพลที่ตอบสนองของความต้องการของตนเองและการตอบสนองของความต้องการของผู้อื่น ทั้ง 4 มิติ ดังนี้

1) การพัฒนาภายในตนเอง (Developing the inner self) ได้แก่ การพัฒนาทางคุณธรรม (Moral development) ผ่านการฝึกฝนคุณธรรมให้ความสำคัญกับสิ่งที่ถูกต้อง การพัฒนาระดับบุคคล (Personal development) จากการได้เรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และการอยู่กับตนเองอย่างแท้จริง (Staying true to oneself) แสดงเอกลักษณ์ความเป็นตัวเอง ซึ่งแสดงถึงความจริงใจของตนเองในองค์กร

2) ความสามัคคีร่วมกับผู้อื่น (Unity with others) ได้แก่ ค่านิยมที่มีร่วมกัน (Sharing values) เป็นการระบุถึงคุณค่าที่คล้ายคลึงกันกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของคนและกัน (Belonging) พึ่งพาอาศัยกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิด และทำงานร่วมกัน (Work together) สร้างงานที่มีความหมายร่วมกัน สร้างความผูกพัน และให้ประสบการณ์อันรับรู้ได้ถึงความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

3) การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น (Service to others) ได้แก่ การสร้างความแตกต่าง (Making a different) ผ่านการแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร โดยสามารถดำเนินการตามความคิดของตนเอง ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของตนเองและผู้อื่น และการตอบสนองความต้องการตามหลักมนุษยธรรม (Meeting the needs of humanity) จากประสบการณ์ทำงานที่มีความหมายมุมมองในการเชื่อมโยงระหว่างงานและปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตนเอง อันได้แก่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือ สิ่งแวดล้อม

4) การแสดงออกอย่างเต็มศักยภาพ (Expressing full potential) ได้แก่ การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creating) ผ่านการรวบรวมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำไปสู่ความสำเร็จ (Achieving) จากการเรียนรู้พัฒนาตามธรรมชาติ ทำให้รู้สึกถึงความประทับใจ และการมีอิทธิพล (Influencing) จากการมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลดังกล่าว ก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน ได้แก่ ความผูกพันในงาน (Work engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีแรงจูงใจ (Motivation) และลดความเครียด (Stress reduction) นอกจากนี้ยังมีแรงบันดาลใจ (Inspiration) และความเป็นจริง (Reality) ที่เป็นปัจจัยอันนำไปสู่งานที่มีความหมายของแต่ละบุคคลได้ เนื่องจากแรงบันดาลใจเป็นมิติทางจิตวิญญาณซึ่งเป็นความปรารถนาที่อยู่ในตัวมนุษย์ ทั้งเป็นสิ่งที่เหนือธรรมชาติ ผู้คน ความทุกข์ หรือแม้แตความฝัน อันนำไปสู่จุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคล ทำให้แรงบันดาลใจในอุดมคติกลายเป็นความเป็นจริงได้

Steger, Dik & Duffy (2012) โมเดลงานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ในการทำนายดัชนีเกี่ยวกับการทำงานและความเป็นอยู่ทั่วไป ใช้ในการทำนายความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) รายงานการขาดงาน (Days reported absent from work) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ซึ่งได้พัฒนาแบบประเมินเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในการทำงาน จากแนวคิดแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) อันได้แก่ ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significance) ผ่านสถานะทางจิตวิทยา (Psychological state) ในประเด็นหลัก 3 ด้าน ได้แก่ การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ (Positive Meaning) แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater Good Motivation) และการสร้างความหมายในชีวิต (Contribution to Meaning-Making) (ธารปาง ต.วิเชียร, 2563)

1. การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ (Positive Meaning) หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลว่างานสำคัญหรือมีคุณค่าหรือไม่ คุณค่าทางด้านจิตใจที่สะท้อนออกมาจากความคิด โดยการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานนั้น มักจะเป็นประสบการณ์ส่วนตัว เป็นการจับความรู้สึกของบุคคลที่จะตัดสินใจว่างานของเขามีความสำคัญและมีความหมายมากน้อยเพียงใด

2. แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน (Greater Good Motivation) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะสร้างผลกระทบในเชิงบวก โดยเชื่อว่างานจะมีคุณค่าและความหมายมากที่สุดเมื่องานนั้นส่งผลดีต่อผู้อื่นในวงกว้าง

3. การสร้างความหมายในชีวิต (Contribution to Meaning-Making) หมายถึง การทำงานเป็นการเชื่อมโยงความหมายในชีวิตกับงาน โดยบุคคลอาจเกิดความเข้าใจตนเองและเกิดการงอกงามโดยผ่านการทำงาน

ชัยการ วาทะงาม และคนอื่น ๆ (2564) องค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย คือ คุณค่าในงานที่ทำ การได้ทำงานที่มีความหมาย และแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย 2 ปัจจัยร่วมกัน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยแวดล้อม อันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีความหมายยิ่งขึ้น ทำให้เกิดอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่พัฒนาขีดความสามารถ ค่าจ้างเพียงพอ เป็นงานที่มีคุณธรรม และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในงาน สามารถเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของงานที่มีความหมาย และงานจะมีความหมายหรือไม่นั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับ 3 ส่วนหลัก คือ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการทำงานที่ถูกต้องกับหลักศีลธรรม จริยธรรม ซึ่งการ

ที่จะเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายนั้นจะต้องดำเนินการทั้ง 3 มิติ คือ มิติที่ 1 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง มิติที่ 2 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และ มิติที่ 3 การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของงานที่มีความหมาย มีการวัดการให้คุณค่าความหมายในงานในมิติมุมมองของตนเอง มิติบุคคล/องค์กรที่เกี่ยวข้อง และมิติหลักศีลธรรม จริยธรรม โดยใช้เครื่องมือ The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger, Dik & Duffy (2012) ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้อุปกรณ์ประกอบของเครื่องมือดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และด้านการสร้างความหมายในชีวิต

4.3 เครื่องมือที่ใช้วัดงานที่มีความหมาย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้วัดงานที่มีความหมาย งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือแบบวัดงานที่มีความหมายของ Steger, Dik & Duffy (2012) ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบวัดงานที่มีความหมายดังกล่าวซึ่งแปลเป็นฉบับภาษาไทยโดย ณัฐชยา แยมอุทัย (2558) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่ให้งานที่มีความหมายสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า ประกอบด้วย 1) ด้านการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ 2) ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และ 3) ด้านการสร้างความหมายในชีวิต ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์นำองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการวัดงานที่มีความหมายจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ 2) ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และ 3) ด้านการสร้างความหมายในชีวิต

4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมาย

ทง ลิง และคนอื่น ๆ (2562) ทำการศึกษางานที่มีความหมายและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์สาธารณสุขรัฐประชาชนจีน พบว่างานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยใช้เครื่องมือวัดการทำงานและความหมายของงาน (WAMI) ซึ่งพัฒนาโดย Steger, Dik & Duffy (2012) และใช้แบบวัดการปฏิบัติงานฉบับย่อ (SJPS) ของ Greenslade (2008) ผลการวิจัยพบว่า

งานที่มีความหมาย สมรรถภาพของงาน และสมรรถภาพของบริบท ตามการรับรู้ของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง งานที่มีความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ สมรรถภาพของงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพยาบาลรู้ว่างานที่ทำนั้น มีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น รับรู้ถึงเป้าหมายในการ ทำงาน ให้ระดับงานที่มีความหมายและวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและ ผู้บริหารทางการแพทย์ในการจัดทำแผนและกลยุทธ์ในการพัฒนางานให้มีความหมาย เพื่อที่จะเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย การแพทย์ สาธารณรัฐประชาชนจีนต่อไป

ณัฐชยา แยมอุทัย (2558) ทำการศึกษาคุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการ ส่วนบุคคล เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จากโครงสร้างคำถามของแบบประเมิน The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger, Dik & Duffy (2012) ในการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth Interview) ประเด็นที่เกี่ยวกับคุณค่าที่อยู่ในงานของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเลขานุการ ส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับสูง จำนวน 10 คน พบว่าเลขานุการส่วนบุคคลมีการรับรู้ถึงคุณค่า ที่อยู่ในงาน (Meaningful work) อยู่ในระดับสูง โดยรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานของตน เพราะเลขานุการส่วนบุคคลคือบุคคลซึ่งทำงานใกล้ชิดผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ได้รับเกียรติ และความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงให้ทำหน้าที่ในการดูแลจัดการทั้งในเรื่องส่วนตัว และเรื่องงานบริหารองค์กร ซึ่งงานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายล้วนแล้วแต่เป็นงานที่สำคัญ หรือเป็นความลับของผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กร ทั้งนี้ตำแหน่งงานเลขานุการส่วนบุคคลถือว่า มีความสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างมาก เพราะมีหน้าที่ในการแบ่งเบาภาระงานต่าง ๆ และ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เป็นศูนย์กลางคอยประสานให้งานเดินหน้าไปได้ และยังเป็นสมองช่วยคิด ตรวจสอบ กลั่นกรอง จดจำ และคอยเตือนผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย ซึ่งการมีโอกาสได้ทำงานกับผู้บริหารระดับสูงทำให้ได้เรียนรู้ มุมมองและทัศนคติจากผู้บริหาร ระดับสูงอย่างใกล้ชิด เลขานุการส่วนบุคคลจึงเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของผู้บริหารระดับสูง โดยเลขานุการส่วนบุคคลที่มีอายุงานมาก ย่อมมีการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานมากขึ้นไปด้วย เพราะ ได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิตการทำงาน รวมถึงเกิดความผูกพันกับงาน (Job engagement) และมีความรักในงานสูง ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงาน ของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคลมากที่สุด ก็คือปัจจัยทางด้านผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นผู้บริหาร

ระดับสูงจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับเลขานุการส่วนบุคคลของตน โดยการให้เกียรติและยกย่องชื่นชมอยู่เสมอ ทั้งนี้สภาพที่เป็นปัญหาของการทำงานเป็นเลขานุการส่วนบุคคลที่กระทบต่อการรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงาน ประกอบด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานเลขานุการส่วนบุคคลเอง ปัญหาจากภายในองค์กร ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงของตน ปัญหาจากสังคมภายนอก และปัญหาเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งสภาพปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้การรับรู้คุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคลลดลง

ธารปาง ต.วิเชียร (2563) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยใช้แบบประเมิน The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger, Dik & Duffy (2012) ผลการวิจัยพบว่า มีการรับรู้คุณค่าในการทำงานโดยรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหมายทางบวกของงาน ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และด้านการสร้างความหมายผ่านการทำงานครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีความผูกพันในองค์กรโดยรวมและรายด้านในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ทั้งนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน รวมทั้งพบว่างานที่มีความหมายสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Shizuka (2018) ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมาย (Meaningful work) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1981 จนถึงปัจจุบัน (ค.ศ.2018) แล้วพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of Work: MOW) ประยุกต์มาจากทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self - determination theory: SDT) และทฤษฎีสู่สุขภาพ (Well-Being Theory) เน้นการปรับตัวในการใช้ชีวิต รวมถึงหลักคิดในเชิงบวกในช่วงเวลาที่ยากลำบากในเรื่องของการทำงาน การบริหารจัดการที่เหมาะสม เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการและเห็นคุณค่าของตนเอง บุคคลจะมีการระบุตัวตนและสร้างความหมายเชิงบวกในการทำงานของตนเองอย่างมีนัยสำคัญ จากนั้นจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นธรรมชาติที่ดีที่สุด ในขณะที่มีส่วนร่วมในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรเช่นกัน ทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of Work: MOW) มีหลักของการทฤษฎีในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูง ในการให้คุณค่าของวัตถุประสงค์ที่มีคุณค่าสูง (Higher purpose) โดยมีความสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบย่อยของ

การให้คุณค่าความหมาย (Meaning) ในการทำงาน ซึ่งได้จากการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งทฤษฎีอื่น ๆ ที่ใช้เครื่องมือทางงานวิจัยที่คล้ายคลึงกัน และมีผลลัพธ์แนวทางการให้ความหมายในงานเชิงบวก เช่นเดียวกัน เช่น Work and Meaning Inventory: WAMI ของ Steger, Dik & Duffy (2012) มีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูง (High Performance) ผู้การพัฒนองค์กรอย่างยั่งยืน

การศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีก โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางของ ภัทราภรณ์ ธนากรสิทธิ์ และ ปิยพงษ์ คล้ายคลึง (2566) พบว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ ช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) ที่กล่าวว่างานที่มีความหมายนับเป็นสภาวะทางจิตใจที่สำคัญทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสื่อกลางระหว่างคุณลักษณะของงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรมากมาย หากพนักงานขายได้รับมอบหมายงานที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ โดยจำเป็นต้องให้งานบริการด้านการขายท้าทายความสามารถ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้พนักงานขายได้ใช้ความสามารถที่ตนเองถนัดและมีความหลากหลาย นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องให้พนักงานขายมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้านยอดขาย กำไร หรือผลสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงการได้รับประโยชน์ และความสำคัญของงานที่มีต่อพนักงานขาย เช่น การส่งผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อพนักงานรับรู้ว่างานของตนเองมีความหมาย มีแนวโน้มที่พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานของตน และมีสมาธิกับงานมากขึ้น และเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อบุคคลอื่นและองค์กร จึงเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการบริการให้เพิ่มสูงขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีความหมายในประเทศไทย ยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของอาจารย์พยาบาลโดยตรง แต่พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ นำเครื่องมือ The Work and Meaning Inventory (WAMI) ของ Steger, Dik & Duffy (2012) มาใช้วัดองค์ประกอบของงานที่มีความหมายในบริบทการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยพัฒนาจากองค์ประกอบของทฤษฎีการให้ความหมายในงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรต้นกลาง ร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

5. อัตลักษณ์เฉพาะตน (Self-identification)

5.1 นิยามความหมายอัตลักษณ์เฉพาะตน

Erikson (1968) อัตลักษณ์เฉพาะตน หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวที่เกิดจากการผสมระหว่างลักษณะภายในเฉพาะของบุคคล กับลักษณะภายนอกที่ได้รับจากประสบการณ์สังคมรอบด้าน แล้วสามารถประเมินหรือตัดสินใจด้วยตนเองได้ว่าตนเองนั้นคือใคร มีความสามารถอะไร ควรมีความเชื่อ และดำเนินชีวิตในทิศทางใด

Kathryn Woodward (2002) อัตลักษณ์ คือ สิ่งที่ทำให้เรารับรู้ตนเองว่า เราคือใคร และเราดำเนินความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตลอดจนโลกที่แวดล้อมตัวเราอยู่อย่างไร อัตลักษณ์เฉพาะตน (Self Identification) คือสิ่งที่กำหนดทางเดินให้กับเรา เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า ใครเป็นพวกเดียวกับเราและใครที่แตกต่างจากเรา ส่วนใหญ่อัตลักษณ์เฉพาะตนถูกกำหนดโดยความแตกต่างซึ่งอาจมองเห็นได้ในลักษณะของการแบ่งแยกออกจากกัน เช่น อัตลักษณ์เฉพาะตนในรูปแบบของความแตกต่างระหว่างชนชาติ ชนชั้น หรือความขัดแย้งด้านความเชื่อ เป็นต้น โดยมากแล้วอัตลักษณ์ถูกสร้างขึ้นในลักษณะของสิ่งตรงกันข้าม เช่นคนผิวขาว-คนผิวสี ความปกติ-ความเบี่ยงเบนจากปกติ และผู้ชาย-ผู้หญิง เป็นต้น

อัตลักษณ์แปรเปลี่ยนตามบริบทของวัฒนธรรมยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้มิติเวลาเร่งเร็วขึ้น และมิติพื้นที่หดแคบเข้ามา เกิดการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว หลากหลายและซับซ้อนการเปลี่ยนแปลงนี้แสดงออกได้หลายลักษณะและหลายมิติ ในระดับจุลภาคจะพบการปรับเปลี่ยนแบบแผนชีวิตประจำวันของปัจเจกบุคคลซึ่งเชื่อมโยงกับการปรับเปลี่ยนสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับมหภาค จะพบการเคลื่อนไหวทางศาสนา ชาติพันธุ์และวัฒนธรรมใหม่ ๆ มากมาย และมีกระบวนการสร้างตัวตนและอัตลักษณ์จากการผสมผสานองค์ประกอบทางวัฒนธรรมที่ซับซ้อนมากขึ้น (อภิญา เพ็ญฟูสกุล, 2546)

อัตลักษณ์เฉพาะตน หมายถึง บุคลิกภาพของบุคคลในการรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง และเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถ ค่านิยม ความเชื่อ และมีเป้าหมายในชีวิตอย่างไร มีบทบาทหน้าที่ทางสังคมอย่างไร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะทำสิ่งที่ดีตามมาตรฐานของตนเองให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งโครงสร้างอัตลักษณ์

เฉพาะตนมีหลายองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านอาชีพการงาน ด้านศาสนา ด้านการเมือง ด้านบทบาททางเพศ และค่านิยม (จูตินันท์ สัมมานุช, 2556)

อัตลักษณ์เฉพาะตน คือการทำความเข้าใจในตนเองว่าตนเป็นใคร มีความคิดในการแสดงออกของตนเพื่อการดำเนินชีวิตในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ยอมรับความแตกต่าง และความเหมือนกันของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ความรู้สึกของการมีอัตลักษณ์ของตนเกิดจากการที่คน ๆ นั้นดำรงความเหมือน (Sameness) และความต่อเนื่อง (Continuity) ภายในตนของแต่ละคนที่สอดคล้องกับผู้อื่นมอง โดยสิ่งที่เกิดภายในตัวบุคคล มีการเปลี่ยนแปลงไปตามแรงขับความสามารถ ความเชื่อ ค่านิยม และการถ่ายทอดทางสังคม (ขจรศักดิ์ เขียวน้อย, 2559)

อัตลักษณ์เฉพาะตนของนักศึกษาพยาบาล หมายถึง ความสามารถในการการรู้จัก เข้าใจ และยอมรับตนเองทั้งในด้านบวกและในด้านลบ รับรู้บทบาทหน้าที่ของตน มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิตของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ สร้างสัมพันธภาพ และปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ (สินภาพร วิทยาวณิชชัย, 2561)

อัตลักษณ์เฉพาะตนในวิชาชีพพยาบาลจะถูกสร้างและพัฒนาตั้งแต่การเข้าเรียนในปีแรก และจะส่งผลต่อเนื่องต่อบุคคลนั้นไปจนกระทั่งสิ้นสุดชีวิตการทำงาน เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะเฉพาะตน ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณค่าของวิชาชีพ เป็นที่ชัดเจนและมีคุณค่าต่อผู้รับบริการและสังคม (อังคณา สุเมธสิทธิ์กุล และ องค์อร ประจันเขตต์, 2561)

ในทางทฤษฎี นักจิตวิทยาสังคมได้ให้ข้อคิดเห็นเรื่องนิยามความหมายที่แท้จริงของอัตลักษณ์เฉพาะตน (Self Identification) อธิบายความเป็นตัวตนของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง และเป็นที่ยอมรับว่าอัตลักษณ์สามารถเปลี่ยนแปลงเป็นได้เสมอตามกาลเวลา และตามนิยามของสังคมในแต่ละยุคสมัยหรือนิยามตามบทบาทของอาชีพนั้น ๆ

กล่าวได้ว่า อัตลักษณ์เฉพาะตน เป็นการรับรู้ เข้าใจตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ รับรู้ในบทบาทหน้าที่และมีการปรับตัวตามสถานการณ์ อัตลักษณ์เฉพาะตนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม วัฒนธรรม และสังคมที่เปลี่ยนไป และพบว่าอัตลักษณ์เฉพาะตนในวิชาชีพพยาบาลจะถูกสร้างและพัฒนาตั้งแต่การเข้าเรียนพยาบาลส่งผลต่อเนื่องต่อบุคคลนั้นไปจนกระทั่งสิ้นสุดชีวิตการทำงาน เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะเฉพาะตน จะต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณค่าของวิชาชีพ มีการให้คุณค่าและความหมายในการทำงานที่ชัดเจน ทั้งต่อตนเอง ผู้รับบริการ และสังคม

5.2 องค์ประกอบของอัตลักษณ์เฉพาะตน

Marcia (1976) แบ่งองค์ประกอบของอัตลักษณ์เฉพาะตน ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความมั่นใจที่จะตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง การมองโลกในแง่ดีและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

2. ด้านการรู้จักตนเอง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ การรับรู้ในทุก ๆ ด้านที่มีต่อตนเอง เกี่ยวกับลักษณะนิสัยและคุณสมบัติของตนเอง ทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

3. ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ในการแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และมีอารมณ์ที่มั่นคง

4. ด้านการตั้งเป้าหมายในชีวิต หมายถึง ความมุ่งหมายที่จะกระทำเพื่อบรรลุผลตามที่ตั้งใจด้วยความมุ่งมั่น ความพยายามเพื่อให้ประสบความสำเร็จโดยมีเป้าหมายอย่างชัดเจน

5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การเลือกคบเพื่อน ความคุ้นเคยสนิทสนมระหว่างกัน การทำงานร่วมกัน การปรับตัวกับคนที่ไม่คุ้นเคย

สินาพร วิทยาวณิชชัย (2561) ได้ศึกษาอัตลักษณ์เฉพาะตนของนักศึกษาพยาบาลเป็นลักษณะเฉพาะที่ดีของนักศึกษาพยาบาล โดยเป็นการที่นักศึกษาพยาบาลมีความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักเข้าใจและยอมรับตนเองมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์ และสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาลมีความมั่นใจเชื่อมั่นในความคิดความรู้สึกของตนเองโดยไม่หวั่นไหวไปกับสิ่งรอบข้าง กล้าคิด กล้าแสดงทางความคิดเห็นด้วยความจริงใจในสิ่งที่ถูกต้องอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา

2. การรู้จักตนเอง หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาลรับรู้ตนเองเกี่ยวกับลักษณะนิสัยและคุณสมบัติของตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยการรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงและเข้าใจและยอมรับได้ว่าตนจะมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องใด รับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่มีต่อตนเองและยินดีที่จะนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง

3. วุฒิภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การที่นักศึกษาพยาบาลตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง รู้จักวิธีการจัดการกับอารมณ์และความคิดของตนเอง สามารถที่จะแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสม กระบวนการในการคิดพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้เหตุผลและผลเพื่อหาข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมได้

4. การตั้งเป้าหมายในชีวิต หมายถึง การที่นักศึกษาพยายามรับรู้ถึงสิ่งที่ตนเองให้ความสำคัญและคาดหวังจะเกิดขึ้นในอนาคต จัดเรียงลำดับความสำคัญของเป้าหมายของตนเองโดยมีการวางแผนการปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่นักศึกษาพยายามมีทักษะการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นด้วยความเป็นมิตร สามารถที่จะปรับตัวกับคนที่ไม่คุ้นเคย สามารถสื่อสารกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2562) ได้ทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดเอกลักษณ์แห่งตนเพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมเอกลักษณ์ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย

โดยองค์ประกอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย

1. การมีพลังในตนเอง ส่งเสริมให้วัยรุ่นมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นกับตัวเองได้
2. การเห็นคุณค่าในตนเอง ส่งเสริมให้วัยรุ่นภาคภูมิใจ และเห็นว่าตนเองมีค่ากับคนรอบข้าง
3. การวางเป้าหมายมุ่งอนาคต ส่งเสริมให้วัยรุ่นมีความคิดว่ในชีวิตตนเองมีเป้าหมาย
4. ภาพบวกในอนาคตเกี่ยวกับตนเอง ส่งเสริมให้วัยรุ่นมีความคิดเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับภาพตนเองในอนาคต เป็นภาพบวกและมีคุณค่า

ส่วนองค์ประกอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยที่กำลังจะเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ ประกอบด้วย

1. การรับรู้ช่วงวัยตนเอง (Perceives age) ส่งเสริมให้บุคคลเข้าใจระดับความสามารถตามช่วงอายุ ตามวัยอย่างเหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่อยู่ในวัยรุ่นราวคราวเดียวกัน
2. ความสามารถในการอยู่ในสังคม (Social maturity) ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการอยู่ร่วมกันในสังคมของบุคคลความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพรู้จักปฏิบัติต่อผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคมและสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคมที่ตนเองอยู่
3. ความรับผิดชอบที่พึงมีในวัยผู้ใหญ่ (Adult responsibilities) ส่งเสริมให้บุคคลสามารถประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเอง ในเรื่องการเงิน การงาน การเรียน บทบาททางสังคม

ช่วยเหลืองานของครอบครัว งานของส่วนรวมด้วยความเต็มใจ มีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดด้วยความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่

4. สถานะของการเป็นผู้ใหญ่ (Adult status) ส่งเสริมให้บุคคลสามารถรับผิดชอบตัวเองได้ มีความเข้าใจและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของการคิดที่เป็นเหตุเป็นผล แสวงหาข้อเท็จจริง แยกแยะปัญหาได้ มีการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างในพฤติกรรมของบุคคล

5. ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ส่งเสริมให้บุคคลมีความสามารถในการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง การแสดงออกถึงความรู้สึกว่าเชื่อมั่นในตนเอง รับผิดชอบในการกระทำของตน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง คิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การมีความคิดเห็นเป็นของตนเองอย่างสมเหตุสมผล

6. ความมั่นใจในตนเอง (Confidence) ส่งเสริมให้บุคคลแสดงออกถึงความมั่นใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ กล้าคิดและทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตั้งใจด้วยตนเองโดยไม่กลัวความผิดพลาดและกล้าเผชิญกับความผิดพลาดและควบคุมพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองได้ สามารถใช้สิทธิของตนเองอย่างถูกต้อง

7. การคิดไตร่ตรอง (Considerateness) ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนากระบวนการคิดของบุคคลที่มีการทบทวน ไตร่ตรองและทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้ความรู้ ความคิด ประสบการณ์นำมาพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อนำไปสู่ข้อสรุป การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของอัตลักษณ์เฉพาะตน กล่าวถึงในมิติของการรู้จักตนเอง มิติการจัดการอารมณ์ และมิติการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานวิจัยส่วนใหญ่นิยมใช้และพัฒนาตามองค์ประกอบแนวคิด Marcia (1976) ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้เครื่องมือดังกล่าวในการวัดอัตลักษณ์เฉพาะตนดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5.3 เครื่องมือที่ใช้วัดอัตลักษณ์เฉพาะตน

จากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบเครื่องมืองานวิจัยที่มีบริบทกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบแบบวัดประเมินอัตลักษณ์เฉพาะตนของ สيناพร วิทยานิชชัย (2561) ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .84 มีองค์ประกอบ 3 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูง

กว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตนสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า ประกอบด้วย 1) ด้านการรู้จักตนเอง 2) ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และ 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการวัดอัตลักษณ์เฉพาะตนจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการรู้จักตนเอง 2) ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และ 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เฉพาะตน

สิริชัย ดีเลิศ (2556) ทำการศึกษาอัตลักษณ์แห่งตัวตนในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ ในมุมมองของอาจารย์กลุ่มศิลปะ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสร้างอัตลักษณ์แห่งตัวตนในการสร้างสรรค์ผลงานของศิลปิน มีการหล่อหลอมแนวทางความคิดจากพื้นฐานด้านงานศิลปะ ความถนัดของบุคคล ความชอบ ความสนใจ จากบริบทของสังคมที่แวดล้อมรอบตัวตนของศิลปิน โดยผู้สร้างสรรค์ผลงานต้องค้นพบตัวตนที่แท้จริงหรือแก่นแท้ของตัวตน จึงสามารถสร้างสรรค์ผลงานศิลปะที่มีลักษณะเฉพาะตน (Individual) อย่างโดดเด่นและมีความเป็นอัตลักษณ์ที่ชัดเจน ส่วนรูปแบบ (Style) ผลงานของแต่ละบุคคลเป็นเพียงแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะของแต่ละบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกศิลปินเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่สร้างผลงานศิลปะแบบบริสุทธิ์ ซึ่งมีความเป็นอัตลักษณ์สูง 2) กลุ่มศิลปินเชิงพาณิชย์สร้างผลงานเพื่อการพาณิชย์ไม่เน้นความเป็นอัตลักษณ์การถ่ายทอดหรือสร้างอัตลักษณ์แห่งตัวตนต้องใช้เวลาอันยาวนาน ทำให้สามารถถ่ายทอดได้เพียงพื้นฐานศิลปะและความสร้างสรรค์ที่ประยุกต์กับเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน เห็นได้ว่าการสร้างอัตลักษณ์แห่งตัวตน เป็นเข้าใจจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ปรัชญาชีวิตของตนเอง ความต้องการในชีวิตของตน และความสามารถทำใจยอมรับตนเองที่มีที่เป็นจริง ๆ

เกิดพงศ์ จิตรหลัง (2559) ทำการศึกษาอัตลักษณ์ครูดีในดวงใจ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างวาทกรรมครูดีในดวงใจถูกสร้างขึ้นมาจากการตีความจากตัวบทซึ่งเป็นประเพณี อุดมคติ ค่านิยม กฎเกณฑ์กติกาต่าง ๆ ที่ผ่านมาในอดีตและปัจจุบันที่ถูกสร้างขึ้นจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ในมิติภาคปฏิบัติการทางวาทกรรมครูดีในดวงใจได้เลือกสรรวิถีทางในการปฏิบัติตน เพื่อแสดงและสร้างอัตลักษณ์ความเป็นครูดีในดวงใจ ในมิติภาคปฏิบัติการทางสังคม เป็นการถ่ายทอดอุดมการณ์ของสังคมผ่านโรงเรียน เพื่อให้ครูดีในดวงใจปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม อัตลักษณ์ของครูดีในดวงใจมีหลากหลายลักษณะ กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของครูดีในดวงใจถูกสร้างโดยการนิยามตัวเอง และถูกสร้างโดยผ่าน

การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา มีการทับซ้อนระหว่างอัตลักษณ์ อัตลักษณ์มิได้ จำเป็นต้องมีหนึ่งเดียวแต่อาจมีหลากหลายอัตลักษณ์ประกอบรวมกันในบุคคลคนเดียว อัตลักษณ์ของครูดีในดวงใจ คือ การสร้างตัวตนผ่านการทำงานเกินเกณฑ์มาตรฐาน การใช้ระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน การใช้ระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

จิตติวัฒน์ ทองแก้ว และ พัทธ์ชัย ศิริวงษ์ (2559) ทำการศึกษาการสร้างพื้นที่ทางสังคม และการดำรงอัตลักษณ์ของคนพิการที่ทำงานในองค์กรด้านการสื่อสารโทรคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างพื้นที่ทางสังคมของคนพิการในการทำงานเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ และการยอมรับในระดับ 1) ปัจเจกบุคคลหรือตัวคนพิการเอง 2) เพื่อนร่วมงานคนพิการและคนพิการอื่น ๆ และ 3) เพื่อนร่วมงานคนปกติและสังคม ซึ่งพื้นที่ทางสังคมนี้เป็นพื้นที่ในการแสดงอัตลักษณ์ ความเป็นตัวตนและความสามารถในการทำงานของคนพิการ และกระบวนการดำรงอัตลักษณ์ของคนพิการในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การยอมรับตนเอง 2) การเรียนรู้พัฒนาและฟื้นฟูศักยภาพ 3) การสร้างวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และ 4) การถ่ายทอดอัตลักษณ์ในการทำงาน ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ นี้ส่งผลให้คนพิการสามารถแสดงอัตลักษณ์ที่ได้แย่งต่อวาทกรรมหลักของสังคมที่มีต่อคนพิการได้ ทั้งนี้การสร้างพื้นที่ทางสังคมและการดำรงอัตลักษณ์ของคนพิการในการทำงานเป็นการพิสูจน์ในเบื้องต้นว่าคนพิการเป็นผู้มีศักยภาพและความสามารถในการทำงาน หากได้รับการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม และสามารถยกระดับการยอมรับให้เกิดขึ้นในสังคมอันจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อคนพิการในการทำงานต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เฉพาะตนไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์พยาบาลโดยตรง งานวิจัยส่วนใหญ่ทำในกลุ่มวัยรุ่น นักเรียน นักศึกษากลุ่มเปราะบาง และกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้มีงานวิจัยที่ได้อธิบายความสัมพันธ์ว่าอัตลักษณ์เฉพาะตนที่ถูกสร้างขึ้นจากปัจจัยภายในตนเอง และปัจจัยภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อม ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองที่ดีมากขึ้น อันเนื่องมากจากการรับรู้ในความเป็นตัวตนของตนเอง ผู้กระบวนการสร้างและให้คุณค่าในตนเองต่อการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยพัฒนาจากองค์ประกอบของทฤษฎีการให้ความหมายในงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์

โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย โดยมีอิทธิพลเฉพาะตนเป็นตัวแปรคั่นกลาง ร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

6. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators)

6.1 นิยามความหมายแรงจูงใจภายใน

Ryan & Deci (2000) ได้เสนอทฤษฎี Cognitive Evaluation Theory ซึ่งอธิบายว่าในการที่จะให้คนเรามีแรงจูงใจภายในได้นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองของความต้องการพื้นฐานที่สำคัญ 3 อย่าง ได้แก่

1. ความต้องการที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Autonomy) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าได้ปฏิบัติจากสิ่งที่เลือกด้วยตนเอง และปฏิบัติเองจากประสบการณ์ของพฤติกรรมที่ได้วางแผนไว้ด้วยตนเอง เป็นขั้นตอนจากภายในที่สะท้อนถึงการสนับสนุน มีความสอดคล้องที่เกี่ยวกับความต้องการในการกระทำ ไปสู่การปฏิบัติด้วยตนเองอย่างมีอิสระ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่เชื่อมโยงไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งมีความหลากหลายจากการเริ่มต้นโดยการควบคุมบังคับไปสู่การสนับสนุนการกำกับตนเองอย่างมีอิสระ

2. ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น ได้รับการยอมรับ ได้รับการความห่วงใย และรู้สึกมีตัวตนและมีคุณค่าในตนเองจากคนอื่นในทางปฏิบัติหรือการกระทำ รับรู้ถึงความอบอุ่น รู้สึกถึงการมีส่วนร่วม และได้รับกำลังใจจากผู้อื่น

3. ความต้องการที่จะเป็นคนที่มีความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความท้าทาย รวมทั้งมีโอกาสได้แสดงถึงความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ไม่เฉพาะด้านทักษะเท่านั้น ยังรวมถึงประสบการณ์ สิ่งที่เกิดขึ้นที่ผ่านมาทั้งหมดภายใต้สิ่งที่ตนเองสนใจ ภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมทางสังคมนั้น ๆ การให้คุณค่าความหมายของสิ่งที่ปฏิบัติที่ผ่านมาโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก จำทำให้บุคคลรับรู้ถึงความสามารถนั้น และสามารถที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มแรงจูงใจได้

ในบริบทขององค์กรนั้นลูกจ้างจะต้องได้ตอบสนองของความต้องการพื้นฐานก่อน จึงจะสามารถเสริมต้องการแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ในการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างต่อไป Ryan & Deci (2000) ได้เสนอแนวคิด Self-determination Theory แบ่งระดับของ

แรงจูงใจออกได้เป็น 6 ระดับ ไล่ระดับได้ตั้งแต่ทำพฤติกรรมโดยไม่ต้องมีแรงจูงใจใด ๆ ไปจนถึงทำพฤติกรรมโดยมีแรงจูงใจจากภายใน อธิบายได้ดังนี้

1. Non-regulation เป็นระดับที่การทำพฤติกรรมนั้นไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจแต่อย่างใด โดยมากมักจะเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ หรือเราไม่สามารถควบคุมได้ และรวมไปถึงพฤติกรรมใด ๆ ก็ตามที่ทำโดยไม่หวังผลอะไร

2. External Regulation เป็นระดับที่การทำพฤติกรรมนั้นอาศัยแรงจูงใจจากภายนอกล้วน ๆ เช่น ทำไปเพราะต้องการเงินรางวัล หรือได้คำชมเชย เป็นต้น

3. Introjected Regulation เป็นระดับที่การทำพฤติกรรมนั้นเริ่มอยู่ในการควบคุมโดยความต้องการของตนเองขึ้นมาบ้าง ทำเพื่อตอบสนองความต้องการอีโก้ (Ego) ของตนเอง ทำเพื่อหลีกเลี่ยงความรู้สึกผิด เป็นต้น

4. Identified Regulation เป็นระดับที่การทำพฤติกรรมนั้น เกิดจากความรู้สึกว่าเรามองเห็นความสำคัญและให้คุณค่าของพฤติกรรมดังกล่าว เราอยากทำพฤติกรรมนั้น เพราะเห็นว่ามันสำคัญ

5. Integrated Regulation เป็นระดับที่การทำพฤติกรรมนั้น กลายเป็นส่วนหนึ่งของเราไปแล้ว เรามองว่าพฤติกรรมนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของเรา ทั้งที่จริงแล้วอาจเป็นไปได้ว่าแนวคิดของเราต่างหากที่แปรเปลี่ยนไปสอดคล้องกับการทำพฤติกรรมนั้น ๆ

6. Intrinsic Motivation เป็นระดับที่เราทำพฤติกรรมนั้นเพราะเราอยากทำ ทำแล้วสนุก ทำแล้วมีความสุข

แนวคิดทฤษฎีการกำหนดตัวเอง (Self determination theory: SDT) เป็นกระบวนการปลูกฝังภายในบุคคล (Internalization) ซึ่งเป็นต้นตอสำคัญของการปรับตัวที่ดี ช่วยให้บุคคลมีพลังงาน ช่วยค้ำจุนและช่วยเติมเต็มความต้องการทางจิต (Psychological need) อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อพัฒนาการด้านสุขภาพและการเจริญเติบโตทางจิต (Psychological growth) ในเชิงทฤษฎียิ่งกระบวนการกำหนดตัวเองมีความสมบูรณ์ (เกิดจากแรงจูงใจภายใน) มากเพียงใด ยิ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมรรถภาพทางจิต (Psychological capacities) ความมีคุณธรรม ความมั่นคงทางอารมณ์ในอนาคต ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของคนในการทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน (วีรพล แสงปัญญา, 2556)

แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตด้วยตนเอง

และปัจจัยภายในงาน ได้แก่ ความท้าทาย ความน่าสนใจและเพลิดเพลินในงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (อรพินทร์ ชูชม, 2557)

แรงจูงใจภายใน เกิดขึ้นมาจากตัวของบุคคลเอง โดยไม่ต้องมีรางวัลหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ มาแลกเปลี่ยน บุคคลจะมุ่งมั่นทำงานเพราะความต้องการของตน ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายใน ซึ่งแรงจูงใจภายในนั้นจะเกิดได้จาก เจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ ความต้องการ การมองเห็นคุณค่าแห่งตน เป็นต้น ซึ่งมักเป็นพฤติกรรมที่คงทนถาวร เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร (มุทิกา สุกรณ์, 2558)

แรงจูงใจภายใน เป็นแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเพื่อทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความอยากรู้ อยากเห็น อยากเป็น เป็นเรื่องที่น่าสนใจ แปลกใหม่ ทำหาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรม โดยไม่จำเป็นต้องอาศัยรางวัลจากภายนอกหรือการบังคับกฎเกณฑ์ (ปวีร์ กาญจนภิ นิลผาย, 2562)

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจภายใน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในใจตัวของบุคคลเองที่แสดงพฤติกรรมที่มีทิศทาง มีพลัง เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน คือ การได้รู้สึถึงการใช้ความสามารถของตน มีอิสระที่กำหนดได้ด้วยตนเอง และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก และเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน

6.2 องค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน

อรพินทร์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และ วิลาศลักษณ์ ชิววัลลี (2543) ได้สร้างและพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายในฉบับนักเรียนและฉบับผู้ใหญ่ที่มีเนื้อหาแบบเดียวกันจำนวน 45 ข้อ พบว่าแบบวัดมีคุณภาพเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ โดยแบบวัดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Scale) ประกอบด้วยโครงสร้าง 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย
2. ความสนใจเพลิดเพลิน
3. ความเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีความสามารถ
5. ความมุ่งมั่น

มูทิกา สุภรณ์ (2558) แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. แรงจูงใจภายในด้านความต้องการสิ่งที่ท้าทาย หมายถึง ความชอบหรือความพึงพอใจต้องการทำงานที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม ชับซ้อน และมีความยากพอเหมาะสมควรกับความสามารถ โดยอาจต้องใช้ความสามารถในการทำงานอย่างมากเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ – ความเพลิดเพลิน หมายถึง การมีความกระตือรือร้น ความอยากรู้อยากเห็น ตลอดจนมีความสุข พพอใจและเพลิดเพลินในการทำงานหรือกิจกรรมที่น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. แรงจูงใจภายในด้านความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การมีความคิดริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการมีอิสระในการคิดและการกระทำ

4. แรงจูงใจภายในด้านความต้องการมีความสามารถ หมายถึง ความต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรในองค์กร รวมทั้งมีความต้องการที่จะเรียนรู้ พัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตน

5. แรงจูงใจภายในด้านความมุ่งมั่น หมายถึง การมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุด้วยความสามารถของตนเอง มีความยึดมั่นทุ่มเทให้กับงานโดยไม่หวังผลตอบแทนภายนอก ซึ่งความสำเร็จจากงาน เป็นแรงบันดาลใจภายในมากกว่ารางวัลหรือเกียรติยศภายนอก

Shizuka (2018) ศึกษาและพัฒนาโมเดลการให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW) โดยมี แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) ที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน การให้ความหมายในงานเชิงบวก เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น โดยมีองค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวัตถุประสงค์ที่สูงขึ้น (Higher Purpose)
2. ความสามารถ (Competence)
3. อิสระภาพ (Autonomy)
4. การมีปฏิสัมพันธ์ (Relatedness)
5. การเรียนรู้ (Learning)
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
7. ความก้าวหน้า (Personal Growth)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยใช้เครื่องมือแบบวัดแรงจูงใจภายในของ อรรถิพนธ์ ชูชม และคนอื่น ๆ (2543) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว พบว่าความสอดคล้องกับโมเดลการ

ให้ความหมายในงานของ Shizuka (2018) ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้องค์ประกอบของเครื่องมือดังกล่าว ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทนาย ด้านความสนใจเพลิดเพลิน ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความต้องการมีความสามารถ และ ด้านความมุ่งมั่น

6.3 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจภายใน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน งานวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศไทยนำเครื่องมือแบบวัดแรงจูงใจภายในของ อรพินทร์ ชูชม (2557) ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .68 ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายในดังกล่าว มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจภายในสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า ประกอบด้วย 1) ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทนาย 2) ด้านความสนใจเพลิดเพลิน 3) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง 4) ด้านความต้องการมีความสามารถ และ 5) ด้านความมุ่งมั่น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการวัดแรงจูงใจภายในจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความต้องการสิ่งที่ทำทนาย 2) ด้านความสนใจเพลิดเพลิน 3) ด้านความเป็นตัวของตัวเอง 4) ด้านความต้องการมีความสามารถ และ 5) ด้านความมุ่งมั่น

6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน

อาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป (กวีตา เกิดมงคล, 2552)

แรงจูงใจภายในที่สำคัญของอาจารย์พยาบาลคือ การมีทัศนคติทางบวกในการทำวิจัย มองเห็นโอกาสความก้าวหน้า และมีเป้าหมายในการผลิตผลงานเป็นของตนเอง และนอกจากนี้แรงจูงใจภายในยังส่งผลให้บุคคลมีความทุ่มเทในงาน ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วย

ให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน (รัตใจ เวชประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ, 2564)

อรพินทร์ ชูชม (2557) ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู ผลการวิจัยยืนยันว่าทรัพยากรบุคคล (ภูมิคุ้มกันทางจิต และแรงจูงใจภายใน) และทรัพยากรงาน (การรับรู้ความยุติธรรม สัมพันธภาพกับนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางจากปัจจัยเหล่านี้แล้วส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานตามสายงานวิชาชีพครู ซึ่งมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

อริศรา ซอบจิต (2560) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่าแรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านความภาคภูมิใจ ด้านกำลังใจในการทำงาน และด้านความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ได้ทำการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง ค.ศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายใน พบงานวิจัยจำนวนมากที่อธิบายความสัมพันธ์ของแรงจูงใจภายในส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแรงจูงใจทำให้เกิดการสร้างทัศนคติทางบวกในการทำวิจัย มองเห็นโอกาสความก้าวหน้า และมีเป้าหมายในการผลิตผลงานเป็นของตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีความทุ่มเทในงาน ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วยให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน และยังพบว่าอาจารย์พยาบาลที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการ และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อ

ปัจจัยจูงใจ ส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในงาน ส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยพัฒนาจากองค์ประกอบของทฤษฎี การให้ความหมายในงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อุดมการณ์เฉพาะตง งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของ ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย โดยมีแรงจูงใจภายใน เป็นตัวแปรแฝง ร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

7. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)

7.1 นิยามความหมายคุณลักษณะงาน

ทฤษฎีคุณลักษณะงาน มีที่มาจากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจากคุณสมบัติของงาน (Motivation of task) โดยแนวคิดแรกที่เกิดคือทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอริช เบิร์ก พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นผลมาจาก งานที่ทำ เช่น คุณลักษณะงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยนี้จะจูงใจให้ พนักงานเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคคล เกิดพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น รูปแบบการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคง โดยปัจจัยนี้จะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน แต่เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน (ชโลธร แจ่มจำรัส, 2557) ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่า ระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือขาดไปก็จะทำให้บุคคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

Oldham, Hackman & Pearce (1976) ศึกษาการออกแบบลักษณะงานที่จะสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน พบว่าการออกแบบลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานแบบเดียวกัน โดยพบว่าคุณลักษณะ ของงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ และภาวะจิตใจจะส่งผลต่อไปยังความพึงพอใจและแรงจูงใจ ในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกต่ำ จากการศึกษา

ออกแบบลักษณะงานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Oldham, Hackman & Pearce (1976) ได้พัฒนาแบบจำลองคุณลักษณะงานออกมาที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน (Job Dimensions) สภาวะทางจิต (Psychological States) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcome) ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง งานที่มีกิจกรรมหลากหลาย และจำเป็นต้องใช้ทักษะและความรู้หลายด้าน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายในการทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึง ความหลากหลายของทักษะความสามารถ

2. เอกลักษณะของงาน (Task Identity) หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนจบก็จะทำให้รับรู้ถึงเอกลักษณะของงานได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหรือนอกองค์กรก็ตาม หากงานนั้นส่งผลกระทบต่อผู้อื่นสูง ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงความสำคัญของงาน

4. ความมีอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับความมีอิสระเสรีภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ รวมถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ระดับการได้รับข้อมูลย้อนกลับของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของงานทั้ง 5 มิติจะส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจซึ่งจะมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจมี 3 ภาวะ ดังนี้

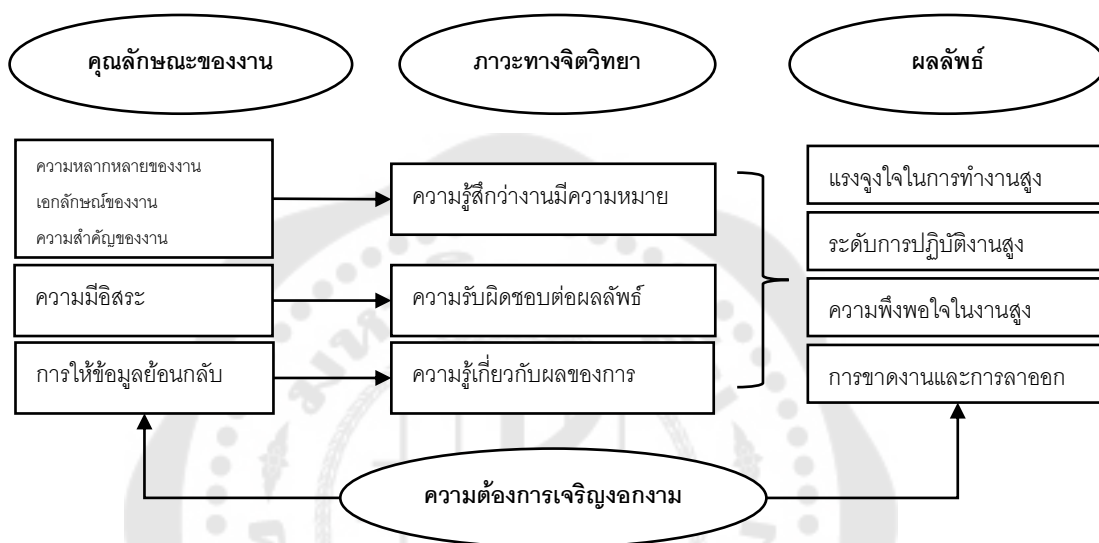
1. ความรู้สึกว่างานมีความหมาย (Experienced Meaningfulness of work) คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีค่าและมีความสำคัญ

2. ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Experienced Responsibility for Work Outcomes) คือ ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้ว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จและมีส่วนรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง

3. ความรู้เกี่ยวกับผลของการทำงาน (Knowledge of Result) คือ ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจและสามารถตีความผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

โดยผลลัพธ์ที่เกิดจากภาวะทางจิตทั้ง 3 ประการนี้ จะก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ คือ

1. แรงจูงใจในการทำงานสูง
2. ระดับการปฏิบัติงานสูง
3. ความพึงพอใจในงานสูง
4. การขาดงานและการลาออกต่ำ



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองคุณลักษณะงานของ Oldham, Hackman & Pearce (1976)

กล่าวได้ว่า คุณลักษณะงาน เป็นปัจจัยจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจเป็นผลมาจากการที่ทำงาน โดยพบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะจิตใจ และภาวะจิตใจจะส่งผล ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ผ่านการให้คุณค่า ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ซึ่งช่วยการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ลดการขาดงาน และการลาออกต่ำ

7.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะงาน

แบบจำลองคุณลักษณะงานของในมิติคุณลักษณะของงาน (Job Dimensions) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน เอกลักษณ์ของงาน และความสำคัญของงาน ส่งผลต่อภาวะทางจิตใจผ่านความรู้สึกว่างานมีความหมาย ช่วยให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) เป็นทักษะความชำนาญของพนักงานที่นำมาปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นเป็นอันจนจบกระบวนการทำงาน ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลสำเร็จ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) เป็นผลกระทบของงานที่มีต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในหรือนอกองค์กรก็ตาม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณลักษณะงานผ่านการให้คุณค่า ความรู้สึกที่งานมีความหมาย ช่วยให้มีระดับการปฏิบัติงานสูง พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทั้งในและต่างประเทศใช้เครื่องมือแบบวัดแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวแล้ว พบว่าความสอดคล้องกับโมเดลการให้ความหมายในงานของ Shizuka (2018) ผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้เครื่องมือดังกล่าวในการวัดมีคุณลักษณะงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านเอกลักษณ์ของงาน และด้านความสำคัญของงาน

7.3 เครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือที่ใช้วัดคุณลักษณะงานงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้เครื่องมือแบบประเมินคุณลักษณะงานของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแบบวัดคุณลักษณะงานดังกล่าวซึ่งแปลเป็นฉบับภาษาไทยโดยชโลธร แจ่มจำรัส (2557) ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .863 เลือกองค์ประกอบมาใช้ 3 ด้าน จำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับจากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ผู้ที่ตอบได้คะแนนสูงกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะงานสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า ประกอบด้วย 1) ด้านความหลากหลายของงาน 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน และ 3) ด้านความสำคัญของงาน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการวัดคุณลักษณะงานจากเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (rating scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความหลากหลายของงาน 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน และ 3) ด้านความสำคัญของงาน

7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

และความสำคัญของงาน ทั้งหมดล้วนเป็นความผูกพันด้านจิตใจ อันประกอบด้วย การรับรู้เรื่องงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรและการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ โดยการรับรู้เรื่องงาน มีองค์ประกอบตรงกับคุณลักษณะของงาน ทำให้รับรู้ถึงการให้คุณค่าและการให้ความหมายในการทำงาน

การศึกษานิเทศศาสตร์ของ คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้บริการของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีก โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรต้นกลางของ ภัทรภรณ์ ธนากรสิทธิ์ และ ปิยพงษ์ คล้ายคลึง (2566) พบว่า งานที่มีความหมายเป็นตัวแปรต้นกลางที่สำคัญ ช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติด้านการให้บริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) ที่กล่าวว่างานที่มีความหมายนับเป็นสภาวะทางจิตที่สำคัญทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสื่อกลางระหว่างคุณลักษณะของงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น โดยผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับงานที่มีความหมายและนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรมากมาย หากพนักงานขายได้รับมอบหมายงานที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ โดยจำเป็นต้องให้งานบริการด้านการขายทำยอดขายความสามารถ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้พนักงานขายได้ใช้ความสามารถที่ตนเองถนัดและมีความหลากหลาย นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องให้พนักงานขายมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้านยอดขาย กำไร หรือผลสำเร็จขององค์กร รวมไปถึงการได้รับประโยชน์ และความสำคัญของงานที่มีต่อพนักงานขาย เช่น การส่งผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อพนักงานรับรู้ว่างานของตนมีความหมาย มีแนวโน้มที่พนักงานจะทุ่มเทให้กับงานของตน และมีสมาธิกับงานมากขึ้น และเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อบุคคลอื่นและองค์กร จึงเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการบริการให้เพิ่มสูงขึ้น

ชุติมา มาลัย และคนอื่น ๆ (2560) ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน หรือออกแบบส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความท้าทายสร้างคุณค่าในงานให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในงานและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น ปัจจัยคุณลักษณะของงาน จำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทายและมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน

สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ทำการศึกษาวิจัยกับครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ธนิตา กำจิตเอก (2562) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่าความพึงพอใจในคุณลักษณะงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ทำทนาย มีคุณค่า น่าสนใจ และเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความอดทน และปฏิญานไหวพริบในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความภูมิใจ ในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดการกระทำที่อยากทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กร ตลอดจนอยู่กับองค์กรที่ยาวนาน เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความรัก ในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทั้งแรงกายแรงใจให้องค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

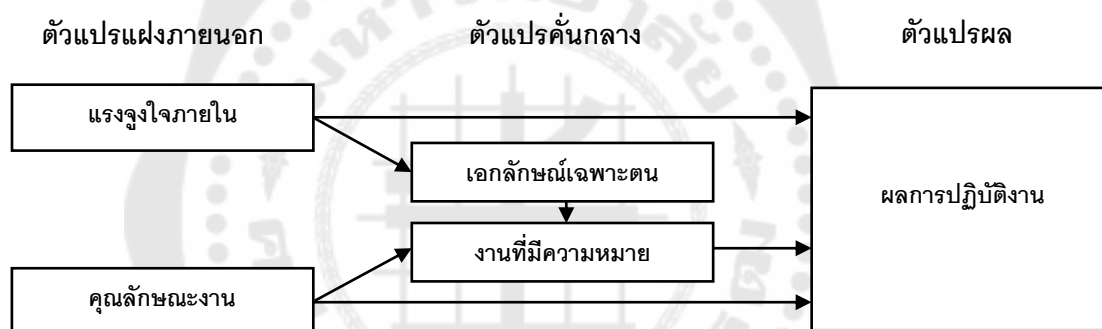
ศุสิทธิ์ เพชรเรียง, กิตติพร เนาว์สุวรรณ, นกษา สิงห์วีธรรม, และ รัถยานภิศ รัชตะวรรณ (2562) ทำการศึกษาคูณลักษณะอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่ออัตรลักษณ์การพยาบาลด้วยหัวใจมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาล ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ พบว่าคุณลักษณะความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีและคุณลักษณะความสามารถทางการบริหารของอาจารย์พยาบาล ส่งผลต่ออัตรลักษณ์การพยาบาลด้วยหัวใจมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยคุณลักษณะความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีมีผลต่ออัตรลักษณ์การพยาบาลด้วยหัวใจมนุษย์มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีถือเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทุกระดับ การจัดการเทคโนโลยีจึงกลายเป็นเรื่องสำคัญในการจัดการสมัยใหม่ ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษา จะเห็นได้ว่ากระบวนการดังกล่าวจำเป็น อย่างยิ่งที่อาจารย์พยาบาลต้องเข้ามาบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีในวิทยาลัยพยาบาล เช่นเดียวกับการพัฒนาอัตรลักษณ์ของนักศึกษาพยาบาลซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมจิตบริการ การคิดเชิงวิเคราะห์ และการให้

ผู้รับบริการมีส่วนร่วม อาจารย์พยาบาลเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ตามที่สถาบันกำหนด โดยผ่านการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเป็นหลัก ด้วยสื่อการเรียนการสอนทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย สำหรับคุณลักษณะความสามารถทางการบริหารเป็นอีกคุณลักษณะหนึ่งที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์การพยาบาลด้วยหัวใจมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นการทำงานกับบุคคลหรือผ่านบุคคล โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างอื่นประกอบ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นทักษะการบริหารจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์พยาบาลทุกระดับจำเป็นต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งงานที่เป็นงานตามลักษณะโครงสร้างและงานที่เป็นการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยอาจารย์พยาบาลต้องคำนึงถึงคุณภาพของวิธีการทำงานสู่การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Good Practice) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงาน การให้โอกาสเพื่อร่วมงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลพยาบาลวิชาชีพ และอาจารย์ พบว่ามีงานวิจัยส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน กล่าวถึงคุณลักษณะงานส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจ โดยผ่านความรู้สึกว่างานมีความหมาย ช่วยให้มีระดับการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยคุณลักษณะของอาจารย์พยาบาลที่ดียังส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาพยาบาลด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง โดยพัฒนาจากองค์ประกอบของทฤษฎีการให้ความหมายในงาน ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย โดยมีคุณลักษณะงานเป็นตัวแปรแฝง ร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

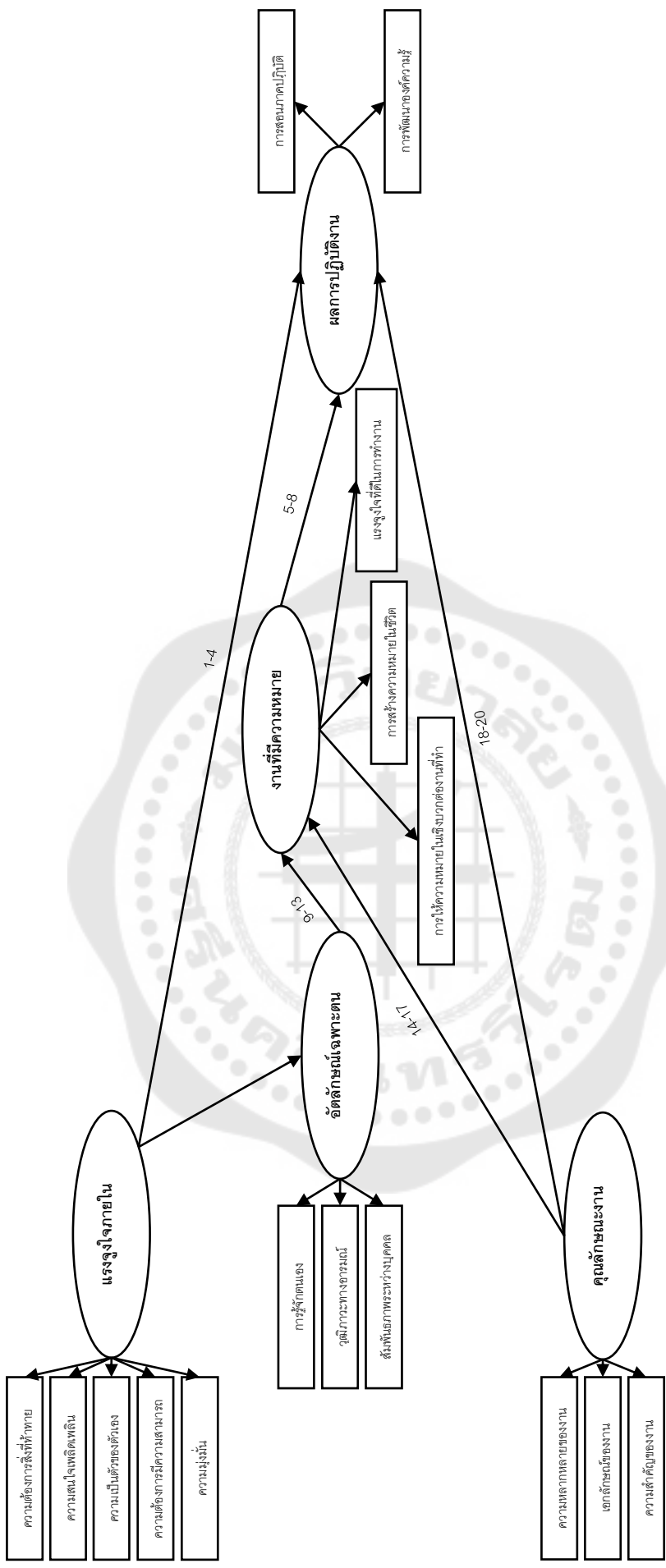
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ออกแบบการวิจัยในรูปแบบการวิจัยผสมวิธีตามลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) โดยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิชาการ ตำรา บทความที่เกี่ยวข้อง ส่วนการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล จากนั้นนำผลการศึกษาจากทั้ง 2 ระยะ มาดำเนินการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยเป็นข้อสรุปการศึกษาครั้งนี้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อเป็นข้อเสนอแนะ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายในงานทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้พัฒนาและนำองค์ประกอบของทฤษฎีการให้ความหมายในงานของ Shizuka (2018) ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน คุณลักษณะงาน อัตลักษณ์เฉพาะตน งานที่มีความหมาย และผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาเป็นสมมุติฐานการวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย

หมายเหตุ ตัวเลขกำกับแทนชื่อและปีของนักวิชาการที่ผูกอ้างอิงเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ :

1. กวิตา เกิดมงคล (2552)
2. มุทิกกา สุภรณ์ (2558)
3. อรพินทร์ ชูชม (2557)
4. รัตใจ เวชประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ (2564)
5. ณัฐชยา แยมอุทัย (2558)
6. ทง ลิง และคนอื่น ๆ (2562)
7. ธารปราง ต.วิเชียร (2563)
8. Shizuka (2018)
9. Erikson (1968)
10. จูตินันท์ สัมมานุช (2556)
11. สีนภาพร วิทยาวณิชชัย (2561)
12. อังคณา สุเมธสิทธิ์กุล และ องค์อร ประจันเขตต์ (2561)
13. สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล (2562)
14. ชโลธร แจ่มจำรัส (2557)
15. ชุติมา มาลัย และคนอื่น ๆ (2560)
16. ศุภีพร เพชรเรียง และคนอื่น ๆ (2562)
17. ภัทราภรณ์ ธนาการสิทธิ์ และ ปิยพงษ์ ค้ายคั้ง (2566)
18. Oldham, Hackman & Pearce (1976)
19. สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561)
20. ธนิตา กำจิตเอก (2562)

9. สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐาน 1 โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผ่านงานที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐาน 2 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

สมมุติฐาน 3 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตน

สมมุติฐาน 4 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง

สมมุติฐาน 5 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

สมมุติฐาน 6 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล

สมมุติฐาน 7 อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล

สมมุติฐาน 8 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยผสมวิธีตามลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) ใช้วิธีเชิงปริมาณก่อนแล้วตามด้วยวิธีเชิงคุณภาพแล้วนำผลเชิงคุณภาพมาอธิบายผลของเชิงปริมาณในเชิงลึก (Creswell, 2011) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 2 ระยะ โดยเริ่มดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล จากนั้นจึงนำผลจากการศึกษาเชิงปริมาณ มาใช้ในการสร้างแนวคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แล้วดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

การวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย รูปแบบของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย รูปแบบของการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กระบวนการดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

แบบแผนการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยรูปแบบการวิจัยผสมผสานวิธีตามลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) ที่แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณก่อน เพื่อตอบปัญหาการวิจัย และต่อด้วยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น (กันต์ฤทัย คลังพหล, 2563) โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพในการอธิบายผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ยืนยันรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล นำไปสู่การวิเคราะห์สังเคราะห์ และนำมาเรียบเรียงข้อมูลสร้างคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำผลการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาอภิปรายถึงผลที่ได้จากวิธีการเชิงคุณภาพที่ไปอธิบายผลของข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยระยะที่ 1

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาเพื่อยืนยันความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW) ที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตในประเทศไทย จำนวน 90 แห่ง สังกัดสถาบันการศึกษาภาครัฐบาล จำนวน 65 แห่ง สังกัดภาคเอกชน จำนวน 23 แห่ง และสังกัดอื่น ๆ ได้แก่ สังกัดสภาวิชาชีพ และสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 แห่ง (สภาการพยาบาล, 2565)

2. **กลุ่มตัวอย่าง** คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนสังกัด คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปี ขึ้นไป ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยแบ่งสัดส่วนสังกัดสถาบันการศึกษาภาครัฐบาล ภาคเอกชน และอื่น ๆ 3:1:1 และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูป A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models

(Soper, 2021) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการกำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Anticipated effect size) = 0.3 กำหนดค่า 1-Type II error (Desired statistical power level) = 0.8 กำหนดจำนวนตัวแปรแฝง (Number of latent variables) = 5 กำหนดจำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ (Number of observed variables) = 16 และกำหนดค่าโอกาสในการมีนัยสำคัญทางสถิติหรือ Type I error (Probability level) = 0.05 ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 173 คน ซึ่งผู้วิจัยได้บวกความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 ดังนั้นตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 220 คน ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความและโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยไปยังสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน และอื่น ๆ เพื่อขอเก็บข้อมูลแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ โดยมีคำชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย คำชี้แจงแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และขอความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ เลขที่ SWUEC/E/G-501/2564 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว ทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 220 คน โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกปกปิดไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยหรือระบุตัวตนบุคคล มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และการนำเสนอในทางวิชาการเป็นภาพรวม และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายหลังจากการวิจัยเสร็จสิ้น และได้รับการเผยแพร่ผลงานเรียบร้อยแล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นเครื่องมือแบบประเมินที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเครื่องมือแบบวัดการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน และดำเนินการตรวจสอบ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และนำแบบวัดที่ปรับปรุงไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 37 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ระหว่าง .70-.91 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.927 รวมถึงการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อและคะแนนรวม (Item-total Correlation

ส่วนที่ 2 แบบวัดการปฏิบัติงานผ่านการใช้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โดยกำหนดแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย 5 แบบวัด ดังต่อไปนี้

แบบวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ บุญส่ง สุประดิษฐ์ (2562) มีองค์ประกอบจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ 2) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มีข้อคำถาม 12 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.88, 0.83 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.70 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.74 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดผลการปฏิบัติงาน พบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัดแบบวัดข้อ 8 ทิ้ง เนื่องจาก Factor Loading ต่ำกว่า .5 และการปรับโมเดลลดความสัมพันธ์ระหว่างความคาดเคลื่อน มีค่า $(\chi^2) = 49.18$, $df = 37$, $p = 0.087$, $SRMR = 0.044$, $RMSEA = 0.039$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.96$, $\chi^2/df = 1.329$

ตัวอย่างข้อคำถาม

0. ฉันสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพการพยาบาล 1 2 3 4 5
 0. ฉันผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง 1 2 3 4 5

แบบวัดงานที่มีความหมาย เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ Steger, Dik & Duffy (2012) ซึ่งแปลเป็นฉบับภาษาไทยโดย ณัฐชยา แยมอุทัย (2558) องค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ 2) ด้านแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และ 3) ด้านการสร้างความหมายในชีวิต มีข้อคำถาม 10 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.76, 0.70, 0.85 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.90 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.79 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดงานที่มีความหมาย พบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัดแบบวัดข้อ 3, 4 ทิ้ง เนื่องจาก Factor Loading ต่ำกว่า .5 และการปรับโมเดลลดความสัมพันธ์ระหว่าง

ความคาดเคลื่อน มีค่า (χ^2) = 16.96, df = 14, p = 0.26, SRMR = 0.024, RMSEA = 0.031, CFI = 1.00, GFI = 0.98, χ^2/df = 1.211

ตัวอย่างข้อคำถาม

- | | |
|---|-----------|
| 0. งานของฉันทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม | 1 2 3 4 5 |
| 0. ทุกคนยอมรับผลงานของฉัน ทำให้ฉันต้องทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น | 1 2 3 4 5 |

แบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ สيناพร วิทาวณิชชัย (2561) มีองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักตนเอง 2) ด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และ 3) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีข้อคำถาม 11 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.74, 0.72, 0.84 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.87 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.39 - 0.80 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของ แบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตน พบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัด แบบวัดข้อ 4 ทิ้ง เนื่องจาก Factor Loading ต่ำกว่า .5 และการปรับโมเดลลากเส้นความสัมพันธ์ ระหว่างความคาดเคลื่อน มีค่า (χ^2) = 35.10, df = 30, p = 0.24, SRMR = 0.036, RMSEA = 0.028, CFI = 1.00, GFI = 0.97, χ^2/df = 1.17

ตัวอย่างข้อคำถาม

- | | |
|--|-----------|
| 0. ฉันยอมรับความเป็นตัวเองของฉันได้ | 1 2 3 4 5 |
| 0. ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อมีคนทำให้โกรธ | 1 2 3 4 5 |

แบบวัดวัดแรงจูงใจภายใน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ อรพินทร์ ชูชม (2557) มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย 2) ความสนใจเพลิดเพลิน 3) ความเป็นตัวของตัวเอง 4) ความต้องการมีความสามารถ และ 5) ความมุ่งมั่นมีข้อคำถาม 17 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.72, 0.89, 0.58, 0.96, 0.81 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.91 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.37 - 0.93 และจากการตรวจสอบ

ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดแรงจูงใจภายใน พบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $(\chi^2) = 118.53$, $df = 95$, $p = 0.051$, $SRMR = 0.046$, $RMSEA = 0.034$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.94$, $\chi^2/df = 1.248$

ตัวอย่างข้อคำถาม

- | | |
|--|-----------|
| 0. ฉันต้องการทำงานที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของฉัน | 1 2 3 4 5 |
| 0. ฉันทำงานด้วยความกระตือรือร้น | 1 2 3 4 5 |

แบบวัดคุณลักษณะงาน เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดย ชโลธร แจ่มจำรัส (2557) มีองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความหลากหลายของงาน 2) เอกลักษณะของงาน และ 3) ความสำคัญของงาน มีข้อคำถาม 9 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟารายด้านเท่ากับ 0.72, 0.80, 0.64 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมเท่ากับ 0.85 รวมถึงมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.81 และจากการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดคุณลักษณะงาน พบว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $(\chi^2) = 27.08$, $df = 20$, $p = 0.13$, $SRMR = 0.041$, $RMSEA = 0.037$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.97$, $\chi^2/df = 1.354$

ตัวอย่างข้อคำถาม

- | | |
|--|-----------|
| 0. ฉันสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ | 1 2 3 4 5 |
| 0. งานในส่วนของฉันส่งผลต่อความสำเร็จของงาน | 1 2 3 4 5 |

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรองค์ประกอบต่าง ๆ ในงานวิจัย เพื่อให้สามารถกำหนดนิยามขององค์ประกอบตัวแปรที่นำมาใช้ในงานวิจัย รวมทั้งทำความเข้าใจความหมายของตัวแปรให้ตรงตามทฤษฎีการให้ความหมายในงาน

2. ทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแบบวัดตัวแปรองค์ประกอบต่าง ๆ ในงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับบริบทงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้ และปรับข้อความและมาตราวัดให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล

3. สร้างแบบวัดตัวแปรองค์ประกอบต่าง ๆ โดยใช้มาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ จากน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน (มากที่สุด) จนถึงน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน (น้อยที่สุด) ให้สอดคล้องกับบริบทและจุดมุ่งหมายในการศึกษาของการวิจัย

4. นำแบบวัดที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบข้อความในแบบวัด หลังจากได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแล้ว นำแบบวัดทั้งหมดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นอาจารย์พยาบาลผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และมีความเชี่ยวชาญทางสาขาพฤติกรรมศาสตร์ ร่วมพิจารณาและตัดสินเครื่องมือมีข้อคำถามเกี่ยวข้องกับเนื้อหาและมีความครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ โดยข้อคำถามทั้งหมดต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 จึงสามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ และหากมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจะต้องปรับข้อคำถามให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจพิจารณาตัดข้อคำถามนั้น

5. นำแบบวัดที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในประชากรเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพแบบวัด ดังนี้

5.1 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนกของข้อคำถามแต่ละข้อด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Items-total correlation) ปรับปรุงแบบวัด โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ มีความกำกวม หรือมีจำนวนผู้ตอบในข้อนั้นน้อยมากทิ้งไป โดยทำการคัดเลือกข้อที่มีสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเป็นบวก และมีค่าตั้งแต่ .20 เป็นต้นไป

5.2 หาค่าความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบและยืนยันเครื่องมือที่พัฒนามาจากทฤษฎีการให้ความหมายในงาน มีองค์ประกอบตรงตามโมเดลโครงสร้างที่นำมาใช้หรือไม่

5.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความพร้อมแนบบทแบบวัดการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ขอความร่วมมือจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลงานวิจัยรูปแบบออนไลน์ รายละเอียดดังนี้

1. ทำบันทึกข้อความแนะนำตัวตนของผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ต่าง ๆ โดยออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และโทรศัพท์สอบถามเพื่อยืนยันการตอบรับการเข้าร่วมโครงการวิจัย

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลจากสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์แต่ละแห่งแล้ว ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อชี้แจงวิธีการเก็บข้อมูลด้วยวาจาและส่งไปรษณีย์เป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบด้วย บันทึกข้อความ แบบวัดการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล และโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์งานวิจัยที่มี QR Code พร้อม Link เข้าทำแบบสอบถามออนไลน์

3. ติดตามผลการเก็บข้อมูลกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ๆ จนได้ข้อมูลครบถ้วนตามที่กำหนด และดำเนินการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการกำหนดรหัสลงรหัสและตรวจสอบข้อมูลให้ตรงตามข้อตกลงของการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบวัดแต่ละฉบับ และคัดเลือกข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์
2. ตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์ของแบบวัดแต่ละฉบับ โดยทำการลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. นำคะแนนที่ได้จากการลงรหัสไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ทำการตรวจสอบจำนวนและคุณภาพของการตอบแบบวัด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์เบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย
2. วิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ LISREL (Linear Structural Relationship : LISREL) เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าอิทธิพลทางตรง ค่าอิทธิพลทางอ้อม และค่าอิทธิพลรวม

2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของแบบสอบถามในการวิจัย

2.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงาน ผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล โดยพิจารณาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (X^2) ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์และองศาความอิสระ (X^2) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA)

การเชื่อมโยงการวิจัยระยะที่ 1 สู่อการวิจัยระยะที่ 2

เมื่อผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 ทำให้ทราบว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแรงจูงใจภายในยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้อค้นพบเหล่านี้ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียงข้อมูลสร้างคำถามกึ่งโครงสร้างใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก อธิบายผลของข้อมูลเชิงปริมาณ และเพื่อการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ในการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาเรียบเรียงข้อมูลสร้างคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำผลการวิจัยมาอธิบายผลของข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นกลุ่มอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และทำแบบวัดได้คะแนนสูง มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งวิชาการ มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์หรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ/หรือด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดดเด่น ได้รับรางวัลระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ จำนวน 9 คน โดยก่อนเริ่มต้นการขอสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อขออนุญาตหมาย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 และก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิจัยในระยะที่ 1 ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับทราบ พร้อมให้ข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายของตัวแปรสำคัญของการวิจัย เพื่อเป็นการทำความเข้าใจให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนการสัมภาษณ์

กระบวนการดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยที่ต้องการศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างลุ่มลึก ซึ่งมาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 เพื่อยืนยันรายละเอียดเกี่ยวกับความหมายของตัวแปรสำคัญของการวิจัย ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน และเพื่อศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

2. หลักเกณฑ์สำหรับการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Inclusion Criteria) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นกลุ่มอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และทำแบบวัดได้คะแนนสูง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งวิชาการ มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์หรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ/หรือด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดดเด่น ได้รับรางวัลระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ

3. การติดต่อในการเข้าถึงข้อมูล ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานงานไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยตรงเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และเมื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญอนุญาตในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อขออนุมัติให้บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการวิจัย และดำเนินการติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยตรง ผ่านช่องทาง การพูดคุยโทรศัพท์ อีเมล หรือช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูล

4. การเตรียมข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้คิดประเด็นปัญหาการวิจัยไว้เบื้องต้น โดยกำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยเป็นคำถามปลายเปิด เน้นให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถถ่ายทอดเรื่องราวได้อย่างเปิดกว้างและยืดหยุ่น รวมทั้งมีการสังเกตและจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ด้วย

5. การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก หลังจากมีการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ และช่องทางการติดต่อแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตามแผนการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยแนะนำตนเองว่าเป็นนิสิตปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังศึกษาและมีความสนใจศึกษาพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล โดยการใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก และขออนุญาตในการบันทึกเสียงตลอดระยะเวลาการสัมภาษณ์ รวมทั้งขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าหากผู้วิจัยกลับมาตรวจสอบข้อมูลแล้วพบว่ายังได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมประเด็นคำถาม ผู้วิจัยจะขออนุญาตติดต่อกลับไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสอบถามเพิ่มเติม

6. หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการถอดคำพูดจากไฟล์บันทึกเสียง และการจดบันทึก ลงรหัส ลักษณะคำต่อคำเพื่อรักษาข้อมูลให้เป็นข้อมูลที่จริงมากที่สุด เพื่อนำมาพิมพ์ในลักษณะคำถามและคำตอบ (Questions & Answers) จากนั้นผู้วิจัยจะทำการลงรหัสข้อมูลที่ได้อ่านและจัดหมวดหมู่ของข้อมูล เพื่อเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7. การตรวจสอบข้อมูล เมื่อแยกหมวดหมู่ของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนั้น ผู้วิจัยอ่านบททวนอีกหลาย ๆ รอบ เพื่อตรวจสอบประเด็นคำถาม หากข้อมูลที่ได้รับยังไม่มี ความชัดเจนหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ข้อมูลไม่ครบประเด็นหรือผู้วิจัยยังมีประเด็นข้อสงสัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะติดต่อกลับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

8. สรุปและวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อข้อมูลทั้งหมดได้ถูกแยกจัดตามหมวดหมู่และข้อมูลที่ได้อ่านมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ตามหลักการของงานวิจัยเชิงคุณภาพ นำเสนอและอธิบายเพิ่มเติมตามกระบวนการวิจัยคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่สำคัญที่สุดในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ลักษณะสำคัญคือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการจดบันทึก

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแนวคำถามกึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ที่มีลักษณะเป็นประเด็นกว้าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กรอบประเด็นปัญหาการวิจัยที่ตั้งไว้ รวมถึงผลการวิจัยในระยะที่ 1 สร้างเป็นแนวคำถามที่ครอบคลุมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยสร้างเป็นประเด็นหลัก ๆ ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างกว้างขวางและยืดหยุ่น คำถามเรียงตามลำดับของเนื้อหา และสามารถปรับได้ตามลักษณะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกจะประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1.1. แนวคำถามหลัก (Main question) เป็นคำถามที่ผู้วิจัยตั้งประเด็นคำถามสำหรับถามล่วงหน้า เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นที่จะทำการศึกษาที่เป็นแนวคำถามกว้าง ๆ (Interview guide)

1.2. คำถามเพื่อขอรายละเอียดและความชัดเจน (Probing questions) เป็นคำถามที่สัมภาษณ์แล้วแต่คำตอบที่ได้ยังไม่ชัดเจน ข้อมูลที่ได้รับยังขาดรายละเอียด หรืออาจเกิดประเด็นใหม่ ๆ ในการพูดคุยจากประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดเอาไว้ การขอรายละเอียดจะช่วยให้ผู้วิจัยมีความชัดเจนและลงลึกในประเด็นนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น

1.3. คำถามเพื่อตามประเด็น (Follow-up questions) เป็นคำถามที่ผู้วิจัยใช้เมื่อระหว่างการสัมภาษณ์ได้ข้อค้นพบเรื่องราวใหม่ ๆ ที่มีความน่าสนใจมาเป็นประเด็นถามต่อ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับหัวข้อวิจัยให้ลึกลงไป ผู้วิจัยสามารถใช้คำถามเพื่อตามประเด็นขณะที่ทำการสัมภาษณ์นั้น หรืออาจเก็บไว้ในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไปได้เช่นกัน

ตัวอย่างแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแรงจูงใจภายในยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- 1) ท่านคิดว่าการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญอย่างไร และหากบุคคลขาดการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล
- 3) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลอย่างไร
- 4) หากท่านสามารถเสนอแนะ แนวปฏิบัติต่อสถาบันการศึกษาพยาบาล กิจกรรม/ แนวทาง/ วิธีการแบบใด ที่จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

2. การสังเกต (Observe as participant) ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบไม่ได้มีส่วนร่วมโดยสมบูรณ์ เป็นการสังเกตระหว่างการสนทนาว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีการแสดงท่าทางหรือปฏิบัติอย่างไร

3. การจดบันทึก (Field note) ผู้วิจัยจะทำการบันทึกอย่างทันท่วงทีภายหลังจากสังเกตลักษณะท่าทางของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ระหว่างทำการสัมภาษณ์ รวมทั้งลักษณะอาการที่น่าสนใจ สีหน้า ท่าทาง อากัปกริยาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีการทบทวนและเรียบเรียงการบันทึกใหม่เพื่อประเมินข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่ายังมีประเด็นอะไรที่ควรจะมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ทั้งนี้การบันทึกข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องไม่มีความเห็นของผู้วิจัยเข้าไป เนื่องจากเป็นข้อมูลเฉพาะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเท่านั้น ส่วนความคิดของผู้วิจัยจะเขียนแยกไว้ต่างหากเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หรืออย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของไมล์สและฮิวเบอร์แมน เสนอแนวทางวิเคราะห์ข้อมูล มี 3 ขั้นตอนหลัก คือ การจัดระเบียบข้อมูล การแสดงข้อมูล และการสรุปตีความและยืนยันความถูกต้อง (Miles & Huberman, 1994)

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) หลังจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการจัดระเบียบข้อมูลทั้งทางกายภาพและทางเนื้อหา ทั้งจากข้อมูลการสัมภาษณ์ ข้อมูลการสังเกต ให้อยู่ในรูปแบบของเอกสารที่เป็นระเบียบและเป็นระบบ เนื่องจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์ยังเป็นข้อมูลที่ไม่สามารถนำมาใช้ได้ทันที ต้องนำข้อมูลทั้งในรูปแบบของการบันทึกเสียง และการจดบันทึก ทำการเปลี่ยนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ถอดไฟล์บันทึกเสียงคำสัมภาษณ์อย่างละเอียดชนิดคำต่อคำให้อยู่ในรูปแบบของแฟ้มข้อมูลที่พร้อมสำหรับการอ่านและทำความเข้าใจ และนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การแสดงข้อมูล (Data Display) หลังจากที่มีการแปลงข้อมูลในรูปแบบข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ผู้วิจัยจะแตกข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วทั้งหมดออกมาเป็นประเด็นย่อย ๆ ตามความหมายของแต่ละประเด็น และคงรักษาลักษณะที่เป็นธรรมชาติ อารมณ์ ความรู้สึก บรรยากาศของการสนทนาไว้ไม่ให้เสียไป มาจัดทำเป็นแบบบทสนทนาจากการสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยเลือกเอาประเด็นที่มีความหมายตรงประเด็นกับเรื่องที่ทำการวิเคราะห์มาลงรหัส (Coding) ซึ่งเป็นการทอนข้อมูลลง กำหนดรหัสสั้น ๆ ขึ้นมาแทนความหมายสำคัญที่ข้อความนั้นสื่อออกมา ทั้งนี้การกำหนดรหัสวิเคราะห์นำมาจากปัญหาการวิจัย และกำหนดรหัสให้สอดคล้องกับประเด็นการวิจัย ผู้วิจัยแยกประเด็นความเหมือนและความแตกต่างของชุดข้อมูล เพื่อแยกชุดข้อมูลไปไว้ในหมวดหมู่ต่าง ๆ จากนั้นผู้วิจัยจะนำหมวดหมู่ที่สร้างไว้มาเปรียบเทียบดูเพื่อที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ทั้งหมด

3. การสรุป ตีความ และยืนยันความถูกต้อง (Conclusion Interpretation and Verification) เป็นการนำข้อมูลที่แตกออกเป็นประเด็นย่อย ๆ ที่ได้รับการกำหนดรหัสแล้ว กลับมารวมเข้ากันใหม่ รวมข้อมูลเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ ตามลักษณะความสัมพันธ์ที่หน่วยย่อยนั้นมีต่อกัน เพื่อสะดวกในการอ่านเพื่อหาความหมาย หาข้อสรุป และตีความ ตรวจสอบว่าข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องแม่นยำ และมีความน่าเชื่อถือ

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

1. การตรวจสอบภายในและการตรวจสอบภายนอก ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกว่าข้อมูลที่ได้รับมานั้นมีครอบคลุมประเด็นจุดมุ่งหมายของการวิจัยและสอดคล้องกับข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งในบางครั้งการเก็บข้อมูลที่ได้รับมาจากการสัมภาษณ์ในครั้งแรกไม่ยังไม่ครอบคลุมประเด็น ทำให้ผู้วิจัยต้องไปขออนุญาตในการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเพียงพอ ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเหมาะสมกับการศึกษา เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนผ่านกระบวนการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนการตรวจสอบภายนอก ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการตรวจสอบโดยบุคคลผู้เกี่ยวข้อง (Member Checks) โดยผู้วิจัยมีการนำเสนอจากการสัมภาษณ์และผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอ่านเพื่อทบทวนเนื้อหาความถูกต้อง โดยการส่งเป็นไฟล์เอกสารทางอีเมลให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถโต้แย้งและวิจารณ์ เพื่อหาข้อสรุปและการตีความของผู้วิจัยถูกต้องหรือใช้ได้ ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมากน้อยเพียงใด สะท้อนความเป็นจริงที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าข้อมูลมีถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอหรือไม่ และหากตรวจสอบพบว่าการตีความหมายของผู้วิจัยมีบางประเด็นไม่ครอบคลุมหรือมีการอธิบายไม่ชัดเจน ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเขียนอธิบายเพิ่มเติมกลับมายังผู้วิจัย เพื่อนำข้อมูลนั้นกลับมาแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลให้มีความครอบคลุมและถูกต้องครบถ้วน

2. การตรวจสอบแบบสามเส้าจากหลากหลายแห่ง (Data Triangulation) ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ หรือการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งที่มาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลาย ๆ คน จากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ อันได้แก่ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์และได้ผลสรุปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

3. การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต ร่วมกับการรวบรวมข้อมูล และศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ จากแหล่งข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การบันทึกเสียง การจดบันทึก และการพิจารณาเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยจะทำการทบทวนตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนที่จะนำมาใช้เป็นหลักฐานในการอ้างอิงข้อมูล และสรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

4. การตรวจสอบการดำเนินการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing) ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนร่วมตรวจสอบและให้รายละเอียด วิจารณ์ วิพากษ์วิจารณ์ แสดงข้อคิดเห็น และตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับผลการสัมภาษณ์ในภาพรวมของทุกคน จากนั้นได้นำผลสรุปอันเป็นแก่นสาระที่ได้จากการวิเคราะห์มาปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญว่าข้อค้นพบต่าง ๆ เป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องเหมาะสมและตรงกับจุดมุ่งหมายการวิจัยหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยได้นำเอาข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ความครอบคลุมและถูกต้องครบถ้วน

การพิทักษ์สิทธิ

เมื่อผู้วิจัยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ เลขที่ SWUEC/E/G-501/2564 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการทำบันทึกข้อความขอเก็บข้อมูลการวิจัยอย่างเป็นทางการ แนะนำตัวตนของผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยของสถาบันการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ต่าง ๆ โดยออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดในกระบวนการวิจัยให้ทราบ เอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย วิธีการวิจัย ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยทั้งหมดจะต้องได้รับการยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเคารพในการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้เป็นไปโดยสมัครใจ ไม่มีการบังคับให้ตอบคำถามที่กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่สะดวกในการให้ข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการเข้าร่วมวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยข้อมูลทุกประเภทจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะดำเนินการทำลายข้อมูลทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยผลานวิธีตามลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) ในการพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

การวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล

การวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

การวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติในรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อตอบสมมุติฐานของการวิจัย ด้วยโปรแกรมลิสเรล (Linear Structural Relationship: LISREL) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน (Meaning of work: MOW) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

X^2	หมายถึง	ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Squared Residual)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Error of Approximation)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 220 คน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	4.55
หญิง	210	95.45
ช่วงอายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	15	6.82
31 - 40 ปี	80	36.36
41 - 50 ปี	49	22.27
51 - 60 ปี	59	26.82
มากกว่า 60 ปี	17	7.73

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ประเภทข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	163	74.09
ปริญญาเอก	43	19.55
หลังปริญญาเอก	14	6.36
สถานภาพ		
โสด	104	47.27
แต่งงาน	98	44.55
หย่า / หม้าย	18	8.18
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	167	75.91
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	46	20.91
รองศาสตราจารย์	7	3.18
ตำแหน่ง/หน้าที่ทางการบริหารงานในองค์กร		
ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	170	77.27
หัวหน้าสาขา/ภาควิชา	30	13.64
ผู้ช่วย/รองคณบดี (หรือตำแหน่งที่เทียบเคียงกัน)	20	9.09
สถาบันการศึกษาที่สังกัด		
รัฐบาล	132	60.00
เอกชน	42	19.09
อื่น ๆ	46	20.91
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	124	56.36
11-20 ปี	54	24.55
21-30 ปี	25	11.36
มากกว่า 30 ปี	17	7.73

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 95.45 ส่วนใหญ่มีอายุ อยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา มีอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 26.82 และมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.27 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 163 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.09 รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.55 และหลัง ปริญญาเอก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.36 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 42.47 รองลงมา คือ สถานภาพแต่งงาน จำนวน 98 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.55 คน และสถานภาพหย่า หรือหม้าย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18 ด้านตำแหน่งวิชาการ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 75.91 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18 ด้านตำแหน่งหรือหน้าที่ทางการบริหารงานในองค์กร ส่วนใหญ่ ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมา คือ หัวหน้าสาขา หรือภาควิชา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และผู้ช่วย หรือรองคณบดี หรือตำแหน่ง ที่เทียบเคียงกัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ด้านสถาบันการศึกษาที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัด สถาบันการศึกษาของรัฐบาล จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.91 และสถาบันการศึกษาของเอกชน จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.09 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลา อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 รองลงมา คือ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 54 คน และระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของตัวแปร ก่อนดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร

การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ที่ทำการศึกษาในโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคำนวณค่าเฉลี่ย (M) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (SK) ค่าความโด่ง (Ku) และค่าไคสแควร์ (X^2) โดยผู้วิจัยให้คะแนนตัวแปรสังเกตได้ให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐานพิสัยอยู่ระหว่าง 1-5 และทำการทดสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งความเบ้ และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบสถิติพื้นฐานของตัวแปรปรากฏว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ มีตัวแปรเพียงตัวแปรเดียวที่มีการแจกแจงไม่ปกติคือ การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ โดยค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษา มีค่าอยู่ระหว่าง 3.203 ถึง 4.784 การกระจายตัวของข้อมูลด้วยการพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.401 ถึง 0.667 ตามลำดับ จากการตรวจสอบค่าความเบ้ (SK) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรมีค่าความเบ้ระหว่าง -1.789 ถึง -0.014 โดยตัวแปรที่มีความเบ้น้อยที่สุดคือ การพัฒนาองค์ความรู้ และมากที่สุดคือ การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ ตามลำดับ และเมื่อทำการพิจารณาค่าความโด่ง (Ku) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรมีค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -0.756 ถึง 1.918 โดยตัวแปรที่มีค่าความโด่งน้อยที่สุดคือ การรู้จักตนเอง และมากที่สุดคือ การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังทำการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) ของตัวแปรสังเกตได้ โดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square Test) พิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหากตัวแปรมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้ จึงเหมาะสมต่อการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต่อไป รายละเอียดแสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปรที่สังเกตได้	M	SD	Sk	Ku	p
การสอนภาคปฏิบัติ	4.593	0.401	-0.337	-0.593	169.957
การพัฒนาองค์ความรู้	3.203	0.921	-0.014	-0.106	51.563
การให้ความในเชิงบวกต่องานที่ทำ	4.784	0.506	-1.789	1.918	140.333
การสร้างความหมายในชีวิต	4.388	0.588	-0.350	-0.615	110.632
แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน	4.406	0.635	-0.459	-0.601	102.867
การรู้จักตนเอง	4.642	0.444	-0.667	-0.756	155.303
วุฒิภาวะทางอารมณ์	4.268	0.549	-0.189	-0.424	115.262
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	4.266	0.591	-0.182	-0.445	107.096
ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย	4.129	0.576	-0.153	-0.353	106.301
ความสนใจเฟลิดเฟลีน	4.274	0.562	-0.209	-0.511	112.884
ความเป็นตัวของตัวเอง	4.397	0.525	-0.312	-0.651	124.141
ความต้องการมีความสามารถ	4.715	0.504	-1.057	-0.024	138.670
ความมุ่งมั่น	4.573	0.516	-0.624	-0.567	131.554
ความหลากหลายของงาน	4.526	0.514	-0.529	-0.610	130.479
เอกลักษณ์ของงาน	4.441	0.555	-0.336	-0.581	118.784
ความสำคัญของงาน	4.030	0.667	-0.148	-0.380	89.557

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson ตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ที่ตัวแปรในโมเดลควรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง แต่ไม่มากเกินไป ($r < .85$) จนทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) (Kline, 2005) ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษาแต่ละตัว

Variable	P1	P2	M1	M2	M3	S1	S2	S3	I1	I2	I3	I4	I5	J1	J2	J3
P1	1															
P2	.333	1														
M1	.264	.183	1													
M2	.305	.267	.603	1												
M3	.372	.258	.523	.764	1											
S1	.375	.304	.207	.405	.461	1										
S2	.400	.276	.124	.333	.344	.522	1									
S3	.338	.176	.243	.398	.382	.402	.574	1								
I1	.322	.336	.065	.235	.263	.312	.283	.273	1							
I2	.446	.271	.282	.539	.628	.507	.462	.504	.533	1						
I3	.350	.279	.146	.345	.387	.442	.377	.298	.593	.556	1					
I4	.121	.123	.107	.183	.184	.266	.315	.204	.274	.239	.436	1				
I5	.443	.246	.367	.505	.479	.471	.401	.448	.390	.619	.479	.450	1			
J1	.401	.205	.333	.399	.437	.558	.326	.302	.299	.482	.394	.414	.525	1		
J2	.432	.268	.447	.553	.505	.507	.328	.372	.241	.500	.398	.308	.623	.653	1	
J3	.284	.066	.247	.284	.293	.316	.241	.359	.172	.313	.236	.152	.247	.383	.420	1
Mean	4.59	3.20	4.78	4.39	4.41	4.64	4.27	4.27	4.13	4.27	4.40	4.72	4.57	4.53	4.44	4.03
SD.	.401	.921	.506	.588	.635	.444	.549	.591	.576	.562	.525	.504	.516	.514	.555	.667

หมายเหตุ P1 = การสอนภาคปฏิบัติ

P2 = การพัฒนาองค์ความรู้

M1 = การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ

M2 = แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน

M3 = การสร้างความหมายในชีวิต

S1 = การรู้จักตนเอง

S2 = วุฒิมิภาวะทางอารมณ์

S3 = สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

I1 = ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย

I2 = ความสนใจและความเพลิดเพลิน

I3 = ความเป็นตัวของตัวเอง

I4 = ความต้องการมีความสามารถ

I5 = ความมุ่งมั่น

J1 = ความหลากหลายของงาน

J2 = เอกลักษณะของงาน

J3 = ความสำคัญของงาน

จากตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson พบว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับที่เหมาะสม (.065 ถึง .764) โดยตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ตัวแปรการสร้างความหมายในชีวิตกับตัวแปรแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ($r = .764$) รองลงมาคือ ตัวแปรความสนใจและความเพลิดเพลินกับตัวแปรความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ($r = .653$) และตัวแปรความสนใจและความเพลิดเพลินกับตัวแปรการสร้างความหมายในชีวิต ($r = .628$) ส่วนตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความต้องการสิ่งที่ท้าทายกับการให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ ($r = .065$) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ที่จะทำให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรง พบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์กันมากกว่า .850 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลจากตัวแปรชุดนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

3. การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบสมมติฐาน โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล เพื่อแสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถอธิบายตัวแปรผลการปฏิบัติงาน และตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงาน มีค่าสถิติที่ใช้เป็นดัชนีแสดงความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ 1) ค่าไคสแควร์ (X^2) ซึ่งเป็นค่าแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของดัชนีวัดระดับความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม 2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) ที่คำนวณจากค่าไคสแควร์หารด้วยค่าองศาอิสระ (X^2/df) ซึ่งเป็นค่าแสดงระดับความสอดคล้อง 3) ดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสมบูรณ์ (Absolute Fit Index) ที่นิยมได้แก่ค่าสถิติที่แสดงความแปรปรวนและความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ที่แสดงในรูปแบบของดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) เป็นค่าที่แสดงว่าโมเดลของการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทฤษฎีดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลย คือค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) 5) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน ได้แก่ ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) และค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Standard RMR: SRMR) และ 6) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Square Error of Approximation Index: RMSEA) เป็นค่าดัชนีบอกกว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างดีมากหรือไม่

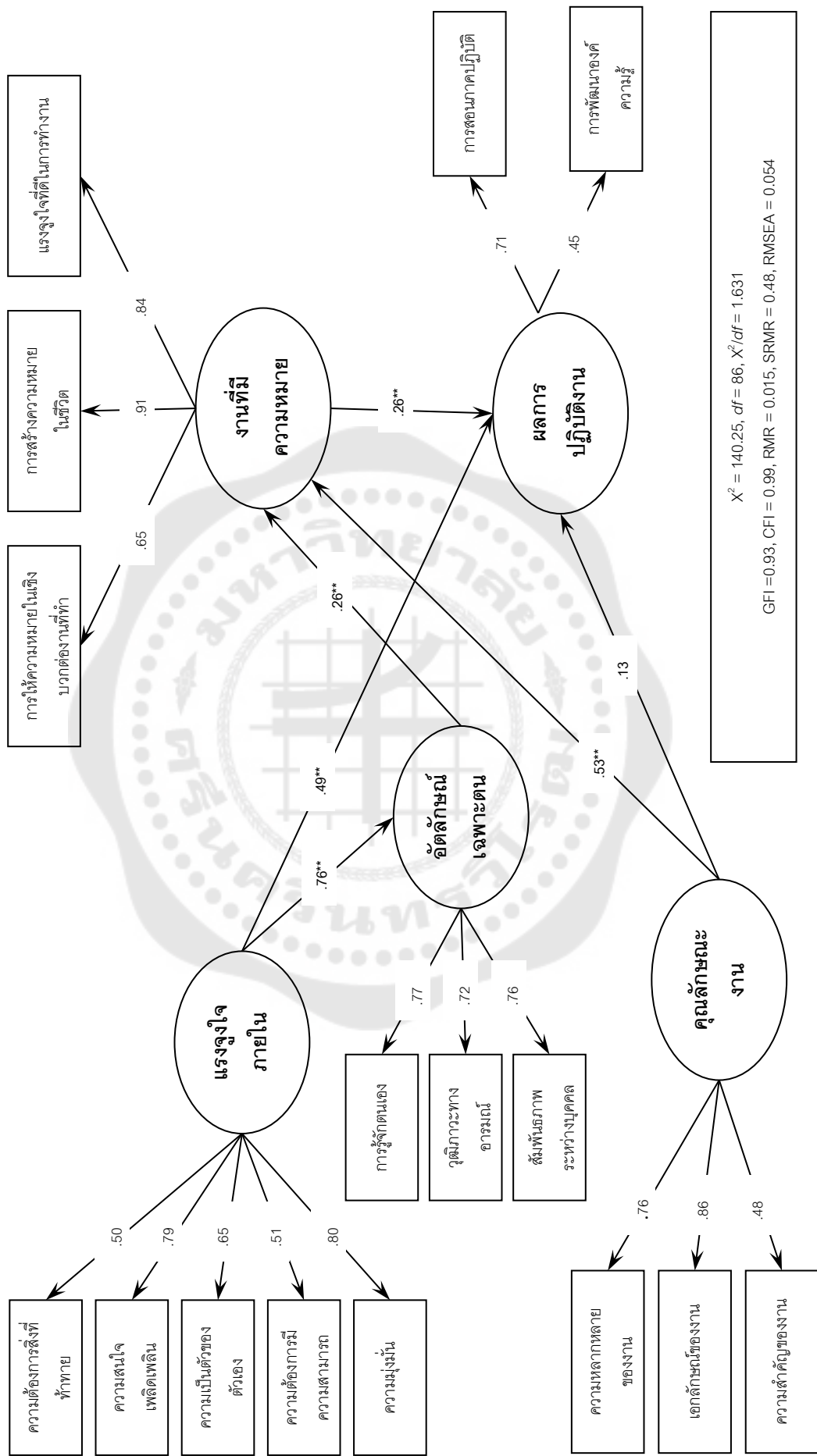
นำค่าสถิติที่คำนวณได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์อ้างอิงตามหลักวิชาการ ถ้าค่าที่คำนวณได้เป็นไปตามเกณฑ์ก็จะแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มิ่งานที่มีความหมาย

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	-	140.25	-
<i>df</i>	-	86	-
χ^2/df	<2.00	1.631	กลมกลืน
(<i>P</i> = 0.00020)			
GFI	>0.90	0.93	กลมกลืน
CFI	>0.90	0.99	กลมกลืน
RMR	<0.05	0.015	กลมกลืน
SRMR	<0.05	0.048	กลมกลืน
RMSEA	<0.05	0.054	กลมกลืน

ที่มา: Byrne (2001), Hair (2011); Jöreskog & Sörbom (1985)

จากตาราง 4 ค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มิ่งานที่มีความหมาย หลังปรับโมเดลแล้วพบว่า มีค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 140.25 ที่องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 86 มีค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.631 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ (χ^2/df น้อยกว่า 2.00) และไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (*p*-value > .05) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาจากดัชนีแสดงความสอดคล้องกลมกลืนอื่น ๆ พบว่า หลังปรับโมเดลมีค่าต่าง ๆ เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.015 ค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.048 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMSEA) เท่ากับ 0.054 จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานสามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลได้ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย

จากภาพประกอบ 5 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมายหลังการปรับโมเดล พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในโมเดลทั้งหมด 5 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย ความสนใจเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น 2) คุณลักษณะงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะงาน และความสำคัญของงาน ส่วนตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) อัตลักษณ์เฉพาะตน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การรู้จักตนเอง วุฒิภาวะทางอารมณ์ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2) งานที่มีความหมาย วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และการสร้างความหมายในชีวิต 3) ผลการปฏิบัติงาน วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ การสอนภาคปฏิบัติ และการพัฒนาองค์ความรู้ และเมื่อนำมาเขียนอธิบายในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลในแต่ละตัวแปร รายละเอียด ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของอิทธิพลของตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย

ตัวแปรเหตุ	แรงจูงใจภายใน			คุณลักษณะงาน			อัตลักษณ์เฉพาะตน			งานที่มีความหมาย			R^2
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
อัตลักษณ์เฉพาะตน	.76**	-	.76**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.42
งานที่มีความหมาย	0	.20*	.20*	.53**	-	.53**	0.26*	-	0.26*	-	-	-	.49
ผลการปฏิบัติงาน	0.49**	.05	.54**	0.13	.14	.27*	0	0.07	0.07	0.26*	-	0.26*	.38

หมายเหตุ: * หมายถึง p-value < .05, ** หมายถึง p-value < .01

จากตาราง 5 ตัวแปรในโมเดลอธิบายความแปรปรวนของโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมาย ดังรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายมากที่สุดคือ คุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ อัตลักษณ์เฉพาะตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตนมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัยในระยะที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมายหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ค่าไคสแควร์ (X^2) = 140.25, $df = 86$, $X^2/df = 1.63$, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายมากที่สุดคือ คุณลักษณะงาน รองลงมาคือ อัตลักษณ์เฉพาะตน และน้อยที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์เฉพาะตนมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของงานที่มีความหมายและอัตลักษณ์เฉพาะตน ได้ร้อยละ 49 และร้อยละ 42 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐาน 1 โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผ่านงานที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าแรงจูงใจภายในและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผลทดสอบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างพบว่ารูปแบบปัจจัยที่พัฒนาขึ้นมีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และคุณลักษณะงาน ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ อັตลักษณ์เฉพาะตน และงานที่มีความหมาย มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการให้ความหมายในงาน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ คุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อยที่สุดคือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออັตลักษณ์เฉพาะตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อັตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยงานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐาน 2 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผลทดสอบพบว่าแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐาน 3 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออັตลักษณ์เฉพาะตน ผลทดสอบพบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออັตลักษณ์เฉพาะตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐาน 4 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอັตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลทดสอบพบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัว ร่วมส่งต่ออิทธิพลต่อกันตามลำดับ โดยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออັตลักษณ์เฉพาะตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อັตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย คือ มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐาน 5 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผลทดสอบไม่พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

สมมุติฐาน 6 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล ผลทดสอบพบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมุติฐาน 7 อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล ผลทดสอบพบว่าอัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐาน 8 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผลทดสอบพบว่างานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ลำดับ	สมมุติฐานการวิจัย	ผลทดสอบ
1	โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	สนับสนุน
2	แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	สนับสนุน
3	แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตน	สนับสนุน
4	แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง	สนับสนุน
5	คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	ไม่สนับสนุน
6	คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล	สนับสนุน
7	อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล	สนับสนุน
8	งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	สนับสนุน

การวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

การศึกษาคั้งนี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งพัฒนาข้อคำถามจากผลการวิจัยระยะที่ 1 อธิบายผลของข้อมูลเชิงปริมาณ และเพื่อการพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 3 แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นอาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งวิชาการ มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์หรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ/หรือด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดดเด่น ได้รับรางวัลระดับชาติ และ/หรือนานาชาติ จำนวน 9 คน รายละเอียด ดังตาราง 7

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่	รหัส	เพศ	ตำแหน่งทางวิชาการ	ตำแหน่ง/ หน้าที่ทางการบริหาร	สังกัดสถาบัน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
1	N1	หญิง	รศ.ดร.	ดำรงตำแหน่งบริหาร	อื่น ๆ	22 ปี
2	N2	หญิง	ผศ.ดร.	ดำรงตำแหน่งบริหาร	อื่น ๆ	25 ปี
3	N3	หญิง	ผศ.ดร.	ดำรงตำแหน่งบริหาร	เอกชน	30 ปี
4	N4	หญิง	ผศ.ดร.	มีประสบการณ์บริหาร	รัฐบาล	22 ปี
5	N5	หญิง	ผศ.ดร.	ไม่มีประสบการณ์บริหาร	เอกชน	23 ปี
6	N6	หญิง	รศ.ดร.	ดำรงตำแหน่งบริหาร	รัฐบาล	25 ปี
7	N7	ชาย	รศ.ดร.	มีประสบการณ์บริหาร	เอกชน	25 ปี
8	N8	หญิง	ผศ.ดร.	ดำรงตำแหน่งบริหาร	รัฐบาล	25 ปี
9	N9	หญิง	รศ.ดร.	ดำรงตำแหน่งบริหาร	รัฐบาล	45 ปี

จากตาราง 7 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวน 9 คน เพศหญิง 9 คน และเพศชาย 1 คน ดำรงตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ 4 คน และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ 5 คน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งบริหาร 6 คน มีประสบการณ์บริหาร 2 คน และไม่มีประสบการณ์บริหาร 1 คน สังกัดรัฐบาล 4 คน และสังกัดเอกชน 3 คน สังกัดอื่น ๆ 2 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระหว่าง 22-45 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณระยะที่ 1 พบว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แรงงูใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแรงงูใจภายในยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพระยะที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายนิยามตามความเข้าใจไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความรู้สึกและความคิดภายใน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ อธิบายการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลว่าเป็นความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ความคิดที่มีอยู่ภายในตัวเอง รวมถึงค่านิยมที่ทำให้เกิดกระบวนการสร้างแรงงูใจภายในที่นำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน และเกิดกระบวนการรับรู้ตนเอง และให้คุณค่าในการทำงาน ว่าเป็นงานที่มีความหมาย โดยการสร้างแรงงูใจภายในที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ และอาจเปลี่ยนไปตามรูปแบบในการทำงานหรือบรรยากาศของที่ทำงาน บรรยากาศของการพบปะผู้คนหรือผู้รับบริการ และให้ข้อมูลว่าผู้เป็นต้นแบบด้านความคิดที่มีอิทธิพลต่อแรงงูใจภายในคือ ครอบครัว และครูอาจารย์ โดยอาศัยการบ่มเพาะ ถ่ายทอดอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้อธิบายเพิ่มเติมว่าแรงงูใจภายในสามารถเกิดจากการหล่อหลอม และปราศจากการบังคับ หากบุคคลนั้นได้ตีความต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่พบเจอ ผ่านความคิด ความรู้สึก ทศนคติ โดยเชื่อว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดี และเชื่อเรื่อยมา จะทำให้เกิดแรงงูใจที่จะทำอย่างต่อเนื่อง และทำพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้น

ดังนั้นการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ถูกอธิบายเชื่อมโยงได้ว่าเป็นความคิดที่มีอยู่ภายในตัวเองในการสร้างแรงจูงใจ สร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน และตีความเห็นว่างานอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งที่ดี เป็นงานที่มีความหมาย สร้างประโยชน์ให้กับนักศึกษาและผู้รับบริการ ดังนั้นจึงแสดงออกถึงการถ่ายทอดสิ่งที่ดี สร้างความรอบรู้ในทุกด้าน สร้างความคิดเชิงบวกให้กับนักศึกษาพยาบาล รวมถึงเฝ้าสังเกตการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษา เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดี ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “เพื่อให้เด็กได้เติบโตบนเส้นทางที่ถูกต้อง” “เน้นการสร้างเด็กให้คิดเป็น เพราะความคิดเป็นสิ่งสำคัญ”

“เมื่อพูดถึงการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล โดยความรู้สึกมันเป็นเรื่องที่อยู่ข้างในที่ขับเคลื่อนออกมาทำให้เกิดพฤติกรรมภายนอกที่วัดได้ หรือที่เห็นได้ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจากแรงจูงใจภายในมาจากความคิด ทศนคติ ค่านิยมความเชื่อ หรือการเลี้ยงดูแต่เล็ก การเลี้ยงดูที่ทำให้เกิดแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นมาจะทำให้เรายั่งยืนคงทนถาวร อยู่ในตัวคนนั้นอย่างในองค์กรมีหลากหลายแล้วก็ใช้หลายหลายในองค์กร สิ่งสำคัญที่สุดคือแรงจูงใจภายในที่จะทำให้คนมีพฤติกรรมสม่ำเสมอ การพัฒนาในเรื่องของการร่วมมือร่วมใจภายนอกมีส่วนหนึ่งแต่มันไม่ยั่งยืน ความตั้งใจภายในไม่ว่าความชอบความเชื่อภายในส่วนตัวก็จะพัฒนามาเรื่อย ๆ โดยไม่มีใครบังคับ เชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ย่อมเกิดมาจากข้างในที่มันถักทอออกมาหรือขับออกมาโดยผลงานจะเป็นลักษณะนั้น บรรยากาศขององค์กรก็จะเป็นลักษณะหนึ่งในส่วนนั้นให้คนเกิดแรงจูงใจ เมื่อเราเห็นบรรยากาศเราก็จะรู้สึกว่ามีความสุขกับการทำงานมันก็จะขับพลังงานออกมาจากภายในลักษณะนี้ที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน” (N8)

“การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล เราสร้างความมุ่งมั่นให้กับสิ่งนั้น มันก็เป็นอัตลักษณ์ประจำตัวของเราในที่สุดเราก็ค่อย ๆ สร้างขึ้นมา สิ่งที่เราเชื่ออยู่ในหัวใจ จะกลายเป็นแรงผลักดันเรา ซึ่งแต่ละคนก็จะมีรูปแบบไม่เหมือนกัน แต่จะยืนยันว่าสิ่งที่เราทำนั้นมีประโยชน์ มีความหมายมากขึ้น เมื่อเราได้ดูแลผู้รับบริการ ผู้รับบริการชื่นชมก็จะเกิดผลดีกับเรา ทำให้เราอยากทำมากขึ้น” (N9)

“คนที่สร้างแรงจูงใจได้พร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลงองค์กร เขาจะสร้างอัตลักษณ์ของตนเองขึ้นมา มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างตัวเองให้เป็นแบบนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะเป็นแบบนี้เพราะฉะนั้นแรงจูงใจก็จะพาไปถึงตามบทบาทอาชีพ ตามค่านิยมความเชื่อ เพราะแรงจูงใจมันสามารถปรับได้ เพิ่มเติมได้ เปลี่ยนได้ ตรงนี้คืออัตลักษณ์ของตนเองที่มันสร้างได้ เป็นการคาดฝันของเขาว่าเขาอยากจะเป็นแบบนี้ เป็นโมเดลแบบนี้ตรงนี้ต้องพาไปให้ถึง เชื่อว่ามีความสอดคล้องและมีการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

แรงจูงใจในงาน ความหมายในงานเองมันก็ทำให้เกิดแรงจูงใจ เพราะว่ามันคือ TWO-WAY สิ่งเราทำมันก็คือสิ่งที่มันมีความหมาย งานที่เราทำมันก็มีความหมายกับเรา” (N8)

2. แรงผลักดันที่ช่วยขับเคลื่อนพฤติกรรม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนได้ให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลว่าเป็นแรงของการขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกอย่างต่อเนื่องที่เรียกว่าเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตน โดยได้อธิบายว่าแรงขับเคลื่อนนี้เกิดจากการที่อาจารย์พยาบาลทำงานแล้วเกิดความสุขในงาน ไม่มีความเครียดในการทำหน้าที่ อีกทั้งยังรู้สึกภูมิใจต่อการพัฒนากลุ่มนักศึกษาพยาบาล ยกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งได้อธิบายว่าการทำหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลจะดีหรือไม่นั้น สามารถวัดผลลัพธ์ได้จากการดูแลผู้รับบริการของนักศึกษาพยาบาล หากได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้รับบริการนั้นเป็นย่อมเป็นการสะท้อนมาจากการสั่งสอนจากอาจารย์ในบางส่วนหนึ่ง ดังนั้นการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลในที่นี้คือแรงของการขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่คาดหวัง โดยแรงผลักดันนี้ถูกอธิบายในแง่ของการตอบรับหรือผลสะท้อนจากผู้รับบริการที่ได้รับการดูแลจากลูกศิษย์นักศึกษาพยาบาล

“เวลาที่เรอยากจะทำอะไร แรงจูงใจจะเป็นตัว BRIGHT มากที่สุด และมีความ STRONG ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมจะเป็นยังไงปัญหาและอุปสรรคจะเป็นยังไง คิดว่าแรงจูงใจคือสิ่งที่ดีที่สุด เพราะว่ามีแรงผลักดันให้ไปถึงตรงนั้น เราเป็นผู้นำลูกศิษย์คือ ต้องการสร้างให้เขาเติบโตในเส้นทางที่ถูกต้อง กระบวนการคิดที่สำคัญที่สุดก็คือก็มองภาพเป็น คิดเป็นนั่นสำคัญ ต้องเป็นคนมีวิจรรณญาณ มันก็จะกลับมาที่แรงจูงใจ คือผลงานที่ลูกศิษย์ผลิตออกมา ตัวลูกศิษย์จะสะท้อนเรา เขาจะนึกถึงเราที่เราสอนออกไป เวลาที่เขา นำผลงานออกไปใช้ก็จะนึกถึงเรา เป้าหมายต้องชัดเจน เพราะอาจารย์ไม่สามารถแก้ปัญหาให้เขาทั้งหมด ถ้ามันเป็นปัญหาต้องไม่ใช่เราบอก” (N1)

“การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลมันมีความสำคัญในวงกว้างต่อตนเองมีแรงจูงใจข้างในที่ยอยากจะทำอะไรสักอย่างหนึ่ง ทำแล้วรู้สึกมีความสุขอิ่มเอมใจ อีกส่วนหนึ่งที่มีผลต่อเพื่อนร่วมงาน เห็นจากคนนี้ทำแล้วมีความสุขทำให้ขับเคลื่อนในเพื่อนร่วมงานเห็นองค์กรก็จะพัฒนาไปได้” (N8)

“การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลเป็นเหมือนแรงขับเคลื่อนอะไรสักอย่างที่อยู่ข้างในตัวเรา มีบางช่วงที่เราอาจจะดรอปป้าง หรือรู้สึกฟูขึ้นมาบ้าง สนุกสนานมีความสุข เราต้องพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคใด ๆ ก็ตามเราจะต้องมีวิธีการจัดการที่ต่างกันไป ไม่ว่าจะอ่านหนังสือ ส่วนหนึ่งต้องมีการตั้งเป้าหมาย ไม่จำเป็นต้องมีเป้าหมายระยะยาว แต่เราต้องตั้งเป้าหมายในแต่ละงานของเรา” (N4)

3. ความมุ่งหวังหรือเป้าหมายของการกระทำ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนเห็นว่าการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลเป็นเสมือนการวางเป้าหมายเพื่อสร้างกระบวนการหรือพฤติกรรมที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ๆ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายยังกล่าวว่า การวางเป้าหมายของกลุ่มอาจารย์พยาบาลนี้เป็นการวางเป้าหมายอย่างมีเหตุและผล โดยเฉพาะการทำหน้าที่สำคัญ คือการสอนให้นักศึกษาเกิดความรู้ และมีความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานพยาบาล ดังนั้นแรงจูงใจภายในจะเป็นตัวกำหนดซึ่งเป้าหมายของการสอน เพื่อค้นหาวิธีการ ให้เหตุผลกับการกระทำของอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้แรงจูงใจภายในลักษณะของการมุ่งหวังหรือตั้งเป้าหมายนี้ ยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความคิดในลักษณะเติบโต (Growth mindset) เพราะการวางเป้าหมายนั้นย่อมเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในอนาคตเสมอ ทำให้กลุ่มอาจารย์พยาบาลเห็นถึงความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

“ในยุคนี้อาจจะคิดว่า การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลที่ดีมันทำให้เรามี GROWTH MINDSET และหลังที่เรา GROWTH MINDSET แล้วจะทำให้เกิดอัตลักษณ์ที่เปลี่ยนแปลงของคนคนนั้น โดยที่ตัวเองพยายามจะยกกระบวนการสร้างเสริมความรู้ในทุก ๆ ด้าน การสร้างความคิดบวกให้กับนักเรียน และเราก็ไปมองว่าเรามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างไร เราเชื่อว่าการที่คนเรามองตัวเองเป็นศูนย์กลางและมองผู้อื่นอย่างมีคุณค่าด้วย ทำให้เขารู้สึกว่าตัวเองมีจุดดีและเขาสามารถสร้างคุณค่าให้กับคนอื่นด้วย และเขาสามารถยอมรับในจุดด้อยของตัวเองได้ อันนี้คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งที่จะพัฒนาต่อในเรื่องของ GROWTH MINDSET ในอนาคต” (N7)

“การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลเป็นเรื่องสำคัญ มันเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่เราวางไว้ หรือว่าวาดฝัน ว่าเรามี PASSION ว่าจะทำอะไร เราต้องมีความสุขกับมัน เราถึงจะทำได้ ไม่ใช่ทำแล้วเครียด มันต้องหล่อหลอมมาจากประสบการณ์ เราก็มีแรงจูงใจที่อยากจะสร้างนักศึกษาจะช่วยเขา จะได้ส่งผลไปถึงชุมชน แรงจูงใจภายในสำคัญมากมันก็จะสะสม แรงจูงใจมันก็จะฝังลึกมาจากครอบครัวที่เป็นต้นแบบ หรือจากครูที่สอนเรา ทุกครั้งที่เราได้ดูแลผู้รับบริการไม่ว่าเราจะทำอะไร เราก็จะได้เรียนรู้จากผู้รับบริการ คนเราบางทีเราทำไปเพื่อใครเพื่ออะไร เราอยากทำงานไปให้ตรงเป้าหมาย ตั้งแต่ทำงานมา ตั้งแต่เป็นนักเรียนก็อยู่ที่สถาบันนี้ไม่เคยย้ายไปไหน ภูมิใจและรู้สึกดีใจที่ทำงานที่นี่” (N6)

กล่าวสรุปได้ว่าความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและช่วยสร้างให้อาจารย์พยาบาลมีการสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน (Self-identification) และให้คุณค่าในงานที่มีความหมาย (Meaningful work) โดยแรงจูงใจภายในมีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ นั่นคือการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลให้คิดเป็น รู้จักตนเองและผู้อื่น สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลสามารถคิดแก้ปัญหาในงานได้ จากผลการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนอย่างสอดคล้องกันว่าการมีแรงจูงใจภายในทำให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ดีกว่า โดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจนั้นเป็นเงื่อนไขการวางเป้าหมายให้กับการทำงานของตนเอง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนได้กำหนดเป้าหมายของการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น เพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติได้เชี่ยวชาญ เพื่อให้นักศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาได้ (ด้านการสอนภาคปฏิบัติ) เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีในอาชีพอาจารย์พยาบาล (ด้านการพัฒนาองค์ความรู้) เป็นต้น ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายสะท้อนให้เห็นว่าหากขาดแรงจูงใจภายในแล้วนั้นการทำงานจะไม่มีที่ตั้งเป้าหมาย ทำให้ไม่มีความต้องการหรือความอยากจะทำบรรลุเป้าหมายและส่งผลให้ไม่มีการจัดการเชิงพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เกิดผลงานวิชาการหรืองานวิจัยตามตั้งใจ

“แรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนไม่ว่าคนจะทำอะไรก็ตามแต่ ถ้าหากไม่มีแรงจูงใจก็จะขาดแรงในการอยากที่จะทำอะไรสิ่งนั้นจะมีไม่มาก เพราะมันจะมีบทบาทและอิทธิพลมากกับสิ่งที่ทำให้เราอยากทำอยากปฏิบัติ ถ้าเราขาดแรงจูงใจภายในความอยากทำอะไรมันก็ไม่มีความจูงใจจึงมีความสำคัญมาก ถ้าขาดแรงจูงใจความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นมีน้อยลง ถ้าไม่มีความมุ่งมั่นผลก็จะดีไม่ได้แรงจูงใจจึงมีความสำคัญมาก ถ้าขาดแรงจูงใจความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งนั้นมีน้อยลง ถ้าไม่มีความมุ่งมั่นผลก็จะดีไม่ได้” (N9)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้อธิบายเพิ่มเติมของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลที่ขาดแรงจูงใจภายในการทำงาน นอกเหนือจากการมีผลต่อการวางเป้าหมายแล้วยังส่งผลต่อความพยายามแก้ปัญหาด้วย เนื่องจากลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลนอกจากเป็นผู้สอน ผู้สร้างแล้ว ยังมีความเกี่ยวข้องกับการเป็น “ผู้นำทางความคิด” ให้กับนักศึกษาพยาบาลอีกด้วย เนื่องจากในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่มีหลากหลายแล้วนั้น นักศึกษาพยาบาลยังต้องเผชิญกับปัญหาหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ในสภาพภาคหน้าอีกด้วย ดังนั้นการสร้างกรอบแนวคิด นำทางความคิดและช่วยนักศึกษาให้ตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมต่อสถานการณ์

เฉพาะหน้าเป็นสิ่งที่อาจารย์พยาบาลต้องฝึกฝนตนเองอยู่อย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่บรรลุเป้าหมายนั้นจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีแรงขับเคลื่อน เพื่อฝ่าฟันอุปสรรค ฝึกฝนตนเอง บริหารจัดการตนเอง แต่หากขาดไปนั้นย่อมทำให้บุคคล มีความมุ่งมั่นน้อยลง จนบางรายอาจละเลยและปล่อยไปตามสถานการณ์ โดยมีได้มุ่งเน้น การจัดการ หรือกล่าวได้ว่าจะทำให้เกิดพฤติกรรมทำงานที่ขาดแรงขับเคลื่อน ขาดความ กระตือรือร้นแล้ว ย่อมทำให้ผลงานไม่เกิด ซึ่งผลงานหรือผลลัพธ์ได้ถูกสะท้อนออกมาว่าเป็น แรงผลักดันตัวหนึ่งที่ช่วยในการขับเคลื่อน ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น นั่นคือ หากผู้รับบริการพึง พอใจต่อการดูแลจากนักศึกษาพยาบาล ย่อมสะท้อนกลับมาให้เห็นว่าอาจารย์ทำหน้าที่ได้ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบรับและแรงผลักดันให้กับอาจารย์พยาบาลเพื่อทำหน้าที่ต่อไป เห็นถึงคุณค่าและ ความสำคัญของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความคิด ความเชื่อ ทศนคติต่อการทำงานว่าตนเองเป็นคนที่ มีคุณค่า บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีประโยชน์ อันนำมาสู่การมีศักดิ์ศรีในการทำ หน้าที่ เป็นต้น

“เราต้องทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี และเราควรทำตัวให้มีค่า เมื่อเรามุ่งมั่นที่จะทำ อะไร มีอะไรเข้ามาเตือนสติ ที่สำคัญภายในของเราต้องมีการเอาตัวรอด และทำอะไรทุกอย่างอยู่ ภายในเวลาเดียวกัน เราต้องรู้จักประยุกต์งานตัวเอง ในการทำงานต้องมีผลงานเอามาช่วยจะได้มี ต้นทุน การมีต้นทุนทำให้เรามีปัจจัยเพื่อทำให้ประสบผลสำเร็จ เราต้องรู้จักตัวเอง ต้องเข้าใจตัวเอง เป็นอันดับแรก และเราจะสามารถทำทุกอย่างได้” (N5)

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสะท้อนเปรียบเทียบการให้ความหมายในงานของ อาจารย์พยาบาลที่มีแรงจูงใจภายในและขาดแรงจูงใจภายใน สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ ดังตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลที่มีแรงจูงใจภายใน และขาดแรงจูงใจภายใน

ประเด็นความแตกต่าง	มีแรงจูงใจภายใน	ขาดแรงจูงใจภายใน
1. การกำหนดเป้าหมาย	- มีความคิดและความต้องการ ในการวางแผนเป้าหมายของวิชาชีพ - มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้บรรลุ	- ไม่มีความต้องการ ความอยาก ในการตั้งเป้าหมาย ไม่สามารถ จัดการเวลาได้ โดยเฉพาะเรื่อง การทำผลงานวิชาการหรือ

ประเด็นความแตกต่าง	มีแรงจูงใจภายใน	ขาดแรงจูงใจภายใน
	ถึงเป้าหมาย	งานวิจัย
2. ความมุ่งมั่น	- มีความมุ่งมั่นในการทำงาน แม้เจออุปสรรคจะสามารถ ฝ่าฟัน ไม่ท้อถอย - มีความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	- มีความมุ่งมั่นน้อยลง ปล่อยไป ตามสถานการณ์ ไม่ต้องการ จัดการ
3. การทำหน้าที่อาจารย์ พยาบาล	- มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ อย่างเต็มที่ แม้จะเป็นสิ่งที่ยาก และไม่สามารถทำได้ แต่ แรงจูงใจภายในจะช่วย ขับเคลื่อนให้ปรับเปลี่ยนวิธีการ จนไปถึงเป้าหมายได้	- ขาดแรงขับเคลื่อนในการทำ หน้าที่ของอาจารย์พยาบาลและ ไม่สามารถให้ความหมายหรือ ให้เหตุผลต่อการทำหน้าที่ได้
4. การพัฒนาตนเอง	- สามารถ “เอาตัวรอด” ในการ ทำงานได้ โดยเฉพาะสามารถ ทำหลายอย่างได้ในเวลา เดียวกัน - มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง ให้มากขึ้นเพราะเชื่อว่างานมี ความหมาย และมีประโยชน์ทั้ง ต่อตนเอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	- พัฒนาตนเองได้ยาก
5. การเห็นคุณค่าและมี ศักดิ์ศรี	- เกิดการรู้จักตนเอง เข้าใจ ตนเอง สามารถประยุกต์ ความสามารถของตนเองให้เข้า กับงานที่รับผิดชอบได้	- ขาดความสมบูรณ์ในการ เป็นมนุษย์ - ขาดความนับถือจากผู้อื่น และ ขาดความนับถือในตนเอง

สามารถยกคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นของการมีแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ได้ดังนี้

“แรงจูงใจก็คือความรับผิดชอบในหน้าที่ นักศึกษาเราต้องได้ดี มีความก้าวหน้า ผลลัพธ์ที่เราต้องการคือเด็กเราดี นักศึกษาเราได้ดี เพราะนักศึกษาเรามาเรียน ตอนแรกยังไม่มีความรู้ เราจะทำยังไงให้เด็กเราได้ความรู้ วิชาการ คำแนะนำ เพื่อให้เด็กได้ดี เราจะรู้ว่าเด็กคนไหนเก่งไม่เก่ง เราต้องปรับให้เด็กเราต้องดีขึ้น การเป็นอาจารย์ผลลัพธ์คืออยู่ที่เด็ก อะไรที่เป็นผลดีแก่เด็ก เราต้องค่อย ๆ สอน ในวิชาปฏิบัติสิ่งที่สำคัญเลยคือนักศึกษา” (N3)

สามารถยกคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นของการขาดแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ได้ดังนี้

“เวลาที่เรขาดแรงจูงใจ ความสมบูรณ์ที่จะเข้าถึงการเป็นมนุษย์ เข้าถึงความสมดุลเข้าถึงความพอดีมันจะขาดหายไป อะไรก็ตามที่มันขาดไป การที่จะสร้างหรือพัฒนาอะไรมัน เป็นไปได้ยาก ถ้าเรขาดกายใจและสังคม จิตวิญญาณ การมีปฏิสัมพันธ์ การเคารพให้เกียรติ ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน เราพบว่าอาจารย์พยาบาลหลายคนขาดแรงจูงใจในการทำผลงาน ในเรื่องของเวลาเราต้องให้ความสำคัญ ครูไม่ใช่เรียนจบแล้วสอนได้เลย แต่เราต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิตเพื่อที่จะเอาความรู้มาสอนนักเรียนให้เท่าทันนั้นสำคัญมาก ๆ” (N2)

2. ปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

จากผลการสะท้อนเกี่ยวปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

2.1 ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดภายใน พฤติกรรม หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจภายในให้กับบุคคล ในการนำไปใช้พัฒนาด้านการทำงานอาจารย์พยาบาล จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยพบว่าปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ทักษะคติ ความคิดของบุคคล ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมาก ต่อการสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งผลการสะท้อนข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า ความคิดหรือทักษะคติที่มีต่ออาชีพอาจารย์พยาบาล เป็นสิ่งสำคัญต่อการตีความถึงคุณค่าของการปฏิบัติหน้าที่ หากมีการตีความที่ดี ดังเช่น ตีความว่าอาชีพอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ มีส่วนสำคัญต่อวิชาชีพพยาบาล เข้าใจต่อตนเอง สามารถให้เหตุผลกับการกระทำได้ ย่อมทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างราบรื่น มีพลัง ภาคภูมิใจ และสร้างความชัดเจนต่อคุณค่าของวิชาชีพ

“เราต้องเห็นคุณค่าของวิชาชีพตัวเองก่อน ไม่งั้นวิชาชีพก็จะถูกกลืนไป การที่เราชัดเจนในบทบาทในคุณค่าของวิชาชีพและเปิดกว้าง อันนี้เป็นเรื่องที่สำคัญมาก” (N2)

“เราต้องรู้จักตัวเอง ต้องเข้าใจตัวเองเป็นอันดับแรก และเราจะสามารถทำทุกอย่างได้” (N5)

“จากครูที่สอนเรา ทุกครั้งที่เราได้ดูแลผู้รับบริการไม่ว่าเราจะทำอะไร เราก็จะได้เรียนรู้จากผู้รับบริการ คนเราบางที่เราทำไปเพื่อใคร เพื่ออะไร ตั้งแต่เป็นนักเรียนก็ยังคงอยู่ที่สถาบันนี้ไม่เคยย้ายไปไหน ภูมิใจและรู้สึกดีใจที่ทำงานที่นี่” (N6)

2. อุดมการณ์ของบุคคล ในที่นี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายถึงลักษณะของอุดมการณ์ไว้ว่าเป็นแนวทางของการปฏิบัติที่ดึงามอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เข้าใจต่อเป้าหมายได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม อุดมการณ์ของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันออกไป โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นคล้ายคลึงกันว่าอุดมการณ์ของอาจารย์พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพคือ การสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างสูงสุด โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการมีอุดมการณ์ในการทำงานอาจารย์พยาบาลคือการคงอยู่ในหน้าที่และหน่วยงาน แม้จะปราศจากสิ่งตอบแทนในลักษณะของสิ่งของหรือสิ่งมีค่า

“สิ่งต่าง ๆ ที่จะสำเร็จได้ต้องเกิดจากแรงผลักดันของเราเป็นสิ่งสำคัญ ตัวเรามีต้องอุดมการณ์มีเป้าหมายในชีวิต คนเราถ้าอยู่ในหน้าที่นี้เราต้องทำหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเท่าที่เราทำได้ การทำหน้าที่ครูพยาบาลมันคือวิถีชีวิต เป้าหมายของชีวิต มันคืออุดมการณ์เราต้องการทำอะไร มันทำให้เรามีการเตรียมตัว และต้องมีการพัฒนาตลอดเวลา ถ้าเรารู้ตัวว่าเป็นแบบไหน เราก็จะรู้ตัวเราว่าควรทำอะไร เพราะเราเข้าถึงตัวเองได้เราก็จะพัฒนาไปได้ อย่างนวัตกรรม และการวิจัยเราต้องเปลี่ยนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ครูก็ต้องเปลี่ยน เราต้องเตรียมงานอยู่หลังบ้านเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้โดยเฉพาะ GEN ที่มันแตกต่างกัน” (N2)

“อุดมการณ์เป็นสิ่งสำคัญก็อาจจะมองว่าน่าจะมีคนคล้าย ๆ กันเข้ามาอยู่ในสถานศึกษาของคนทำงาน ทำไมคนถึงยังอยู่ที่นี้ไม่ย้ายไปไหน ซึ่งสิ่ง ๆ หนึ่งที่คุย ๆ กันมาก็คือ อุดมการณ์มันอาจจะไม่ได้มีลักษณะของสิ่งตอบแทนที่เห็นมันคือลักษณะของแรงจูงใจภายใน เขาก็เลยยึดติดยึดมั่นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นสถานพยาบาลเรื่องของการให้อิสระทางความคิด” (N8)

3. การรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลรับรู้และยังคงยึดมั่นถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อนักศึกษา และต่อผู้รับบริการ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ในการสอนนักศึกษาพยาบาลเพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. ได้กำหนดมาตรฐานไว้ นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วนได้เสริมว่าการยึดมั่นต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง จะทำให้เห็นว่าสิ่งที่ทำอยู่มีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อการทำบทบาทหน้าที่อย่างดีที่สุด และมีประโยชน์ต่อวิชาชีพพยาบาลมากที่สุด โดยผลลัพธ์ของการรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ คือ การมีความสุข ภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าได้ทำบุญในทุกวัน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

“เราเชื่อมั่นใจวิชาชีพเรานะ วิชาชีพเราทำประโยชน์ให้กับสังคมได้เยอะ และเหมือนกับเราได้ทำบุญทุกวัน เราเชื่อมั่นในตัวเรา และเราได้ผลิตเด็กออกไปตามที่ สกอ. กำหนด และการสอนเด็กมีปัญหาต่างกันต้องใช้หลาย ๆ ศิลปะ เพื่อให้เด็กค่อย ๆ มาสู่วิชาชีพเรา และค่อย ๆ ประคองให้เด็กเข้ามาในสายอาชีพนี้ แรงจูงใจของเราจริง ๆ คือพยายามให้เขามีความรู้ สามารถที่จะจบไปในวิชาชีพนี้ได้ และยังคงอยู่ในวิชาชีพนี้ได้” (N4)

“ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของอาจารย์ไม่ใช่ทำแค่การทำให้งานมันเสร็จ ๆ ไป แต่มองในเรื่องของความรับผิดชอบต่อ ไม่ใช่แค่ทำเพื่อตำแหน่งทางวิชาการหรือทำเพื่อได้เงินเดือนขึ้นไม่ได้เกี่ยวข้องต้องมีความรับผิดชอบต่อที่มีต่อตำแหน่งอาจารย์พยาบาลเราต้องรับผิดชอบต่อเด็กทุก ๆ เรื่อง เพราะฉะนั้นเราก็ต้องออกแบบงานของเราให้ดีเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้ การทำงานต้องคุยกับเด็กตลอด เราจะสอนเด็กตลอดรวมทั้งพฤติกรรมมารยาท การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เวลาขึ้นฝึกเราจะให้เด็กเราได้ฝึก เราจะทุ่มเท และติดต่อให้เด็กเขาจะได้ฝึกประสบการณ์ และจะได้มีประสบการณ์เยอะ ๆ อันไหนที่เด็กไม่กล้าหรืออะไรทำแล้วเราไม่สบายใจบอกครูผู้สอนได้ ไม่ต้องกลัวผู้รับบริการ เราก็ต้องเข้าไปช่วยเด็กตรงนั้นด้วย ต้องสอนเขาว่าไม่ให้กลัว สอนการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน” (N3)

4. การรับรู้งานที่มีความหมาย หมายถึง การที่อาจารย์พยาบาลได้ตีความรายละเอียดของงานแต่ละด้าน เช่น ด้านการสอนนักศึกษา ด้านการทำวิจัย ด้านการรักษา ผู้รับบริการ เป็นต้น เป็นงานที่มีคุณค่า และตนเองคือส่วนหนึ่งของความสำเร็จเหล่านั้น โดยผลการวิเคราะห์พบว่าการทำหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลมีหลายงาน แต่ละงานมีรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจง การแก้ปัญหาจึงต้องอาศัยความพยายามร่วมกับการมีความรู้ การมีประสบการณ์ ดังนั้นการมองเห็นคุณค่าของงานแต่ละงานในบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาย่อมทำให้

เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีความหมายคือ พลังหรือมีความกระตือรือร้น มีกำลังใจต่อการพัฒนาหรือแก้ปัญหาให้เกิดความสำเร็จ รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้สะท้อนผลลัพธ์ในส่วนนี้ว่าช่วยทำให้ชีวิตมีความผูกพันกับงานมากขึ้น

“เราต้องเห็นงานนั้นเป็นงานที่ดีที่มีค่า เป็นงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์ ทั้งต่อตนเองต่อผู้อื่น เป็นปัจจัยที่ทำให้เราเกิดความอยากทำ เป็นงานที่ดีที่มีความหมาย เป็นงานที่ช่วยชีวิตทำให้เกิดกำลังใจในตนเอง และอยากทำให้สำเร็จให้เกิดเชิงประจักษ์ขึ้นมาเลย” (N9)

“งานมันมีความหมายต่อชีวิตเขา และชีวิตเขานั้นก็มีความหมายต่องาน ทำให้ผูกพันแยกกันไม่ออก สุดท้ายแล้วจะได้มีงานที่เป็นงานพัฒนาแน่นอน ส่วนหนึ่งต้อง BALANCE ให้ดี อย่าให้อะไรส่วนหนึ่งมากเกินไป” (N8)

5. ประสบการณ์การทำงานหรือการเรียน หมายถึง การที่บุคคล มีประสบการณ์เดิมทางด้านการเรียนหรือการทำงานมาสนับสนุนหรือประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยประสบการณ์นี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ต่อยอดทางความคิด การปฏิบัติการทางวิชาชีพพยาบาล จนเกิดเป็นความรู้ ความสามารถอย่างเป็นที่ประจักษ์ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจากกลายเป็นความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเพียงพอต่อการส่งต่อองค์ความรู้สู่บุคคลอื่น ซึ่งจะเกิดผลสะท้อนกลับมา ในเรื่องการสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่ผู้อื่นในภาพกว้าง และการทำงานที่สอดคล้องกับ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เคยผ่านมาย่อมทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสนุกในการทำงาน ทัศนคติใจเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาให้ผู้อื่นได้ผ่านการใช้ประสบการณ์ของบุคคลบูรณาการเข้ากับการทำงาน

“คนที่ประสบการณ์มาก ประสบการณ์มันก็ช่วยอยู่แล้วด้วยตัวของมันเอง แต่คนที่มองเห็นประโยชน์แล้วก็ความเชื่อมั่นที่จะเกิดขึ้นคือสิ่งที่เราจะผลักดันให้สู้ไม่ถอย” (N9)

“เราก็จะนำประสบการณ์พวกนั้นมาต่อยอด และเกิดเรียนรู้โดยอัตโนมัติ อันนี้มันก็เลยเป็นสิ่งที่ทำงานสนุก ในส่วนหนึ่งก็ต้องนำมาบูรณาการ บางอย่างเราก็นำ ประสบการณ์มาบูรณาการกับงานที่ทำ และรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นอาจารย์พยาบาล” (N6)

อย่างไรก็ตามจากการสะท้อนข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าในการทำงานนี้ต้องอาศัยความรู้ประสบการณ์ที่กว้างขวางเพื่อให้เกิดความรอบรู้และเห็นมุมมองที่แตกต่างออกไป ประกอบกับต้องเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ในการรักษาผู้รับบริการ ดังนั้นประสบการณ์ที่ให้เห็นในมุมมองกว้าง ดังเช่น การศึกษาต่อในต่างประเทศ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับการทำงานได้ เพราะช่วยส่งเสริมความมั่นใจ เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนางานวิจัยของตนเอง รวมถึงมีแรงขับเคลื่อนในการถ่ายทอดความรู้และแบ่งปันให้ผู้อื่นอยู่เสมอ

“คนที่ประสบการณ์มาก ประสบการณ์มันก็ช่วยอยู่แล้วด้วยตัวของมันเอง แต่คนที่มองเห็นประโยชน์แล้วก็ความเชื่อมั่นที่จะเกิดขึ้นคือสิ่งที่เราจะผลักดันให้สู้ไม่ถอย” (N9)

“เราก็จะนำประสบการณ์พวกนั้นมาต่อยอด และเกิดเรียนรู้โดยอัตโนมัติ อันนี้มันก็เลยเป็นสิ่งที่ทำงานสนุก ในส่วนหนึ่งก็ต้องนำมาบูรณาการ บางอย่างเราก็นำประสบการณ์มาบูรณาการกับงานที่ทำ และรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นอาจารย์พยาบาล” (N6)

“ตอนที่จบใหม่ ๆ ยังไม่ชัดเจนในวิชาชีพ จนได้มีโอกาสไปเรียน ป.โท ที่ต่างประเทศ ทำให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่เรามากขึ้น มันทำให้เราสามารถทำวิจัยได้ทันที เพราะว่าเรามีโอกาสที่จะทำ การไปเรียนที่ต่างประเทศก็เพิ่มความมั่นใจ ได้พัฒนางาน ได้คิดได้แบ่งปันผู้อื่น เพราะเราไปอยู่จุดนั้นเรามีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มันเป็นแรงบันดาลใจให้มีผลสำเร็จได้” (N2)

“เรารู้สึกภูมิใจที่ได้ไปเรียนจากประเทศที่พัฒนา การไปเรียนต่อไม่ได้เป็นภาระมันได้ประโยชน์หลายต่อที่เราได้มีโอกาสได้เรียนรู้และทำงานไปด้วย” (N6)

2.2 ปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม บรรยากาศ สิ่งสนับสนุนภายนอกที่มีส่วนต่อการเพิ่มหรือลดแรงจูงใจภายในของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ครอบครัว ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนมากได้สะท้อนเรื่องปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลมาจากการมีครอบครัวที่เป็นต้นแบบ นำความคิด ความเชื่อ ความศรัทธาต่ออาชีพพยาบาล ดังเช่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งเกิดในตระกูลของคนเชื้อสายจีนและมีพี่น้องที่อยู่ในสายสาธารณสุขทั้งหมด จึงได้เกิดการหล่อหลอม และให้ความหมายต่อการทำงานด้านการดูแลผู้รับบริการเป็นสิ่งที่ดี ได้รับการยอมรับอย่างดี จากครอบครัว ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นอาชีพที่น่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น เป็นต้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

บางรายได้สะท้อนว่า การสร้างแรงจูงใจในการดำรงในวิชาชีพพยาบาล และก้าวมาสู่การเป็น อาจารย์พยาบาล ส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการในการดูแลครอบครัว สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ มาใช้ในการดูแลบุพการี ดังนั้นครอบครัวจึงเป็นปัจจัยภายนอกที่มีส่วนอย่างมากต่อทำให้ ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

“ครอบครัวต้องเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมันมีค่ามีความหมายมาก ในมุมมองของ ครอบครัวคือส่วนตัวเป็นคนจีนและคนในครอบครัวเป็นหมอส่วนใหญ่ ครอบครัวได้มองเห็นการ เป็นพยาบาลนั้นมีคุณค่าเมื่อเราได้ดูแลคนในครอบครัว” (N2)

“ครอบครัวหรือสิ่งอื่น ๆ เป็นปัจจัยภายนอกที่จะสนับสนุน ความมุ่งมั่น สิ่งที่เราจะพัฒนา ที่เราจะทำให้มันดียิ่งขึ้นและการเรียนรู้ตลอดเวลา” (N2)

“พื้นฐานครอบครัว เพราะครอบครัวจะเชื่อมั่นในตัวเรา หาข้อดีของเราให้คนอื่นยอมรับ” (N5)

2. เพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ สะท้อนว่าปัจจัยด้านการทำงานที่สร้างแรงจูงใจคือ เพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี มีการสอดประสานงานร่วมกันได้โดยไม่ขัดแย้ง มีความเป็นเพื่อนพี่น้อง สนับสนุนกัน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเรียกว่า เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ทำให้การทำงานมีความสุข มีแรงจูงใจในการอยากมาทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ข้อมูล ตรงกันว่าการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่นี้ไม่สามารถทำงานแบบโดดเดี่ยวได้ การทำงานต้อง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ดังนั้นหากบรรยากาศการทำงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม พี่ดูแลน้อง มีเป้าหมายการทำเพื่อส่วนรวมตรงกัน ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดี และสามารถสร้างให้เกิด ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม และนำมาสู่ความภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้ดี

“การเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อันนี้เกี่ยวกับเรื่องปัจจัย” (N8)

“หัวใจอย่างหนึ่งคือการทำงานคือทีม เพราะพยาบาลไม่สามารถทำงาน ผู้เดียวได้ และการทำงานวิจัยไม่ใช่พัฒนาสังคมและตอบโจทย์ประเทศชาติได้อย่างเดียว มันต้อง มองไปถึงความเป็นธรรมชาติเราได้พัฒนากันและกัน คือในจุดที่เรายังเล็กเราก็ได้รับการพัฒนา

จากโมเดลที่ใหญ่ จนมาถึงวันนี้เราก็อยากจะพัฒนาน้อง พี่พยาบาล ให้เขาได้เข้าใจการพัฒนา งานวิจัย เข้าใจหัวใจของการทำงานหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น” (N2)

“ยุคสมัยใหม่ด้วยเป็นยุคที่เป็นไปของความร่วมมือวิชาชีพ เราคงไม่สามารถ ทำอะไรด้วยตัวคนเดียวแล้วมันจะ Impact ไปได้ มันอาจจะทำได้ดีไม่มากเท่าร่วมมือกัน และ รวมถึงวิชาชีพอื่น ๆ” (N6)

3. การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น แล้วว่าการทำงานของพยาบาลและอาจารย์พยาบาลต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นจำนวนมาก รวมถึงอาจารย์พยาบาลมีภารกิจหลากหลายด้าน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน ปัจจัยการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องการให้การอำนวยความสะดวกในภารกิจงานสอน งานผลิตผลงานวิชาการ และงานวิจัย มีการติดตามสอบถามและช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการให้การยอมรับ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นการมอบคุณค่าต่อบุคลากรตลอดจนสร้างแรงผลักดัน ในรูปแบบต่าง ๆ ดังเช่น ให้คำชื่นชม ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างพลังขับเคลื่อนต่อบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีความสุขต่อไป

“หัวหน้าผู้บังคับบัญชา และสิ่งแวดล้อมที่เราจะขึ้นตึกสอนในโรงพยาบาล เราจะอยู่ท่ามกลางหมอ การได้รับการยอมรับและเรามีตัวตนอยู่ตรงนั้น” (N1)

“การบริหารคนเป็นอะไรที่ละเอียดอ่อน เราทำได้ดีอาจจะได้ Product ที่ดี เราต้องเข้าไปคุยเขา ถามในสิ่งที่เขาต้องการจะทำ มันอาจจะออกมาหลายรูปแบบ และไม่จำเป็นต้องทำเหมือนกันหมด และเราต้องมีการติดตามและชื่นชมกันเป็นระยะ ถ้าเราอยากจะได้ ผลลัพธ์ให้มันทวีคูณเพิ่มขึ้น เราก็ต้องหาคนมาช่วยเขาทำงาน หรือจ้างคนมาช่วย มีสิ่ง Support ให้เขา และการพูดที่ดี บอกว่าให้เขาทำ เขาจะได้มีแรงผลักดันเพิ่มขึ้น” (N6)

4. การให้การยอมรับจากสังคมภายนอก ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสนับสนุน การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนว่าการทำงาน และเกิดผลงานจนได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกถือเป็นแรงผลักดันที่ดี เพราะเป็นข้อยืนยัน ว่าการปฏิบัติหน้าที่ที่ผ่านมามีประโยชน์ มีคุณค่า ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ยกตัวอย่างเรื่องการได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ดังเช่น การได้รับรางวัล ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

“บางคนอาจจะมองในเรื่องของการยอมรับจากผู้อื่น พวกนี้มันก็อาจจะแตกต่างกันไป ถ้าอยากให้นักศึกษาพัฒนาก็จะมองในเรื่องของนวัตกรรม เพื่อพัฒนาในเรื่องของการเรียนการสอนอย่างไรเราจะเห็นความต่างเพราะฉะนั้นเราจะเห็นคนกลุ่มหนึ่งทำงานวิจัยเพื่อที่จะได้รางวัล และตำแหน่ง อีกคนกลุ่มหนึ่งทำเรื่องการเรียนการสอนพัฒนานวัตกรรมเพื่อจะดูแลนักเรียนอันนี้อาจจะแตกต่างกันไปทั้งสองอย่าง อันนี้เป็นแรงขับของแต่ละคน” (N7)

“การทำงานกับคนเก่งก็ทำให้เราได้สร้างงานและการพัฒนาตัวเองมันเป็นเรื่องที่สำคัญมาก” (N2)

“สิ่งแวดล้อมที่เราขึ้นดีก็สอนในโรงพยาบาล เราจะอยู่ท่ามกลางหมอ การได้รับการยอมรับและเรามีตัวตนอยู่ตรงนั้น” (N1)

5. ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสนับสนุนภายนอกในการให้ความหมายในงานทำให้เกิดแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองผ่านการทำผลงานต่าง ๆ หากมีแรงจูงใจจากภายนอกดังเช่น การเพิ่มค่าตอบแทนย่อมเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยเติมเต็มตามความต้องการ การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ค่าตอบแทนในลักษณะของตัวเงินหรือสิ่งของควรมีมูลค่าที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมาย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการตนเอง ยอมสละแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาหรือยกระดับทักษะความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อนำไปใช้ในการตอบแทนหรือสร้างประโยชน์ต่อคนกลุ่มใหญ่มากขึ้น ดังนั้นสรุปได้ว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ควรเป็นสิ่งที่สร้างให้เกิดการให้ความหมายในงานและมีมูลค่าเหมาะสมกับการพัฒนาหรือยกระดับความสามารถของตนเอง

“ถ้ามองเรื่องเงินเขาจะพยายามทำวิชาการให้ได้ตามเวลาเพื่อให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น” (N7)

“เงินก็เป็นปัจจัยสำคัญอันไหนทำแล้วภาระงานได้ไม่คุ้มกับสิ่งที่ร่างกายเสียไปเราก็ไม่เอา ถ้าอันไหนที่ร่างกายและจิตใจเราพร้อม มันคุ้มกับสิ่งนั้นหรือเปล่าเราควรทำ” (N5)

อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การนำคำตอบแทนมาเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ยังมีข้อจำกัดอีกหลายด้าน ดังเช่น เงื่อนไขที่กำหนดเรื่องการทำงานที่มากเกินไปจนเกิดความบั่นทอนต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสร้างกฎเกณฑ์ ตัวชี้วัด ระเบียบราชการที่บังคับกรอบการทำงานจนมากเกินไป ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายรายได้สะท้อนว่า แม้จะมีแรงจูงใจเป็นคำตอบแทนที่ดีแต่หากแลกมาด้วยความเครียด ความกังวลใจและกระทบต่อการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็จะปฏิเสธในการได้คำตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน เป็นที่น่าสังเกตว่าการให้ความหมายในงานด้านคำตอบแทนมาเป็นแรงจูงใจสนับสนุนด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านผลิตผลงานวิชาการหรืองานวิจัยให้กับอาจารย์พยาบาลนั้นเป็นสิ่งที่เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่าเป็นบทบาทหน้าที่หลักที่ต้องพัฒนาและแก้ไขตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนอยู่เสมอ การมีคำตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นถือเป็นแรงจูงใจที่ดี แต่เมื่อมีการนำกฎเกณฑ์มาบังคับหรือกำหนดกรอบจนเกิดความอึดอัดใจในสถานการณ์ดังกล่าวย่อมไม่ถือว่าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

“ตัวเองรู้สึกที่ใช่คือที่อยู่ภาควิชาฯ ที่ทำงานค่อนข้างแฮปปี้มีความสุขมาก ทำให้เรารู้สึกว่าเราอยากมาภาควิชาฯ เร็วขึ้น มีความสุขที่มาทำงานไม่รู้สึก Down แต่สิ่งที่ทำให้รู้สึกดาวน์คือ พวกกฎระเบียบของราชการ ตัวชี้วัดบางอย่าง กฎเกณฑ์บางอย่าง แต่ในเรื่องของการสอนนั้นไม่มีและไม่รู้สึกว่าตัวเอง Down ไม่เคยเจอ แต่เวลาที่เราเจอเด็กที่ไม่ตั้งใจ หรือเกเร มันเหมือนความท้าทายของเรา สำหรับตัวเองแล้วการขึ้นนอร์ด การสอนเยอะขนาดไหน ก็ไม่เคย Fail ไม่ Down เมื่อเจอเด็กก็ต้องเตรียมการสอนใหม่ทุกครั้งจะรู้สึก Happy และยิ่งการได้หัวข้อใหม่ ๆ ก็ารู้สึกว่ามันคือการท้าทายมันเป็นตัวกระตุ้นให้เราค้นหาข้อมูลวิจัยในการสอนใหม่ ๆ แต่ถ้าเป็นการเปลี่ยนกฎเกณฑ์ อย่างเช่นกรอบของสภาการพยาบาลตั้งเกณฑ์การสอนของปริญญาโทต้องจบโทพยาบาลเอกพยาบาล จะต้อง มี Criteria 1 2 3 4 ตัวเองจะเห็นต่างทันที เพราะว่าตัวเองมองว่า การที่เราจะอะไรก็ได้ในสาย มันสามารถนำมาสอนได้ในวิธีที่แตกต่างและสอนได้ดีขึ้นมันก็สามารถทำได้ ที่ไม่จำเป็นต้องเป็นโทกับเอกสายพยาบาล จะรู้สึกดี แต่ในหลาย ๆ ครั้งพอสภาการพยาบาลว่ามาแบบนี้ กระทบ ออ .ว่ามาแบบนี้ มหาวิทยาลัยว่ามาแบบนี้ แล้วคณะกระโดดมาอย่างนี้ มันมามีผลมาต่ออาจารย์ระดับล่าง ถึงแม้ว่าตัวเองจะไม่ได้รับผลกระทบ แต่ก็รู้สึกว่า ไม่ไหวอยากลาออกไม่สนุกจะเป็นเรื่องพวกนี้มากกว่าที่ทำให้เรารู้สึก Down ที่ไม่ได้อยากอยู่กับองค์กรและไม่อยากอยู่กับการสอน (N7)

กล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ทศนคติและความคิดของบุคคล อุดมการณ์ของบุคคล การรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล การรับรู้ความหมายของงาน ประสบการณ์การทำงานหรือการเรียน 2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ครอบครัว เพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การให้การยอมรับจากสังคมภายนอก ค่าตอบแทน สามารถสรุปได้ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

ตอนที่ 3 แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมาย ในงานของอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิเคราะห์ในตอนต้นที่ 2 ได้แก่ ความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล และปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่าพบว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและช่วยสร้างให้อาจารย์พยาบาลมีการสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน (Self-identification) และให้คุณค่าในงานที่มีความหมาย (Meaningful work) สอดคล้องกับผลการวิจัยระยะที่ 1 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแรงจูงใจภายในยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตน และงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรงจูงใจภายใน อัตลักษณ์เฉพาะตน และงานที่มีความหมาย เป็นปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจภายในของตนเอง และการส่งเสริมจากภายนอก ดังเช่น การสร้างบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการสร้างผลงาน การทำงานเป็นทีม การจัดกิจกรรมถ่ายทอดแนวคิดให้บุคลากร การจัดกิจกรรมจัดการความรู้และทบทวนองค์ความรู้ การสื่อสารชื่นชมจากผู้บริหาร เป็นต้น จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้บริหารในการจัดกระทำ เพื่อจูงใจในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเหมาะสมกับงานของอาจารย์พยาบาล สร้างสมดุลการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบในเชิงบวก

การศึกษาค้นคว้าวิจัยมีความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีขอบเขตการศึกษาประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ดังนั้นผู้วิจัยได้ขอให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถ่ายทอดประสบการณ์และความเห็นที่มีต่อแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล โดยผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1 การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลในด้านการสอนภาคปฏิบัติ สามารถประเมินได้หลายทาง เช่น การประเมินรอบด้าน ผลการประเมินจากนักศึกษาที่ได้รับการเรียนการสอนจากอาจารย์ การสะท้อนความเห็นจากผู้รับบริการจากการปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล จากการสร้างนวัตกรรมที่อาจารย์ทำร่วมกับนักศึกษาพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนส่วนใหญ่ได้ใช้ผลการปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของนักศึกษาพยาบาลเป็นตัวประเมินถึงการสอนของตนเอง ดังเช่น การตั้งคำถามจากนักศึกษา การสะท้อนปัญหาและข้อจำกัดของนักศึกษาในภาคปฏิบัติบน Ward เป็นต้น ซึ่งผลการประเมินเหล่านี้ช่วยให้อาจารย์พยาบาลนำมาปรับปรุง ดังเช่น อาจารย์นำผลการปฏิบัติของนักศึกษาและผลสะท้อนกลับมาปรับปรุงตนเองโดยการเพิ่มประสบการณ์ในภาคปฏิบัติมากขึ้น การเพิ่มความรู้ผ่านการทำวิจัยและการเข้าอบรมในโครงการต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงแนวทางการสอนภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษา

ในขณะที่การประเมินด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มีแนวทางการประเมินที่ชัดเจนมากกว่าด้านการสอนภาคปฏิบัติ เนื่องจากสามารถประเมินจากการเขียนตำรา การเขียนบทความวิชาการ และพัฒนางานวิจัยเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนพยาบาลหรือด้านการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับงานการพยาบาล อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยพบว่าแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลทั้งสองด้าน มีจุดร่วมกันใน 4 แนวทาง สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ ดังนี้

การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก ได้แก่

1. การสื่อสาร การสื่อสารที่ดีถือเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในทุกๆระยะของการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องช่วยทำให้ภาวะการหมดไฟของอาจารย์พยาบาลลดลง นอกจากนี้ยังช่วยทำให้อาจารย์เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองทั้งด้านการสอนภาคปฏิบัติ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้อีกด้วย จากผลการวิเคราะห์พบว่า การสื่อสารเพื่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ ได้แก่

- 1.1 การสื่อสารจากผู้บริหารเพื่อบอกแนวทาง ขั้นตอน เกณฑ์การประเมิน ผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นว่าการสื่อสารในส่วนนี้ควรเกิดขึ้นตั้งแต่วันปฐมนิเทศของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลรุ่นใหม่เห็นเส้นทางอาชีพของตนเอง และเตรียมการเพื่อพัฒนาตนเอง

- 1.2 การสื่อสารจากผู้บริหารเพื่อสร้างความเข้าใจในแผนงาน กลยุทธ์ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร เป็นรูปแบบการสื่อสารหนึ่งที่ทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความเข้าใจที่ตรงกันถึงทิศทางการขับเคลื่อนหน่วยงาน เข้าใจแนวทางการบริหารงานและการตอบสนองต่อนโยบายต่าง ๆ ซึ่งการสื่อสารลักษณะนี้ควรเกิดขึ้นเป็นระยะ เพื่อกำหนดทิศทางของภาพรวมให้เป็นทิศทางเดียวกัน เข้าใจตรงกัน อย่างไรก็ตามข้อค้นพบของการศึกษาครั้งนี้พบว่า การสื่อสารด้านกลยุทธ์ นโยบายและวัฒนธรรมองค์กรไปยังอาจารย์รุ่นใหม่ ต้องเน้นการให้ความเป็นอิสระทางความคิดและสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีความยืดหยุ่นสูง ภายใต้กรอบกำหนดทิศทางเดียวกัน

“เรามีกฎระเบียบบังคับ ผู้บริหารก็มีหน้าที่วางนโยบายและกำกับ เราต้องสื่อสารออกมาเป็นระยะ ๆ แต่ต้องแฝงไปกับอิสระด้วย ถ้าเรายิ่งให้อิสระมากเท่าไร แรงขับมันก็จะยิ่งออกมาเท่านั้น แต่ก็ต้องไม่ให้ออกนอกกรอบนอกทางนะ เช่นเด็กใหม่ ๆ ชอบความท้าทายเพราะฉะนั้นเราให้อิสระกับเขา ยึดหยุ่นกับเขา แรงจูงใจภายในยิ่งขับออกมาเองโดยไม่รู้ตัวหลาย ๆ องค์กรที่เห็นจึงเกิดไอเดียใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพราะการส่งเสริมที่อิสระใหม่ ๆ ให้ทำ แต่กฎระเบียบก็ยังเป็นสิ่งสำคัญอยู่ เราต้องแสดงให้เห็นด้วยว่าอิสระมีได้แต่ก็ต้องควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีด้วยเพราะเป็นสิ่งที่มีความวิชาชีพ ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบในสิ่งดี ๆ และมีการยึดหยุ่นให้ ไม่ขัดต่อหลักทางความคิดในการให้อิสระ อยู่ในกฎระเบียบ” (N8)

“เชื่อว่าการสื่อสารที่ดีจะเกิดผลการพัฒนาที่ดี คนพูดต้องสามารถสื่อสารจากแผนสู่การปฏิบัติการที่ดีให้ได้ ต้องสามารถสร้างความเข้าใจและทำงานร่วมกันได้ดี มันก็จะทำให้บรรยากาศขององค์กรเป็นไปด้วยดี และเมื่อเกิดปัญหาต้องมี DIRECTION เพื่อ CONSULT ให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกันได้อย่างต่อเนื่อง มันจะทำให้คลี่คลายปัญหาขององค์กรได้และก็สามารถทำให้เพิ่มผลงานของคนในองค์กรปฏิบัติงานตรงนั้นค่อนข้างที่จะสำคัญ” (N7)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ด้านการสื่อสารมี 2 ส่วนสำคัญ คือ 1) การสื่อสารจากผู้บริหารเพื่อบอกแนวทาง ขั้นตอน เกณฑ์การประเมิน ผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น เป็นแนวทางการสื่อสารที่ควรเกิดขึ้นในระยะแรกของการเป็นอาจารย์พยาบาล และ 2) การสื่อสารจากผู้บริหารเพื่อสร้างความเข้าใจในแผนงาน กลยุทธ์ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้สื่อสารถึงแผนงาน กลยุทธ์ นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งการสื่อสารดังกล่าวอาจแฝงอยู่ภายใต้กิจกรรมประจำปีของหน่วยงาน และควรสื่อสารเป็นระยะ ๆ

2. การวางแผน จากการเก็บข้อมูลพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีการวางแผนเป้าหมายไว้ตั้งแต่ต้นจะมีกระบวนการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความสามารถหรือศักยภาพในการพัฒนาผลงานด้านการสอน การสร้างนวัตกรรม การพัฒนางานวิจัย ได้ดีและรวดเร็ว ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่าการวางแผนควรเกิดขึ้นตั้งแต่ต้น และมีการกระตุ้นระหว่างทางเพื่อประเมินพิจารณาปรับแผนการทำงานของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปเรื่องแนวทางการวางแผน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่

2.1 การวางแผนเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือเป้าหมายการทำงาน เป็นรายบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นว่าอาจารย์พยาบาลที่ประสบ

ความสำเร็จส่วนใหญ่จะมีเป้าหมาย และนำเป้าหมายดังกล่าวมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การวางแผนพัฒนางานวิจัยร่วมกับเครือข่ายนานาชาติ ทำให้อาจารย์พยาบาลจะแสวงหาแนวทางการพัฒนาภาษาของตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอว่าการวางแผนเป็นรายบุคคลนี้ มีควรรจำกัดอยู่เพียงแต่การตั้งเป้าหมายเป็นรายบุคคลแต่หน่วยงานควรร่วมวางแผนงานเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะแผนกทรัพยากรบุคคล (HR) ที่ควรเป็นหน่วยรับผิดชอบหลักในการจัดหาแนวทางการพัฒนาบุคลากร ควรมีการสำรวจความต้องการของอาจารย์แต่ละคน จุดเน้นหรือเส้นทางการทำผลงานของอาจารย์แต่ละคน และให้การสนับสนุนให้สอดคล้องกับความต้องการนั้น ดังเช่น การจัดหาผู้เชี่ยวชาญ การจัดทำโครงการพัฒนา การจัดหาวิทยากรมาส่งเสริมด้านภาษา ด้านการใช้เทคโนโลยีการพยาบาล ด้านการวิจัย เป็นต้น

“เราจะพบว่าอาจารย์พยาบาลหลาย ๆ คนที่เขามีกววางแผนไว้ว่า เขาอยากเป็นอะไร อยากเก่งเรื่องอะไร หรืออยากทำอะไร เขาจะเอามากำหนดเป็นเป้าหมายหรือ การให้ความหมายในงานที่มันก็คือแรงจูงใจนั่นแหละที่ผลักดันเราให้ไปถึงเป้าหมาย ทีนี้เขาก็จะมองว่าเขาต้องผ่านอะไรบ้าง หมุนเวียนงานไปไหนบ้าง หรือว่าเขาต้องเพิ่มทักษะตรงไหนเป็นพิเศษ อาจารย์บางคนอยากทำงานวิจัยกับเครือข่ายต่างประเทศ ถ้าเขาอยากเกิดเครือข่ายเขาก็ต้องไปพัฒนาภาษา ถ้าหน่วยงานยังสนับสนุนอย่างเช่น หาบุคลากรภายนอกมาสอนภาษาอังกฤษ วันเสาร์-อาทิตย์ให้เนี่ย ผลงานเขาก็ออกได้ตามเป้าหมายของเขา ซึ่งตรงนี้ต้องร่วมกันวางแผนกับ HR ด้วย แล้วหน่วยงานก็ต้องสนับสนุนให้เขาทำได้ตามแผนของเขา” (N2)

“เราจะใช้หลักสำรวจความต้องการของแต่ละคน เขาจะมีความคิดที่จะทำ แต่บางครั้งเราไปคิดเองแทนเขา บางอย่างมันไม่ใช่สิ่งที่เขาอยากทำ เราอาจจะมึนสิ่งที่ทำให้เขาทำ ก็ต้องไปจัดกลุ่ม เช่น การทำวิจัยก็อาจจะมึนในหลาย ๆ GEN หรือใครจะทำกับต่างชาติ ควรเปิดโอกาสให้ไปทำกับต่างชาติ เราต้องเข้าไปคุยเขา ถ้ามึนสิ่งที่เขาต้องการจะทำ มันอาจจะออกแบบมาหลายรูปแบบและไม่จำเป็นต้องทำเหมือนกันหมด” (N6)

2.2 การวางแผนเพื่อพัฒนาการสอนและงานวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลควรขับเคลื่อนไปพร้อมกัน และได้กล่าวว่า “ไม่ควรทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยให้เหตุผลว่าการทำงานด้านงานพยาบาล มีบริบทเฉพาะคือ ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ เพราะมีความจำเป็นต้องติดต่อและเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเสมอ ดังนั้นการพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญและองค์ความรู้ ควรดำเนินการในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนั้นแนวทางที่ประสบความสำเร็จของการเพิ่มผลการ

ปฏิบัติงานที่ผ่านมาคือ การรวมกลุ่มกันพัฒนานวัตกรรมหรืองานวิจัย มีแผนงานเพื่อแบ่งบทบาทหน้าที่ เพราะฉะนั้นการวางแผนงานที่ดีสามารถทำให้งานมีความราบรื่นและเพิ่มผลการปฏิบัติงานเป็นไปได้ตามเป้าหมาย

“กลุ่มที่เขาสอนเน้นการสอน เขาจะให้ความหมายในงานทำในเรื่องของการพัฒนากระบวนการแนวคิดว่าเขาจะอย่างไรให้มันดีกว่าเดิม เขาก็ต้องวางแผนดำเนินงานสอน ซึ่งเราจะเห็นว่าหลายๆ คนจะมีการพัฒนาในเรื่องของการเรียนการสอน เขาจะมองเห็นจุดอ่อนของตัวเองเขาจะยอมรับในข้อบกพร่องของตัวเองการพัฒนาเพื่อจะตอบโจทย์อะไรบางอย่างในแผนของเขาเพื่อทำให้การเรียนการสอนให้มันดียิ่งขึ้น กลุ่มไหนที่เขาช่วยกันทำงานเป็นทีมได้และสร้างงานวิจัยได้กลุ่มนี้เขาจะ APPLY งานต่าง ๆ ได้ดีแต่ก็ต้องมีการแบ่งบทบาทหน้าที่กันในกลุ่ม ว่าใครทำอะไร ภาระหน้าที่อันนี้เป็นของใคร แล้วมันจะช่วยเสริมกันได้ดี ต้องวางแผนไว้ตั้งแต่เริ่มแรกที่จะพัฒนาไปเจอกัน” (N7)

2.3 การวางแผนดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุล เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอแนะ เนื่องจากการทำงานของอาจารย์พยาบาลมีหลากหลายบทบาทไม่เพียงแต่มีบทบาทหน้าที่ในการสอนเท่านั้น แต่มีเรื่องการดูแลและให้คำปรึกษากับผู้รับบริการ การพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการ การบริการสังคมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี ดังนั้นการวางแผนการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ดังเช่นคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งที่สะท้อนว่า หากร่างกายไม่ได้รับการพักผ่อนก็อาจทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพและอาจจะลาออกก่อนเวลาได้

“อาจารย์พยาบาลต้องทำงานหลายหน้า ไม่ใช่งานหน้าเดียวนะ ต้องทำทั้งดูแลนักศึกษา ดูแลผู้รับบริการ แล้วเราก็ต้องสอนควบคุมดูแลให้นักศึกษาทำถูกต้อง ปลูกฝังคุณธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล ซึ่งการทำงานหนักขนาดนี้ต้องวางแผนชีวิตให้ดี ไม่ใช่เน้นแต่การเพิ่มผลงาน หากสุขภาพเราเสียไปเราก็อาจจะต้องออกจากงานก่อน” (N5)

“ต้องมีการพักผ่อนด้วยไม่ใช่ทำงานอย่างเดียว สุขภาพเราก็สำคัญ ถ้าเราไม่เริ่มพัฒนาทุนมนุษย์เราจะเหนื่อยที่เราจะต้องไปทำอะไรเองหลายอย่าง ถ้าเราพัฒนาเขาไปดูแลตัวเองให้เข้มแข็งอะไรที่เหนือบากว่าแรงตรงนั้น ก็ยังพอมีแรงเหลือที่จะทำ” (N6)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของ อาจารย์พยาบาล ด้านการวางแผนมี 3 ส่วนสำคัญ คือ 1) การวางแผนเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือ เป้าหมายการทำงานเป็นรายบุคคล 2) การวางแผนเพื่อพัฒนาการสอนและงานวิจัย และ 3) การวางแผนดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุล

3. การส่งเสริมความหมายและคุณค่าในงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายรายได้กล่าวว่าการส่งเสริมความหมายและคุณค่าในงาน สามารถทำได้ หลายรูปแบบ ดังเช่น 1) ระลึกถึงวันแรกของการเข้ามาทำงาน และทำให้จดจำถึงอุดมการณ์ เริ่มแรกได้ 2) จัดกิจกรรมการถ่ายทอดแรงบันดาลใจจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง การสะท้อนผลงานของการ พัฒนานักศึกษาเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเห็นถึงศักดิ์ศรีของอาจารย์พยาบาล

“ในวันที่เหน็ดเหนื่อย จะมีอยู่อย่างหนึ่ง คือ การนึกย้อนว่าเรามาเป็น อาจารย์พยาบาลทำไม อุดมการณ์แรก ๆ ของเราเป็นอย่างไร พอนึกย้อนไปก็สามารถถามตัวเองได้ ว่าเราได้บรรลุหรือยัง มันทำให้เราเกิดแรงจูงใจตรงนั้นที่จะทำต่อ” (N1)

ข้อค้นพบของการส่งเสริมความหมายและคุณค่าในงานอาจารย์พยาบาลนั้น ยังพบว่าอาจารย์พยาบาลมีบริบทเฉพาะที่แตกต่างจากอาจารย์ในกลุ่มอื่น เนื่องจากการสอน ของอาจารย์พยาบาลโดยเฉพาะในภาคปฏิบัติมีความท้าทายสูง เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลสามารถ ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้อง เป็นไปตามหลักการตามที่สภาการพยาบาลกำหนด พร้อมกับ ปลุกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากการปฏิบัติการพยาบาลผู้รับบริการมีความเสี่ยงสูง ดังเช่น การให้เลือด การให้น้ำเกลือ เจาะปอด เจาะหลัง เป็นต้น โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้กล่าวว่า ในช่วงแรกตนเองไม่มีความต้องการสมัครงานเป็นอาจารย์พยาบาลเพราะคิดว่าการสอนให้เกิด ความเชี่ยวชาญหรือชำนาญเทียบเท่าตนเองนั้นเป็นเรื่องที่ยาก แต่เมื่อได้รับการถ่ายทอดแนวคิด จากรุ่นพี่เกี่ยวกับคุณค่าของงาน ทำให้ตนเองได้ตีความหมายของการเป็นอาจารย์พยาบาล ที่เปลี่ยนไป และคิดว่าการเป็นอาจารย์พยาบาลมีความหมายต่อผู้รับบริการเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงเห็นว่าแนวทางการถ่ายทอดความคิดจากรุ่นพี่สู่รุ่นพี่เป็นสิ่งที่สำคัญต่อบทบาทหน้าที่ของ อาจารย์พยาบาลรวมถึงเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์พบว่า การส่งเสริมความหมายและคุณค่าในงานอาจารย์พยาบาล สามารถพัฒนาได้ดีกับอาจารย์พยาบาลที่มีกรอบแนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) เนื่องจากบุคคลจะยอมรับคำติชม ข้อเสนอแนะจากผู้อื่นและนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อภาพกว้างของหน่วยงาน ไม่ปฏิเสธหรือถอยห่างในเรื่องการพัฒนาตนเองอันนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้

“การปรับมายเซตตัวเอง คือ อายายอมแพ้ แล้วก็ให้เปลี่ยนทัศนคติใหม่ เวลาที่เราได้ข้อเสนอแนะอะไรมา ให้เปลี่ยนความคิดเป็นคิดว่า สิ่งที่เขาให้มันหวังดีต่อเรา เหมือนการได้รับพร และจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ตัวเองพัฒนาได้มากขึ้น มันจะทำให้เราคิดตั้งต้นของการเป็นไปได้ การตั้งเป้าหมายไว้ในใจว่าเราจะทำอย่างไร แล้วคิดถึงผลลัพธ์ที่ได้มันส่งประโยชน์ให้ใครมุมมองในภาพใหญ่ภาพกว้าง ประชาชนได้อะไร องค์กรได้อะไร วิชาชีพเราได้อะไร” (N6)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ด้านการส่งเสริมความหมายและคุณค่าในงานมี 2 ส่วนสำคัญ คือ 1) การระลึกถึงอุดมการณ์แรกของการเป็นอาจารย์พยาบาล และ 2) การถ่ายทอดประสบการณ์ แนวคิด และความสำคัญของงานอาจารย์พยาบาลจากรุ่นพี่

4. การอบรมให้ความรู้และความเข้าใจที่สอดคล้องกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า การอบรมให้ความรู้เป็นกระบวนการถ่ายทอดและจัดการความรู้ในรูปแบบหนึ่งซึ่งช่วยให้อาจารย์พยาบาลมีองค์ความรู้ เข้าใจเครื่องมือการพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูลคือ การให้ความรู้กับอาจารย์ควรพัฒนาควบคู่กับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์พยาบาลดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะการดำเนินการกับกลุ่มอาจารย์ใหม่ เพราะการปลูกฝังค่านิยมเรื่องการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความมั่นใจในการสอน โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนะให้มีการจัดอบรมเตรียมพร้อมด้านองค์ความรู้และความเข้าใจต่อวัฒนธรรมองค์กรตั้งแต่วาระแรกจนถึง 6 เดือน และควรมีกิจกรรมสนับสนุนการเพื่อละลายพฤติกรรม สร้างทีมพี่เลี้ยงเพื่อดูแลให้คำแนะนำในการทำงาน ร่วมด้วย

“สิ่งแรกที่จะทำคือการพัฒนาอาจารย์ใหม่ เป็นเหมือนการส่งครูไปอบรม เป็นครูพี่เลี้ยง ในช่วง 6 เดือนแรกให้คุณครูคนใหม่เรียนรู้ภารกิจของสถาบัน อาจารย์ที่นี่จะมีภาระงานที่นอกเหนือจากงานของอาจารย์มาก คนที่จะอยู่เขาก็จะได้ปรับตัวทำงานได้ เราก็จะเลือก

พี่เลี้ยงที่ดีให้กับเขา ให้เป็นตัวอย่างให้กับเขามันก็จะเกิดความซึมซับ หลังจากนั้นในแต่ละปี เราจะมีโครงการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์คือเราจะได้มีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาองค์กร ในแต่ละปี มีการจัดปีละ 1 ครั้ง เป็นการถ่ายทอดแผนบวกกับการทัศนศึกษาคือ การเปิดใจละลายพฤติกรรม ไม่ต้องวิชาการมากเกินไปเพราะหากมากเกินไปอาจจะ DOWN ลง” (N8)

ดังนั้นสรุปได้ว่า การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของ อาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสาร ประกอบด้วย การสื่อสารแนวทาง ขั้นตอน เกณฑ์การประเมิน ผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น การสื่อสารสร้างความเข้าใจในแผนงาน กลยุทธ์ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร 2) การวางแผน ประกอบด้วย การวางแผนเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือเป้าหมายการทำงานเป็นรายบุคคล การวางแผนเพื่อพัฒนาการสอนและงานวิจัย การวางแผนดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุล 3) การสร้างความหมายและคุณค่าในงาน ประกอบด้วย การระลึกถึงอุดมการณ์แรกของ การเป็นอาจารย์พยาบาล การถ่ายทอดประสบการณ์ แนวคิด และความสำคัญของงานอาจารย์พยาบาลจากรุ่นพี่ และ 4) การอบรมให้ความรู้และความเข้าใจต่อการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร สามารถสรุปจุดร่วมของการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลทั้งสองด้านได้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

3.2 แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ

แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องในเรื่องการประเมินผลด้านการสอนภาคปฏิบัติจะสะท้อนมาจากผลการปฏิบัติพยาบาลที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นไปตามหลักการตามที่สภาการพยาบาลกำหนด การสะท้อนความเห็นจากผู้รับบริการจากการปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ผลประเมินการสอนภาคปฏิบัติและการมีส่วนร่วมของนักศึกษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้ผลที่จะปรากฏได้นั้นอาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีทักษะเชี่ยวชาญทั้งด้านการพยาบาลและการจัดการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะในด้านการสอนภาคปฏิบัติ

จากการสะท้อนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าปัญหาด้านการสอนภาคปฏิบัติส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับอาจารย์พยาบาลรุ่นใหม่ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติ ทำให้เวลาสอนมีความเครียด กังวลเกี่ยวกับการสอน ขาดความมั่นใจในการสอนภาคปฏิบัติ ดังนั้นแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติที่ดีคือ การส่งเสริมความรู้ควบคู่กับการสร้างประสบการณ์ให้กับอาจารย์ ดังเช่น การจัดส่งเพื่อฝึกเสริมประสบการณ์ปฏิบัติบน Ward ในช่วงเวลาปิดเทอมและนำผลการเรียนรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่อาจารย์การจัดส่งอบรมภาคปฏิบัติการพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้อาจารย์รุ่นใหม่เกิดความมั่นใจต่อการจัดการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติมากยิ่งขึ้น รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการสอนของอาจารย์พยาบาลรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

“อาจารย์พยาบาลหลายคนก็ยังไม่ประสบการณ์มากพอ ทำให้เวลาสอนจะไม่มี ความมั่นใจ สิ่งที่จะช่วยได้คือการให้อาจารย์รุ่นใหม่ขึ้นหอดในช่วงปิดเทอมเพราะการได้ปฏิบัติ ด้วยจะทำให้การสอน ให้คำแนะนำกับนักศึกษาทำได้มั่นใจมากขึ้น” (N3)

การสอนภาคปฏิบัติไม่เพียงแต่เป็นการถ่ายทอดความรู้ด้านการพยาบาลเท่านั้น แต่เป็นการปลูกฝังจรรยาบรรณวิชาชีพพร้อมด้วย ในกระบวนการสอนต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การประสานงาน มีการออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสม ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานในด้านการสอนภาคปฏิบัติ คือ การจัดอบรมความรู้ และส่งเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น การสื่อสารในการสอนและการถ่ายทอดคุณค่าของงาน ทักษะการสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษา ทักษะการให้คำปรึกษา เป็นต้น

สรุปแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 กระบวนการ ได้แก่ 1) การสื่อสารถึงขั้นตอนและรูปแบบการสอนภาคปฏิบัติตามเกณฑ์ของหน่วยงาน 2) สร้างทีมพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำการสอนภาคปฏิบัติ 3) การพัฒนาอบรมความรู้ สนับสนุนการศึกษาต่อ และส่งเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนภาคปฏิบัติ 4) การฝึกเสริมประสบการณ์ปฏิบัติบน Ward และ 5) การถ่ายทอดประสบการณ์สอนภาคปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

3.3 แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้

แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องในเรื่องการประเมินผลด้านการพัฒนาองค์ความรู้จะสะท้อนมาจากจำนวนผลงานวิชาการ งานวิจัย การเขียนตำรา เอกสารการสอน การผลิตผลงานวิจัย และการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสามารถนำผลงานดังกล่าวไปขอพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และการสมัครค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้

จากการสะท้อนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าอุปสรรคขัดขวางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการพยาบาล ประกอบด้วย 1) ข้อจำกัดด้านเวลา เนื่องจากภารกิจการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติค่อนข้างหนักทำให้เวลาในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมการพยาบาลมีน้อยลง 2) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและเครือข่าย ในการงานวิจัยและนวัตกรรมการพยาบาลต่าง ๆ หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ก็อาจจะทำให้การพัฒนาจนเกิดผลงานทำได้ช้าลงและอาจไม่สามารถผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมการพยาบาลได้เลย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ดังนี้

1. การสื่อสารถึงขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาองค์ความรู้ตามเกณฑ์ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสื่อสารในระยะเริ่มแรกทั้งในรูปแบบการประชุม เอกสาร เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติของหน่วยงาน เช่น ขั้นตอนการดำเนินการทั้งด้านเอกสารและด้านปฏิบัติ ระยะเวลา เกณฑ์การประเมินผลงาน ผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น ทั้งต่อตนเองและต่อภาพกว้าง เป็นต้น

2. สร้างทีมพี่เลี้ยง จากผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายราย ได้สนับสนุนเรื่องการมีระบบพี่เลี้ยงสำหรับการทำวิจัย เนื่องจากกลุ่มพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ สามารถให้แนวคิด (Idea) สำหรับการทำงานวิจัย สามารถให้คำแนะนำตามประสบการณ์ เพื่อให้การดำเนินการง่ายมากขึ้น

3. สร้างกลุ่มวิจัย โดยจัดแบ่งกลุ่มความสนใจและความถนัดออกเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลาย ผลการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มที่มีความหลากหลายของช่วงวัยจะช่วยสนับสนุนการทำวิจัยได้ดี ดังเช่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายหนึ่งได้กล่าวว่า การมีรุ่นพี่อยู่ในกลุ่มจะทำให้มองเห็นภาพกว้างและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ต้องเจอทำให้เตรียมตัวรับมือได้ดีมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันรุ่นน้องที่มีความเชี่ยวชาญด้าน IT หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ จะสามารถช่วยเหลือให้กับรุ่นพี่เพื่อทำงานได้รวดเร็วมากขึ้น ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้กล่าวว่า การรวมกลุ่มคนอาจไม่ได้ถูกกำหนดด้วยความหลากหลายของช่วงวัย แต่การมีความหลากหลายด้านความเชี่ยวชาญและมีความสนใจใกล้เคียงกันสามารถช่วยพัฒนาองค์ความรู้ต่อยอดได้รวดเร็วเช่นกัน เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้จะมีเครือข่ายจากภายในและภายนอกทำให้การเชื่อมประสานทั้งในกระบวนการเก็บข้อมูล การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ สามารถทำได้ง่ายมากขึ้น อย่างไรก็ตามจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยยังพบว่า กระบวนการย่อยหลังจากการรวมกลุ่มวิจัย สามารถนำเสนอเพิ่มเติมได้อีก 5 กระบวนการ ดังนี้

3.1 เตรียมความพร้อมร่วมกันในทีม เป็นขั้นตอนการสร้างความรู้ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ รวมถึงกำหนดแผนงานและระยะเวลาการดำเนินการ

3.2 กำหนดประเด็นเกี่ยวกับความสนใจหรืองานวิจัยที่จะทำ จากการสอบถามพบว่าการรวมกลุ่มกันแม้จะมีความสนใจคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในรายละเอียด เช่น ระเบียบวิธีวิจัย ระยะเวลาการทำงาน แนวทางการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นเพื่อให้งานเป็นไปตามแผนงาน ควรมีการพูดคุย ทำความเข้าใจร่วมกันในรายละเอียด

3.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังผลการสะท้อนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่พบว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเป็นกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการคิดค้นต่อยอดแลกเปลี่ยนเครือข่ายระหว่างกัน ทำให้การพัฒนาองค์ความรู้สามารถขยายได้กว้างมากขึ้น

3.4 การสร้างความรู้ และตรวจสอบความถูกต้อง เป็นขั้นตอนการประเมินร่วมกันในกลุ่มเพื่อดูความถูกต้องในการสร้างองค์ความรู้ด้วยกัน ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยเปิดมุมมองต่อความรู้ทั้งภาพกว้างและในภาพลึก อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้

สะท้อนว่าในกิจกรรมดังกล่าวต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์สูงดังเช่น รุ่นพี่ อาจารย์ หรือผู้เชี่ยวชาญ ด้านงานวิจัยเข้ามาร่วมให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำ

3.5 ผลักดันรุ่นน้องให้ได้รับประสบการณ์ จากการสัมภาษณ์ พบว่าอาจารย์พยาบาลควรมีการถ่ายทอดทั้งความรู้ และความสามารถให้กับอาจารย์รุ่นใหม่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายได้หนึ่งได้กล่าวว่าการผลักดันให้รุ่นน้องได้มีโอกาสเติบโตมีความจำเป็นต้อง เรียนรู้ในทุกหน้าที่ โดยระยะแรกมีรุ่นพี่คอยดูแลเรื่องการดำเนินโครงการและการทำวิจัย หลังจากนั้นระยะหนึ่ง ต้องผลักดันให้รุ่นน้องได้เป็นหัวหน้าโครงการโดยมีรุ่นพี่เป็นพี่เลี้ยง จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นใจในการทำงานวิจัยและสามารถดำเนินการต่อได้ด้วยตนเอง

“เราต้องถ่ายทอดให้รุ่นน้องด้วย เป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้เขามี ผลงานได้ด้วยตนเอง แม้เราจะทำงานกันเป็นทีมก็เถอะ แต่เมื่อถึงเวลาหนึ่งแล้วเราต้องรู้บทบาท หน้าที่ของเรา เราต้องเป็นโมเดลให้ก่อน หลังจากนั้นเขาเกิดการเรียนรู้ได้แล้ว เปลี่ยนหน้าที่กัน แล้วเราก็ทำหน้าที่เป็น COACH ให้กับเขา ตรงนี้เขาจะมีผลการวิจัยเป็นหลักของเขา แล้วเขาก็ต้อง ไปสร้างสาย สร้างทีมเพื่อพัฒนากันไป” (N7)

4. หน่วยงานให้การสนับสนุนความรู้และกำลังคน เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ ได้เสนอแนะเรื่องการสนับสนุนจากหน่วยงานในด้านกำลังคน งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก ในการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เช่น การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริม การพัฒนาหัวข้องานวิจัย การอบรมเรื่องการวิเคราะห์ผลการศึกษ อำนวยความสะดวกเรื่อง คลังความรู้ การสืบค้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้กล่าวว่าปัจจัยสนับสนุน ภายนอกอีกประการหนึ่ง คือ การสนับสนุนนักวิจัยเพื่อให้ความรู้และให้คำแนะนำเกี่ยวกับ กระบวนการวิจัย (Methodology) ให้เป็นไปตามหลักวิชาการที่ถูกต้อง ดังเช่น สนับสนุนนักวิจัย จากภายนอกที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในระเบียบวิธีวิจัย รวมถึงการสนับสนุนกำลังคนที่จะมาช่วย ในสายงานด้านสนับสนุน เช่น ผู้ประสานงาน ผู้ช่วยนักวิจัย การทำเอกสาร เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ช่วยหนุนเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีเวลาในการพัฒนา งานวิจัยได้รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากเกี่ยวกับงานด้านเอกสาร โดยเฉพาะในงานที่อาจารย์ขอรับทุนจาก หน่วยงานต่าง ๆ

“ถ้าเราอยากจะมีผลลัพธ์ให้มันักวิจัยเพิ่มขึ้น เราก็ต้องหาคนมาช่วยเขาทำงาน หรือจ้างคนมาช่วย มีสิ่ง SUPPORT ให้เขา นักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญจากภายนอก หรือคนที่จะมาช่วยเขาแบ่งเบาด้านเอกสารลง” (N6)

5. ประชุมติดตามความก้าวหน้า ในระหว่างการพัฒนาองค์ความรู้ ควรเปิดให้มีการประชุมเพื่อนำเสนอความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ จากผลการศึกษาพบว่าการได้พบปะพูดคุย ประชุมร่วมกัน และนำเสนอผลความก้าวหน้า เป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้อาจารย์พยาบาลได้รับคำปรึกษา มีทิศทางการตัดสินใจ และการต่อยอดองค์ความรู้ได้สะดวกมากขึ้น ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญของการรายงานความก้าวหน้า คือ การให้คำแนะนำเชิงบวก หลีกเลี่ยงการพูดบั่นทอนกำลังใจ หรือทำให้เกิดอุปสรรค โดยเฉพาะการมีกฎระเบียบหรือการประเมินอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้นสรุปได้ว่าแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ควรมีแผนการติดตามความก้าวหน้า ให้กำลังใจและให้คำแนะนำเชิงบวก สอดแทรกแรงจูงใจ เช่น การให้รางวัลระหว่างทาง การให้คำชื่นชม การนำรุ่นพี่ที่รุ่นน้องให้การยอมรับหรือนับถือ เป็นต้นแบบกลับมาพูดให้กำลังใจ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่า การวิจารณ์ที่รุนแรงหรือสื่อสารด้วยคำพูดเชิงบั่นทอนจิตใจ ทำให้อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่หลีกเลี่ยงการทำงานวิจัย ไม่มีการยื่นเพื่อขอรับทุนสนับสนุน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความยุ่งยากในการเพิ่มผลงาน นอกจากนี้การใช้คำสั่งที่สร้างความคิดตันเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงาน ยังสร้างให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาผลงานอีกด้วย ดังนั้นแนวทางการสื่อสารที่เหมาะสมคือ การให้คำแนะนำใช้เชิงการติเพื่อก่อหรือเรียกได้ว่าเป็นการให้คำแนะนำเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ใช้แนวทางการสื่อสารที่เป็นมิตรต่ออาจารย์ที่กำลังพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

“การสื่อสารที่ดี ข้อจำกัดของเราในกระบวนการสื่อสารแบบสองทางแบบระดับบนลงระดับล่างการกระจายตัวให้ทั่วถึงความชัดเจน เมื่อไหร่ก็ตามที่กระบวนการสื่อสารมันดี แขนงไปสู่ระดับปฏิบัติการหรือการสื่อสารการพูดคุยของคนในองค์กรเองที่มีความชัดเจนในเรื่องของการทำงานในเรื่องของกระบวนการ งานวิจัย การเรียนการสอน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตรงนี้ถ้าเกิดการสื่อสารที่ชัดเจนค่อนข้างที่จะไปไกล กระบวนการสื่อสารที่เป็นบวกมันจะสร้างแรงบันดาลใจให้กับอาจารย์ในด้านบวกเสมอ ถ้าการสื่อสารของเราเป็นแค่การสั่งการขาดกระบวนการมีส่วนร่วมมัน เราจะไม่รู้สึกปฏิบัติเมื่อมีคนมาสั่งเรา เราควรมีการสร้างบรรยากาศ” (N7)

“คนยังไม่ค่อยอยากขอทุนเพราะว่ากลัวกระแสตีกลับ บางทีมันแรง COMMENT เยอะ จึงไม่ค่อยมีคนอยากขอ บางทีคนรุ่นใหม่ ๆ ก็ต้องยอมรับ FEEDBACK บ้าง แต่เราต้องมี ACTION ไปที่เขา หาวิธีในหลายๆ รูปแบบ โดยสรุปก็คือให้มันมี FLEXIBILITY แล้วก็ FRIENDLY ในทุก ๆ เรื่อง เพราะคนค่อนข้าง SERIOUS ถ้าจะ COMMENT ก็ควร COMMENT ในเชิงบวกมันจะได้พัฒนากันไปได้” (N6)

6. สร้างพื้นที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ยกย่องเชิดชูภายหลังจากการพัฒนาองค์ความรู้แล้ว หน่วยงานต้องมีพื้นที่สำหรับการเผยแพร่ผลงาน เช่น การจัดเวทีสัมมนา ผลการวิจัย การยกย่องผลงานในช่องทางสื่อสารต่าง ๆ ของหน่วยงาน การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นต้น รวมถึงมีการยกย่อง ให้คุณค่ากับตัวบุคคล

“อีกตัวหนึ่งคือการสร้าง INCENTIVE ในงาน ไม่ใช่แค่ค่าตอบแทนในงานอย่างเดียวมันต้องเป็นการให้คุณค่าต่าง ๆ แก่บุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ” (N7)

สรุปแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ประกอบด้วย 6 กระบวนการ ได้แก่ 1) การสื่อสารถึงขั้นตอนและรูปแบบการพัฒนาองค์ความรู้ตามเกณฑ์ของหน่วยงาน 2) สร้างทีมพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำการดำเนินการ 3) สร้างทีมวิจัยโดยการรวมกลุ่มผู้ที่มีความสนใจพัฒนาตนเองในด้านการทำวิจัย โดยมีกระบวนการย่อย ได้แก่ เตรียมความพร้อมร่วมกันในทีม กำหนดประเด็นเกี่ยวกับความสนใจหรืองานวิจัยที่จะทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างความรู้และตรวจสอบความถูกต้อง ผลักดันรุ่นน้องให้ได้รับประสบการณ์ 4) หน่วยงานให้การสนับสนุนความรู้และกำลังคน 5) ประชุมติดตามความก้าวหน้า 6) สร้างพื้นที่เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ยกย่องเชิดชู

จากผลการวิเคราะห์ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์แนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ ดังภาพประกอบ 8

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล เป็นการวิจัยผสมผสานวิธีตามลำดับเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Mixed Methods Design) มีความมุ่งหมายของการวิจัยระยะที่ 1 คือ เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล และระยะที่ 2 คือ เพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1
 - 1.1. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ
 - 1.2 การอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ
2. การวิจัยระยะที่ 2
 - 2.1. สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
 - 2.2 การอภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ข้อจำกัดงานวิจัย
4. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้

การวิจัยระยะที่ 1

1. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล ซึ่งพัฒนาจากกรอบแนวคิดทฤษฎีการให้ความหมายในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปี ขึ้นไป ปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จำนวน 220 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนสังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.927 และวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลหลังการปรับโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ค่าไคสแควร์ (X^2) = 140.25, df = 86, X^2/df = 1.63, SRMR = 0.048,

RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93 โดยตัวแปรในโมเดลอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) ต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แรงจูงใจภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ คุณลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และน้อยที่สุด คือ งานที่มีความหมาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแรงจูงใจภายใน มีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.76 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย คือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยงานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การอภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ

สมมุติฐาน 1 โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผ่านงานที่มีความหมายสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดล ค่าไคสแควร์ (X^2) = 140.25, $df = 86$, $X^2/df = 1.63$, SRMR = 0.048, RMSEA = 0.054, CFI = 0.99, GFI = 0.93 พบว่าแรงจูงใจภายในและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีการให้ความหมายในงาน โมเดลสามารถอธิบายตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีงานวิจัยของ ดลปัทฏ์ ทรงเลิศ และคนอื่น ๆ (2560) พบว่าแรงจูงใจของอาจารย์พยาบาลทำให้เกิดพฤติกรรมยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี มีการปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ เนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สอนงญาติ (2560) เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความตระหนักถึงความสำคัญของงาน และความสำเร็จในเป้าหมาย จะเกิดการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ ในการมี

ส่วนร่วมในงานและความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งตัวอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วยและการศึกษาของ ทง ลิง และคนอื่น ๆ (2562) พบว่า งานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล แม้ว่าลักษณะการทำงานจะหนัก แต่เมื่อพยาบาลรู้ว่าจะทำงานที่ทํานั้นมีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทํามากขึ้น รับรู้ถึงเป้าหมายในการทำงาน ให้ระดับงานที่มีความหมายและวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน กล่าวได้ว่าแรงจูงใจภายในของอาจารย์พยาบาลก่อให้เกิดการสร้างอัตลักษณ์เฉพาะในความเป็นวิชาชีพ และให้ความหมายในการทำงานว่าเป็นงานที่มีความหมาย และส่งผลต่อผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น

สมมุติฐาน 2 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีงานวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจภายในที่สำคัญของอาจารย์พยาบาล คือการมีทัศนคติทางบวกในการทำวิจัย มองเห็นโอกาสความก้าวหน้า และมีเป้าหมายในการผลิตผลงานเป็นของตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีความทุ่มเทในงาน ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วยให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลลัพท์ต่อผลการปฏิบัติงาน (รัตใจ เวชประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ, 2564) และยังพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านความรับผิดชอบ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการยอมรับนับถือ มากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี และ 21 ปีขึ้นไป (กวิตา เกิดมงคล, 2552) กล่าวได้ว่าอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ และประสบการณ์ทำงานมากขึ้นส่งผลให้อาจารย์มีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเช่นกัน

สมมุติฐาน 3 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตน

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตน สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีงานวิจัยที่พบว่า จากผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างอัตลักษณ์ของครูตีในดวงใจถูกสร้างโดยการนิยามตัวเอง และถูกสร้างโดยผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา มีการทับซ้อนระหว่างอัตลักษณ์ อัตลักษณ์มิได้จำเป็นต้องมีหนึ่งเดียวแต่อาจมีหลากหลาย อัตลักษณ์ประกอบรวมกันในบุคคลคนเดียว อัตลักษณ์ของครูตีในดวงใจ คือ การสร้างตัวตนผ่านการทำงานเกินเกณฑ์มาตรฐาน การใช้ระเบียบวินัยเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติงาน การใช้ระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และการเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (เกิดพงศ์ จิตรหลัง, 2559) กล่าวได้ว่าการสร้างต่ออัตลักษณ์เฉพาะตนได้ถูกสร้างจากแรงจูงใจภายในของตัวบุคคลนั้น ๆ รับรู้ในความเป็นตัวเอง และสร้างตัวตนที่เกิดขึ้นภายใต้แรงขับจากภายใน

สมมุติฐาน 4 แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลาง สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัว ส่งต่ออิทธิพลต่อกันตามลำดับ โดยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่ออัตลักษณ์เฉพาะตน อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมาย และงานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05, และ .05 ตามลำดับ มีงานวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจภายในส่งผลให้บุคคลมีความทุ่มเทในงาน ซึ่งเป็นแรงขับที่สำคัญที่ช่วยให้มีพลังทั้งด้านร่างกาย ความคิดและอารมณ์ ที่ส่งผลลัพท์ต่อผลการปฏิบัติงาน (รัตใจ เวชประสิทธิ์ และคนอื่น ๆ, 2564) เมื่อบุคคลมีการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานในระดับสูง จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานของตน (ชโลธร แจ่มจำรัส, 2557) เช่นเดียวกับการศึกษาของ เช่นเดียวกับการศึกษาของ เนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สอนงญาติ (2560) เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความตระหนักถึงความสำคัญของงาน และความสำเร็จในเป้าหมาย จะเกิดการสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งร่างกาย แรงใจ ในการมีส่วนร่วมในงานและความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งตัวอาจารย์พยาบาลมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จด้วย และเมื่อ

บุคคลรู้ว่าจะงานที่ทำนั้นมีความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น รับรู้ถึงเป้าหมายในการทำงาน ให้ระดับงานที่มีความหมายและวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน (Steger, Dik & Duffy, 2012)

สมมุติฐาน 5 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและบรรทัดฐาน (ชโลธร แจ่มจำรัส, 2557) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยภายนอกด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลร่วมทำนายนการให้คุณค่าของงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่าอุปสรรคของคุณลักษณะงานภายนอกซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อตัวบุคคล ได้แก่ ภาระงานเหนื่อยล้า การขออนุมัติจริยธรรมในมนุษย์ใช้เวลาาน การขาดการสนับสนุนในด้านบริหารจัดการภายในหน่วยงาน บรรยากาศไม่เอื้ออำนวย ทำให้อาจารย์พยาบาลไม่สามารถผลิตผลงานการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงได้ แม้ว่าบุคคลมีสมรรถนะการวิจัยสูง มีแรงจูงใจอยากจะทำวิจัย มีการสนับสนุนจากหน่วยงาน แต่มีภาระงานมากเกินไป จึงทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัยโดยปัญหาอุปสรรคเหล่านี้มีผลต่อการสร้างผลผลิตการวิจัย อันมีผลต่อการยกระดับประกันคุณภาพการศึกษาเช่นกัน (อรุณี เสงยศมาก และคนอื่น ๆ, 2563)

สมมุติฐาน 6 คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า คุณลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ของ Oldham, Hackman & Pearce (1976) มีตัวแปรงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรคั่นกลางร่วมทำนายระดับผลการปฏิบัติงาน และพบผลการศึกษาว่าคุณลักษณะของงานของอาจารย์พยาบาล จำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทายและมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานอันจะไปสู่พฤติกรรมกรปฏิบัติงานและพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ทำให้องค์กรสามารถรักษาคนดีให้คงอยู่ในองค์กรและเพิ่มเสถียรภาพในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิด

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลแต่ละคน หรือออกแบบส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความท้าทายสร้างคุณค่าในงานให้กับอาจารย์พยาบาล เพื่อให้อาจารย์พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในงานและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (ชุตินา มาลัย และคนอื่น ๆ, 2560)

สมมุติฐาน 7 อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า อัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลทางตรงต่องานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีงานวิจัยของ ลูตีวัจน์ ทองแก้ว และ พิทักษ์ ศิริวงค์ (2559) พบว่า กระบวนการดำรงอัตลักษณ์ของคนพิการในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การยอมรับตนเอง 2) การเรียนรู้ พัฒนาและฟื้นฟูศักยภาพ 3) การสร้างวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และ 4) การถ่ายทอดอัตลักษณ์ในการทำงาน ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ นี้ส่งผลให้คนพิการสามารถแสดงอัตลักษณ์ที่ได้แย้งต่อวาทกรรมหลักของสังคมที่มีต่อคนพิการได้ ทั้งนี้การสร้างพื้นที่ทางสังคมและการดำรงอัตลักษณ์ของคนพิการในการทำงานเป็นการพิสูจน์ในเบื้องต้นว่าคนพิการเป็นผู้มีศักยภาพและความสามารถในการทำงาน หากได้รับการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม และสามารถยกระดับการยอมรับให้เกิดขึ้นในสังคมอันจะส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่มีต่อคนพิการในการทำงานต่อไป และการศึกษาของ ณัฐชยา แยมอุทัย (2558) ทำการศึกษาคุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคล พบว่าเลขานุการส่วนบุคคลมีการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงาน (Meaningful work) อยู่ในระดับสูง โดยรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานของตน เพราะเลขานุการส่วนบุคคลคือบุคคลซึ่งทำงานใกล้ชิดผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ได้รับเกียรติและความไว้วางใจ จัดการทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานบริหารองค์กร ซึ่งงานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายล้วนแล้วแต่เป็นงานที่สำคัญหรือเป็นความลับของผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กร ทั้งนี้ตำแหน่งงานเลขานุการส่วนบุคคลถือว่ามีค่าสำคัญต่อผู้บริหารระดับสูงค่อนข้างมาก เพราะมีหน้าที่ในการแบ่งเบาภาระงานต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหารระดับสูง เป็นศูนย์กลางคอยประสานให้งานเดินหน้าไปได้และยังเป็นสมองช่วยคิด ตรวจสอบ กลั่นกรอง จดจำ และคอยเตือนผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย ซึ่งการมีโอกาสได้ทำงานกับผู้บริหารระดับสูงทำให้ได้เรียนรู้ มุมมองและทัศนคติจากผู้บริหารระดับสูงอย่างใกล้ชิด ก่อให้เกิดการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานมากที่สุด กล่าวได้ว่าอัตลักษณ์เฉพาะตนมีอิทธิพลต่อการให้คุณค่าความหมายในการ

ทำงาน โดยมีทั้งตัวปัจจัยภายในของบุคคลและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลทำให้การให้คุณค่าและความหมายต่อการทำงานที่เพิ่มขึ้น

สมมุติฐาน 8 งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

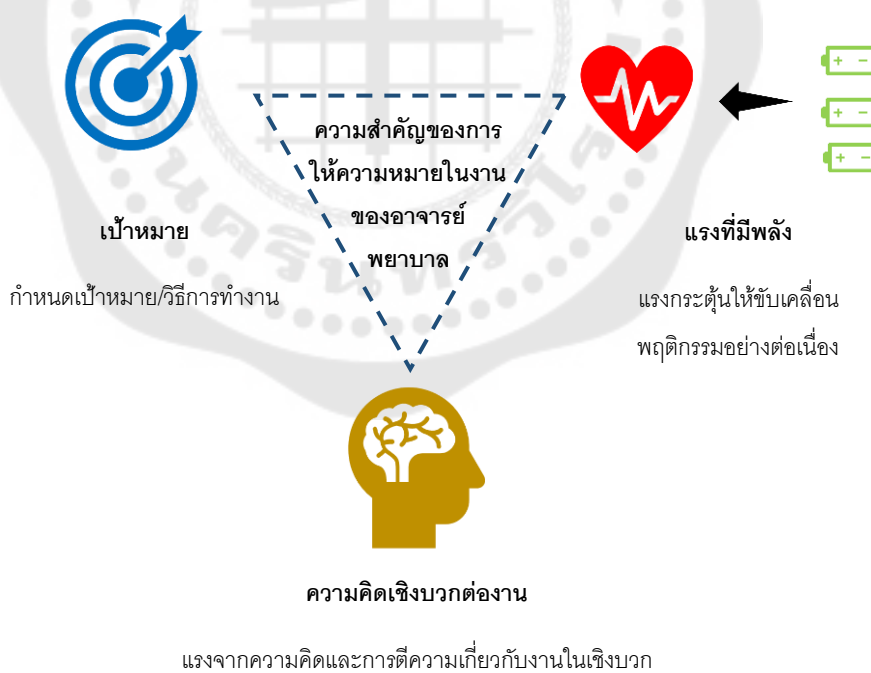
จากการทดสอบสมมุติฐานที่ว่า งานที่มีความหมายมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีงานวิจัยที่พบว่า งานที่มีความหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล แม้ว่าลักษณะการทำงานจะหนัก แต่เมื่อพยาบาลรู้ว่างานที่ทำนั้นมี ความหมาย ก่อให้เกิดความสนใจและให้คุณค่าในงานที่ทำมากขึ้น รับรู้ถึงเป้าหมายในการทำงาน ให้ระดับงานที่มีความหมายและวัตถุประสงค์เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นเช่นกัน (ทง ดิง และคนอื่น ๆ, 2562) เมื่อบุคคลมีการรับรู้ถึงคุณค่าที่อยู่ในงานในระดับสูง จะรู้สึกมีความภาคภูมิใจในงานของตน (ชโลธร แจ่มจำรัส, 2557) และหากอาจารย์พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ และประสบการณ์ทำงานมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจและรับรู้ถึงคุณค่าความหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่มากขึ้น เช่นกัน (กวิตา เกิดมงคล, 2552)

การวิจัยระยะที่ 2

1. สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

หลังจากการดำเนินการในระยะเวลาที่ 1 ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ ทำให้ทราบว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแรงจูงใจภายในยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการให้ความหมายในงาน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 และทำแบบวัดได้คะแนนสูง มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ อาจารย์พยาบาลที่มีตำแหน่งวิชาการ มีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์หรือเคยดำรงตำแหน่งบริหาร และมีผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติ และ/หรือด้านการพัฒนาองค์ความรู้โดดเด่น ได้รับรางวัลระดับชาติ และ/หรือ

นานาชาติ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยได้ทำการอธิบายทฤษฎีการให้ความหมายในงาน และชี้แจงนิยามของตัวแปรที่ทำการศึกษ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนทำการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้อธิบายนิยามตามความเข้าใจไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความรู้สึกและความคิดภายใน เป็นความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ ความคิดเชิงบวกที่มีอยู่ภายในตัวเอง รวมถึงค่านิยมที่ทำให้เกิดกระบวนการสร้างแรงจูงใจภายในที่นำไปสู่การสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน และเกิดกระบวนการรับรู้ตนเอง และให้คุณค่าในการทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลว่าเป็นงานที่มีความหมาย สามารถสร้างประโยชน์ให้กับการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ และยังเพิ่มคุณค่าและศักดิ์ศรีในการทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล 2) แรงผลักดันที่ช่วยขับเคลื่อนพฤติกรรมเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง โดยแรงผลักดันเหล่านี้จะเป็นแรงบวกที่มาจากการสะท้อนคำพูดต่าง ๆ จากลูกศิษย์หรือผู้รับบริการ แล้วนำมาสู่การมีความสุขที่ได้รับพลังด้านบวกเหล่านี้ และ 3) ความมุ่งหวังหรือเป้าหมายของการกระทำ เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น ๆ อย่างมีเหตุและผล และยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความคิดในลักษณะเติบโต (Growth mindset)



ภาพประกอบ 9 การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

สรุปได้ว่าความสำคัญของการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล พบว่าแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivators) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและช่วยสร้างให้อาจารย์พยาบาลมีการสร้างอัตลักษณ์เฉพาะตน (Self-identification) และให้คุณค่าในงานที่มีความหมาย (Meaningful work) โดยแรงจูงใจภายในมีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ นั่นคือการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาพยาบาลให้คิดเป็น รู้จักตนเองและผู้อื่น สนับสนุนให้นักศึกษาพยาบาลสามารถคิดแก้ปัญหาในงานได้ จากผลการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้สะท้อนอย่างสอดคล้องกันว่าการมีแรงจูงใจภายในทำให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานได้ดีกว่า โดยมีความเชื่อว่าแรงจูงใจนั้นเป็นเงื่อนไขการวางเป้าหมายให้กับการทำงานของตนเอง โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละคนได้กำหนดเป้าหมายของการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น เพื่อให้นักศึกษาปฏิบัติได้เชี่ยวชาญ เพื่อให้นักศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาได้ (ด้านการสอนภาคปฏิบัติ) เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ความสามารถเกิดคุณค่าและศักดิ์ศรีในอาชีพอาจารย์พยาบาล (ด้านการพัฒนาองค์ความรู้) เป็นต้น ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายสะท้อนให้เห็นว่าหากขาดแรงจูงใจภายในแล้วนั้นการทำงานจะไม่มีที่ตั้งเป้าหมาย ทำให้ไม่มีความต้องการหรือความอยากจะทำหรือบรรลุเป้าหมาย และส่งผลให้ไม่มีการจัดการเชิงพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เกิดผลงานวิชาการหรืองานวิจัย

ผลการวิจัยเปรียบเทียบการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลที่มีแรงจูงใจภายในและขาดแรงจูงใจภายใน พบว่ามีประเด็นแตกต่างกัน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ความแตกต่างเรื่องกำหนดเป้าหมาย 2) ความแตกต่างเรื่องความมุ่งมั่นในการฝ่าฟันอุปสรรค 3) ความแตกต่างเรื่องความเข้าใจในการทำหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล 4) ความแตกต่างความยากและง่ายในการพัฒนาตนเอง และ 5) ความแตกต่างเรื่องระดับการเห็นคุณค่า นับถือตนเองเห็นศักดิ์ศรีในวิชาชีพของอาจารย์พยาบาล โดยปัจจัยสนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ทักษะคิดและความคิดของบุคคล คุณธรรมของบุคคล การรับรู้ต่อบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคคล การรับรู้ความหมายของงาน ประสบการณ์การทำงานหรือการเรียน และ 2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ครอบครัว เพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การให้การยอมรับจากสังคมภายนอก ค่าตอบแทน

แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ประกอบด้วย การคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ การต่อยอดหรือเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ หลีกเลี่ยงการจดจ่อกับสิ่งที่บั่นทอนจิตใจ 2) การสร้างแรงจูงใจภายนอก ดังเช่น การส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกต่อการสร้างผลงาน การสร้างแนวทางการทำงานเป็นทีม โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

3) การจัดกิจกรรมถ่ายทอดแนวคิด ดังเช่น การถ่ายทอดแรงบันดาลใจจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ การจัดกิจกรรมจัดการความรู้ 4) การสนับสนุนค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและสอดคล้องกับความต้องการ และ 5) การสนับสนุนและให้กำลังใจ ให้ความชื่นชมจากผู้บริหาร

2. การอภิปรายผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอภิปรายตามประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

การให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ส่วนใหญ่มีจุดเริ่มต้นมาจากความคิดในเชิงบวก ในลักษณะของการประเมินคุณค่าของงานว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ เป็นงานที่มีความหมายงาน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อคนส่วนใหญ่ โดยข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้พบว่าความคิดในเชิงบวกที่นำมาใช้ในการทำงานนี้ ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ 1 การเชื่อมโยงงานให้เข้ากับความสุขส่วนตัวของตนเอง เช่น ฉันเป็นคนชื่นชอบการค้นคว้าวิจัยและงานอาจารย์พยาบาลจะทำให้ฉันได้พบเห็นงานวิจัยมากกว่าอาชีพอื่น เป็นต้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดลปัทม ทรงแเลิศ และคนอื่น ๆ (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพันต่อองค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคใต้ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอันได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านความหวัง และด้านความหยุนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลมีความสามารถในการทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำพฤติกรรมต่าง ๆ และยอมรับความผิดพลาดว่าเป็นผลที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ และมองสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี และปรับตัวเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบที่ 2 การคิดถึงผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นรูปแบบการคิดค้นหาสิ่งที่จะได้มาหลังจากที่ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ ดังเช่น การได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหากฉันทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ สิ่งที่ฉันทำอยู่ตอนนี้จะช่วยให้ผู้รับบริการได้รับการรักษาที่ถูกต้องจากลูกศิษย์ของฉัน เป็นต้น โดยการศึกษาของ ธารปาง ต.วิเชียร (2563) พบว่า ยิ่งบุคคลรับรู้ว่าจะงานที่ทำประจำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และยังมีความถูกต้องสอดคล้อง

กับความต้องการของคนส่วนใหญ่มาเพียงใด ยิ่งทำให้เกิดการมองเห็นคุณค่าและมีมุมมองต่อความหมายในงาน ขยายใหญ่ขึ้นมาเท่านั้น (ชัยกร วาทะงาม และคนอื่น ๆ, 2564)

รูปแบบที่ 3 คือ การหลีกเลี่ยงการจดจ่อกับสิ่งที่ไม่ชอบ หรือสิ่งที่บั่นทอนจิตใจ เป็นรูปแบบความคิดที่ใช้การเบี่ยงเบนจากสิ่งที่ไม่ชื่นชอบ ความขัดแย้ง ความไม่ยุติธรรม หรือสิ่งรบกวนจิตใจ โดยเบี่ยงมุมมองการมองต่อปัญหาไปสู่สิ่งที่สร้างประโยชน์ ไม่จดจ่อกับปัญหาจนทำให้ตนเองเกิดความเหนื่อยล้าหรืออ่อนล้าจากการปฏิบัติงาน

ข้อค้นพบเกี่ยวกับการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ส่วนใหญ่ มีจุดเริ่มต้นมาจากการล้อมเกล้าจากครอบครัว โดยการถ่ายทอดความคิดในเชิงบวกเกี่ยวกับงาน ด้านสาธารณสุขว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ จนทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางรายได้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพนี้ในแง่บวกมาตั้งแต่ยังเด็ก รวมถึงยังเห็นว่าการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมแล้วยังเป็นผลดีต่อการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วยในยามชราได้อีกด้วย โดยผลการวิจัยยังพบอีกว่าปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างความคิดและความหมายที่ดีในงาน ประกอบด้วย ครอบครัว บรรยากาศการทำงานและเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา การให้การยอมรับจากสังคมภายนอก ค่าตอบแทน สามารถอธิบายเพิ่มเติมโดยอาศัย แนวคิด ทฤษฎีการกำหนดตัวเอง (Self determination theory: SDT) โดยแนวคิดของการกำหนดตัวเองนี้ ถือเป็นกระบวนการปลูกฝังภายในบุคคล (Internalization) ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการปรับตัวที่ดี ช่วยให้บุคคลมีพลังงาน ช่วยค้ำจุนและช่วยเติมเต็มความต้องการทางจิต (Psychological need) อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อพัฒนาการด้านสุขภาวะการเจริญเติบโตทางจิต (Psychological growth) ในเชิงทฤษฎียังกระบวนการกำหนดตัวเองมีความสมบูรณ์ (เกิดจากแรงจูงใจภายใน) มากเพียงใด ยิ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมรรถภาพทางจิต (Psychological capacities) ความมีคุณธรรม ความมั่นคงทางอารมณ์ในอนาคต ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญของบุคคลในการทำงาน และการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบัน (วีรพล แสงปัญญา, 2556)

ทั้งนี้นอกจากการหล่อหลอมจากคนภายนอกเพื่อให้บุคคลตีความถึงงานว่ามีความหมาย มีคุณค่า จะทำให้บุคคลากรเกิดความผูกพันในงาน (Job engagement) รู้สึกรัก และมีความสุขในการทำงาน (Passion) พุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานอย่างมีพลังได้เพิ่มขึ้นรวมถึง บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เชื่อมมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พยายามทุ่มเทการทำงานอย่างมาก เมื่อบุคลากรมีความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลความสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน (ณัฐชยา แยมอุทัย, 2558) โดยการสร้างความหมายเหล่านี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายราย

ได้สะท้อนว่าการสะสมของความคิด ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน จะกลายเป็นอัตลักษณ์ประจำตัวของอาจารย์พยาบาล นั่นคือ มุ่งเน้นการสร้างให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความรู้ ความคิด การปฏิบัติและทักษะความชำนาญในการดูแลผู้รับบริการและงานอื่น ๆ ด้านสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ในเชิงวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลทุกคนได้รับนอกเหนือจากภารกิจการสอนแล้วยังมีเรื่องของการทำวิจัย โดยอัตลักษณ์เฉพาะตนในวิชาชีพพยาบาลจะถูกสร้างและพัฒนาตั้งแต่การเข้าเรียนในปีแรก และจะส่งผลต่อเนื่องต่อบุคคลนั้นไปจนกระทั่งสิ้นสุดชีวิตการทำงาน เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณลักษณะเฉพาะตน ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และคุณค่าของวิชาชีพ เป็นที่ชัดเจนและมีคุณค่าต่อผู้รับบริการและสังคม (อังคณา สุขเมธสิทธิกุล และ องค์อร ประจันเขตต์, 2561)

นอกจากการให้ความหมายในงานแล้วยังพบว่าแรงขับเคลื่อนที่ได้รับจากภายนอก เป็นสิ่งที่ย้อนกลับมาสร้างให้เกิดการตีความหมายในเชิงบวกได้เช่นเดียวกัน หรือเรียกได้ว่าเป็นแรงที่ส่งพลังบวกกลับมายังบุคคล โดยผลการวิจัยพบว่าพลังบวกที่ส่งกลับมายังอาจารย์พยาบาล จนทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกิดการตีความหมายในเชิงบวกต่องานอาจารย์พยาบาลคือ ความรู้สึก สุขใจ ความรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งเกิดมาจากเสียงสะท้อนของคนรอบข้าง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ ลูกศิษย์ เป็นต้น คำชื่นชมดังกล่าวทำให้เกิดการตีความถึงการมีคุณค่าในอาชีพ การภูมิใจและการมีศักดิ์ศรีในอาชีพนี้ (สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2558)

ดังนั้นสรุปได้ว่าการที่อาจารย์พยาบาลมีการตีความหมายในเชิงบวก ร่วมกับการได้รับพลังบวกจากการสะท้อนความรู้สึกที่ดี คำชื่นชมจากผู้อื่น ช่วยทำให้อาจารย์พยาบาลสามารถสร้างความหมายในเชิงบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ยังมีสะท้อนกลับถึงคำชื่นชมประโยชน์ที่ผู้อื่นได้รับ หรือสังคมได้รับ ยิ่งเป็นการสร้างและขยายแรงจูงใจที่ใช้ในการสร้างความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลและความหมายของการใช้ชีวิตได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่าการมีแรงจูงใจภายในและเห็นคุณค่าในการทำงาน ยิ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่ออาชีพและการคงอยู่ในงาน

ประเด็นที่ 2 แนวทางการสร้างและพัฒนารูปแบบให้มีความหมายในงานของ อาจารย์พยาบาล

อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีสมรรถนะ และบทบาทด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ด้านการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยและหลักฐานเชิงประจักษ์ ด้านการสื่อสาร ความร่วมมือ และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ด้านกฎหมาย/จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพ ด้านการติดตามและประเมินผล รวมถึงด้านการจัดการ ภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 สนับสนุนการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ สอดรับกับความคาดหวังและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (อติญาณ์ ศรีเกษตริณ และคนอื่น ๆ, 2562) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ผลการสะท้อนสถานการณ์การทำงานของกลุ่มอาจารย์พยาบาลในปัจจุบัน พบว่าโครงสร้างการทำงานของอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันเริ่มเกิดความหลากหลายมากขึ้น การกำหนดแนวทางการพัฒนารูปแบบให้มีความหมายในงานรูปแบบเดียวอาจไม่สามารถตอบโจทย์ตามความต้องการของบุคลากรในหลายช่วงวัย (Generation) ได้เพราะความแตกต่างของช่วงวัยนี้ ทำให้เกิดความหลากหลายในความต้องการ ความชำนาญ และแนวคิดต่าง ๆ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ความเฉพาเจาะจงของการทำงานของอาจารย์พยาบาล คือ ต้องทำงานเป็นทีม ไม่สามารถทำงานแบบโดดเดี่ยวได้ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจด้านงานสอน ด้านงานวิจัย และด้านอื่น ๆ รวมถึงการทำงานในด้านการพัฒนาขององค์ความรู้ในสายงานสาธารณสุขนั้น อาจารย์ทุกคนต้องเร่งพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับองค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้น รวมถึงให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความรู้และเทคโนโลยี

จากความเฉพาและสถานการณ์การทำงานของอาจารย์ดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยสนับสนุนการให้มีความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลเพื่อขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล อันได้แก่ การมีความคิดเชิงบวกต่องาน การมีอุดมการณ์ การรับรู้ต่อหน้าที่ การรับรู้ต่อความหมายของงาน การมีประสบการณ์ และ 2) ปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะองค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยผลการวิจัยบ่งบอกว่าแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้มีความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ประกอบด้วย การคิดเชิงบวกต่องานที่ทำ การต่อยอดหรือเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ หลีกเลียงการจจจจกับสิ่งที่บั่นทอนจิตใจ 2) การสร้างแรงจูงใจภายนอก ดังเช่น การส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการสร้างผลงาน การสร้างแนวทางการทำงานเป็นทีม โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

3) การจัดกิจกรรมถ่ายทอดแนวคิด ดังเช่น การถ่ายทอดแรงบันดาลใจจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ การจัดกิจกรรมจัดการความรู้ 4) การสนับสนุนค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และสอดคล้องกับความต้องการ และ 5) การสนับสนุนและให้กำลังใจ ให้ความชื่นชมจากผู้บริหาร สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ซิโลธร แจ่มจำรัส (2557) ที่พบว่าคุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านจิตใจในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การให้ข้อมูลย้อนกลับ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความสำคัญของงาน โดยการให้ข้อมูลย้อนกลับนี้จะทำให้เกิดการรับรู้ เรื่องงาน การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร และการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ ซึ่งการรับรู้เรื่องงาน มีองค์ประกอบตรงกับคุณลักษณะของงาน ทำให้รับรู้ถึงคุณค่าและความหมายในการทำงาน นอกจากนี้การกล่าวชื่นชมต่าง ๆ จากผู้บริหาร การช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้กับ ผู้ปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่สร้างพลังและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างดี สอดคล้องกับการศึกษา ของ สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยกับครู โรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าคุณลักษณะงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของอาจารย์พยาบาลร่วมกับ ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการสร้างและพัฒนาการให้ความหมายในงานของอาจารย์ พยาบาล ไม่ควรเป็นรูปแบบหรือกิจกรรมเดียวแล้วใช้ร่วมกันทั้งหมด ควรศึกษาและปรับเปลี่ยน การให้ความหมายในงานของอาจารย์เพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างของกลุ่มบุคคลให้มากขึ้น โดยเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมสำคัญคือ 1) กิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กร ดังเช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรม Team Building การจัดกิจกรรมพัฒนาผลงานร่วมกัน เป็นต้น 2) การหาแนวทางการเพิ่มบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อลดภาระงานด้านสนับสนุนและเพิ่ม เวลาการพัฒนาตนเองให้กับอาจารย์ 3) การจัดกิจกรรมถ่ายทอดแรงบันดาลใจ ถ่ายทอดแผน และกลยุทธ์ของหน่วยงาน และการจัดการความรู้ เป็นต้น 4) จัดกิจกรรมรับฟังความต้องการและการออกแบบแรงจูงใจด้วยตนเองเพื่อสรุปหาแนวทางและแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการ ของอาจารย์พยาบาลแต่ละช่วงวัย ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานดังกล่าวจะทำให้เกิดพลังการ ขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ช่วยเหลือและแก้ปัญหาาร่วมกัน

จะทำให้การผลิตผลงานและประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์มีเพิ่มมากขึ้นได้ สอดคล้องกับ Norman (1998) ที่พบว่างานที่มีความหมายนั้น ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ นั่นคือ เป็นงานที่มีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ทำให้บุคลากรได้รับอิสระในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับสวัสดิการด้านร่างกาย สนับสนุนการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากร และไม่เป็นการแข่งขันแสวงหาความสุขของบุคลากร และ 5) จัดเวทีหรือกิจกรรมเพื่อมอบรางวัล สื่อสารชื่นชม ให้กำลังใจ เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยพบว่าการให้ความหมายในงานของอาจารย์ ไม่เพียงเป็นการส่งเสริมด้านคุณค่าของการทำงาน ยังควรหลีกเลี่ยงการสร้างแรงจูงใจภายนอกที่ไม่สอดคล้องกับความสมดุลของการดำเนินชีวิต โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายรายได้สะท้อนว่าแม้แรงจูงใจภายนอกจะมีมูลค่าสูงเพียงใด แต่หากแลกมาด้วยความเครียดที่มากเกินไป บั่นทอนทำลายสุขภาพ ไม่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน แรงจูงใจเหล่านั้นจะไม่สามารถเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาได้เลย ดังเช่นในงานวิจัยของ เนติยา แจ่มทิม และ จารุวรรณ สนองญาติ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี พบว่า ค่านิยมของส่วนรวม การสนับสนุนองค์กร การประเมินตนเอง และความสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ ดังนั้นการกำหนดแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจจึงควรเริ่มจากการศึกษาหาความต้องการและความสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานในปัจจุบันของอาจารย์พยาบาลเป็นอันดับแรก

ประเด็นที่ 3 แนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

แนวทางการสร้างและพัฒนาการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล แม้จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน แต่หากขาดระบบการสนับสนุนต่าง ๆ อาจกลายเป็นข้อจำกัดของการสร้างผลงานหรือการปฏิบัติงานได้ ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าบริบทของอาจารย์พยาบาลที่มีความแตกต่างออกไปจากกลุ่มอาจารย์ภาควิชาอื่น เนื่องจากการสอนในภาคปฏิบัติกับนักศึกษาที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ประกอบกับการปฏิบัติกรกับร่างกายของมนุษย์ต้องกระทำอย่างถูกต้อง มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดความสูญเสียที่ร้ายแรงได้ ทำให้อาจารย์พยาบาลรุ่นใหม่หลายคนเกิดความไม่มั่นใจ มีความเครียด กังวล ในขณะที่การทำงานของอาจารย์พยาบาลมีภาระหน้าที่อีกหลายด้าน เช่น การสอนนักศึกษาพยาบาล การดูแลผู้รับบริการ การลงพื้นที่ชุมชน การพัฒนา

ผลงานวิจัย การเขียนตำรา เป็นต้น ทำให้อาจารย์ต้องพัฒนาความรู้และสมรรถนะของตนเอง ดังเช่นงานวิจัยของ อติญาณ์ ศรีเกษตริณ และคนอื่น ๆ (2562) ที่กล่าวว่าอาจารย์พยาบาล ในศตวรรษที่ 21 ควรมีสมรรถนะด้านการใช้ทฤษฎีและหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ การจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล สมรรถนะด้านการวิจัย และหลักฐานเชิงประจักษ์ สมรรถนะด้านการสื่อสาร ความร่วมมือและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน สมรรถนะด้านกฎหมาย/จริยธรรม/ และความเป็นมืออาชีพ สมรรถนะด้านการติดตามและประเมินผล สมรรถนะด้านการจัดการภาวะผู้นำ และการเป็นผู้สนับสนุน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นระบบการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญ

ผลการวิเคราะห์พบว่า การเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของ อาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 4 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การสื่อสาร ประกอบด้วย การสื่อสาร แนวทาง ขั้นตอน เกณฑ์การประเมิน ผลตอบแทนหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น การสื่อสารสร้างความเข้าใจในแผนงาน กลยุทธ์ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร 2) การวางแผน ประกอบด้วย การวางแผน เพื่อกำหนดตำแหน่งหรือเป้าหมายการทำงานเป็นรายบุคคล การวางแผนเพื่อพัฒนาการสอน และงานวิจัย การวางแผนดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุล 3) การสร้างความหมายและคุณค่าในงาน ประกอบด้วย การระลึกถึงอุดมการณ์แรกของการเป็นอาจารย์พยาบาล การถ่ายทอด ประสบการณ์ แนวคิด และความสำคัญของงานอาจารย์พยาบาลจากรุ่นพี่ และ 4) การอบรม ให้ความรู้และความเข้าใจต่อการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกในการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ดังเช่น คลังข้อมูล การจัดกิจกรรมจัดการ ความรู้ การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการศึกษา ค้นคว้า สนับสนุนทุนการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้เกิดการเพิ่มผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์ และ อวยพร ตันมุขยกุล (2550) ที่พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย การมีประสบการณ์เหมาะสมตามเกณฑ์ ที่ได้รับการพิจารณา การมีนโยบายและแผนของหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว การมีเครื่องคอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยและเพียงพอ การมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่า การมีประสบการณ์ ของอาจารย์มีผลการเพิ่มผลการปฏิบัติงานด้านการสอนภาคปฏิบัติอย่างมาก ดังนั้นแนวทาง การฝึกเสริมประสบการณ์ปฏิบัติบน Ward จึงสามารถช่วยให้อาจารย์พัฒนาการสอนได้

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การส่งเสริมเพื่อผลการปฏิบัติงานที่มากขึ้นไปทำให้เกิดความเครียด และไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ ในขณะที่อาจารย์รุ่นกลางหรือรุ่นอาวุโสอาจเกิดความเบื่อหน่าย หลีกหนีจากการทำผลงานเพราะได้รับคำวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นแนวทางการดูแลอาจารย์พยาบาลเพื่อเอื้อให้เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิต ดังเช่น การให้เวลาสำหรับการดูแลสุขภาพและฟื้นฟูสุขภาพจะจึงมีความจำเป็นและส่งผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน รวมถึงผลการวิจัยพบว่า การให้ความหมายในงานเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน เพราะการสร้างแรงจูงใจภายในและไม่ทอดทิ้งการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ รุ่งเรืองศรี และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2558) ที่พบว่า การรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง จะช่วยปลุกฝังให้พยาบาลทุกคนมีความรักในวิชาชีพของตนเอง ภูมิใจที่ได้ดูแลผู้รับบริการ แม้อาจารย์พยาบาลไม่ได้อยู่กับผู้รับบริการโดยตรงแต่การทำงานที่มีความหมายคือการสร้างบัณฑิตพยาบาลซึ่งจะประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่ การรับรู้ถึงคุณค่าในงานที่ทำจะช่วยให้อาจารย์พยาบาลเกิดความพยายามในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

ข้อจำกัดงานวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดในการวิจัยระยะที่ 1 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม Generation Y และกลุ่ม Generation X แต่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยระยะที่ 2 ทั้งหมดเป็นกลุ่ม Generation X และกลุ่ม Baby Boomer ทำให้มีมุมมองของวัยในการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลแตกต่างกัน
2. สังกัดสถาบันการศึกษาภาครัฐบาล สังกัดภาคเอกชน และสังกัดอื่น ๆ ของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีบริบทของการทำงานที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากแบบวัดและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในบางประเด็นมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถาบันการศึกษา หัวหน้างาน ควรจัดทำแผนและกลยุทธ์ในการส่งเสริมปัจจัยที่ก่อให้เกิดการแรงจูงใจภายใน ให้เห็นความสำคัญของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน เกิดการทุ่มเท เสียสละทั้งแรงกายแรงใจ มีส่วนร่วมในงานและความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ได้เป็นที่ยอมรับของสังคม ทำให้สถาบันการศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือ อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในอาชีพอาจารย์พยาบาล



บรรณานุกรม

- Askinosie, S., & Askinosie, L. (2017). Meaningful Work: A Quest to Do Great Business, Find Your Calling, and Feed Your Soul, 57.
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International journal of testing*, 1(1), 55-86.
- Creswell, J. W. (2011). Controversies in mixed methods research. *The Sage handbook of qualitative research*, 4, 269-284.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*: WW Norton & company.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 01-10.
- Hair, J. F. (2011). Multivariate data analysis: An overview. *International encyclopedia of statistical science*, 904-907.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1985). *Simultaneous analysis of longitudinal data from several cohorts*: Springer.
- Kathryn Woodward. (2002). *Identity and difference*. London: SAGE Publications Ltd.
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*: Sage.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Marcia, J. E. (1976). *Studies in ego identity*. Burnaby, Canada: Simon Fraser University.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*: sage.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. (2013). Job performance. *Handbook of Psychology*, 12: *Industrial and Organizational Psychology*, 82-103.
- Norman, E. B. (1998). A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 17, 1083-1092.

- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of applied psychology*, 61(4), 395.
- Quintanilla, S. A. R. (1991). Introduction: The Meaning of Work. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2-3), 81-89.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Shizuka, M. (2018). Evolving Meaning Of Work (MOW) Theory for high performance. <https://www.meaning.ca/article/evolving-meaning-of-work-mow-theory-for-high-performance/>
- Soper, D. S. (2021). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Steger, F. M., Dik, J. B., & Duffy, D. R. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Yeoman, R. (2014). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235-251.
- เกิดพงศ์ จิตรหลัง. (2559). อัตลักษณ์ครูดีในดวงใจ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 12, 1-25.
- เนติยา แจ่มทิม, และ จารุวรรณ สอนองญาติ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11, 51-62.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6, 175-183.
- กมลรัตน์ เทอร์เนอร์, ดวงเนตร ธรรมกุล, มาสรีน สุกลปักษ์, และ รัชนี ศุภจันทร์รัตน์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของอาจารย์พยาบาล เครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 25(3), 184-198.
- กวิตา เกิดมงคล. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 4, 85-93.

- กันต์ฤทัย คลังพหล. (2563). การวิจัยแบบผสมวิธี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(1), 235-256.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย. (2559). กระบวนการขับเคลื่อนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อพฤติกรรมการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน. (ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี).
- ชนกกาญจน์ พันธุ์เดิมวงศ์. (2558). จิตวิญญาณในการทำงาน: มิติใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 13(2), 1-10.
- ชัยการ วาทะงาม, ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา, และ เกิดพิทักษ์, ผ. (2564). การปฏิบัติงานที่มีความหมาย. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 11, 86-93.
- ชุตินา มาลัย, เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, สุพรรณิ กัณหาดิลก, และ จิรภัค สุวรรณเจริญ. (2560). การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ความท้าทายในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11, 34-47.
- จิตินันท์ สัมมานุช. (2556). การสร้างแบบวัดอัตลักษณ์นิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านการมีทักษะสื่อสาร. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- จิติวัจน์ ทองแก้ว, และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การสร้างพื้นที่ทางสังคมและการดำรงอัตลักษณ์ของคนพิการที่ทำงานในองค์กรด้านการสื่อสารโทรคมนาคม. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ *Veridian* มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9, 1443-1462.
- ณัฐชยา แยมอุทัย. (2558). คุณค่าที่อยู่ในงานของการเป็นเลขานุการส่วนบุคคล. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. (คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี).
- ดลปภัฏ ทรงเลิศ, เรณุการ์ ทองคำรอด, และ กุญชร เจือดี. (2560). ความสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความผูกพัน ต่อองค์กร ต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาควิทยา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 8, 27-43.

- หง ลิง, ลูติณัฐ อัครเดชะอนันต์, และ สมใจ ศิริกมล. (2562). งานที่มีความหมายและการปฏิบัติงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยการแพทย์สาธารณสุขประชาชนจีน. *พยาบาลสาร*, 46.
- ธนิตา กำจิตเอก. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร. (คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ).
- ธนิษฐา สมัย. (2558). บทบาทและสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่มีการปฏิบัติพยาบาล สัมพันธ์กับบทบาทการพยาบาลขั้นสูง สาขาการพยาบาลอายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 33(2), 77-84.
- ธารปราง ต.วิเชียร. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างงานที่มีความหมายต่อความผูกพันขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. (คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว).
- บุญส่ง สุประดิษฐ์. (2562). การศึกษาผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาของรัฐ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*, 2, 45-61.
- ปวีร์ กาญจนิกี นิลผาย. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมเอื้อต่อสังคมของนักศึกษาปริญญาตรี. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).
- พร บุญมี. (2557). ความปลอดภัยผู้ป่วย : บทบาทของอาจารย์พยาบาล. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 7, 2-14.
- ภัทรภรณ์ ธนาการสิทธิ์, และ ปิยพงษ์ คล้ายคลึง. (2566). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีก โดยมีงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9, 169-182.
- ภูพิงค์ มะโน. (2562). งานที่เปี่ยมไปด้วยความหมายและความสำคัญ. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 14, 1-12.
- มณฑาทิพย์ สุรินทร์อาภรณ์, และ อวยพร ตันมุขยกุล. (2550). สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 1, 17-27.

- มหาวิทยาลัยมหิดล, ค. (2561). การทำ *Performance Agreement* และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคลากรวิชาการที่ทำหน้าที่ "อาจารย์". มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มุกทิภา สุภรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาการประปานครหลวง. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม. (บัณฑิตวิทยาลัย).
- รัตใจ เวชประสิทธิ์, วงจันทร์ เพชรพิเชษฐเสีเยร, สุภาพร วรณสันทัด, เยาวรัตน์ มัชฌิม, และ ยาใจ สิทธิมงคล. (2564). การสำรวจการกระจายกำลังคน ภาระงาน และผลลัพธ์การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอกในสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 36, 62-82.
- ลัดดาวัลย์ พุทธรักษา. (2559). บทบาทของอาจารย์พยาบาลต่อการนำแนวคิดการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมสู่การปฏิบัติ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 26, 11-22.
- วารุณี ทองดี. (2559). อิทธิพลการรับรู้โครงสร้างเป้าหมายที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยโดยมีการตั้งเป้าหมายเชิงสัมฤทธิ์และความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. (สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์).
- วิจัยและนวัตกรรม, ก. ว. (2562). นโยบายและยุทธศาสตร์การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2563 – 2570.
https://backend.tsri.or.th/files/trf/2/docs/Policy_and_Strategy_of_Thailand_HESI_2563-2570_and_Thailand_SRI_Plan_2563-2565.pdf
- วีรพล แสงปัญญา. (2556). โมเดลทฤษฎีเชิงสาเหตุและผลตามแนวคิดการกำหนดตนเองที่มีต่อสมรรถภาพทางจิตของบุคคล. *วารสารครุศาสตร์*, 41, 210-227.
- ศิริรัตน์ สุภีธร, พยอม อยู่สวัสดิ์, ยุวดี วัฒนานนท์, ทศนีย์วรรณ พุกษาเมธานันท์, วชิรา วรณสถิต, และ เบญจวรรณ คุณรัตนภรณ์. (2544). การดูแลเอาใจใส่ในกระบวนการเรียนการสอนภาคปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสภาการพยาบาล*, 16, 28-40.
- ศุสิทธิ์ เพชรเรียง, กิตติพร เนาว์สุวรรณ, นภชา สิงห์วีรธรรม, และ รัถยานภิศ รัชตะวรรณ. (2562). คุณลักษณะอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลต่ออัตลักษณ์การพยาบาลด้วยหัวใจมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาลตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้.

วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 11(2), 71-82.

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. 2560-2564 : ผู้นำระบบวิจัยเพื่อการพัฒนาที่นำไปสู่สุขภาพของประชาชาติ.

<https://www.hsri.or.th/researcher/media/printed-matter/detail/7836>

สภาการพยาบาล. (2562). ราชกิจจานุเบกษา ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2562.

[https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/2562\(2\).PDF](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/2562(2).PDF)

สภาการพยาบาล. (2563). ราชกิจจานุเบกษา ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการให้ความเห็นชอบหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาอื่น

https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/T_0047.PDF

สภาการพยาบาล. (2565). สถาบันการศึกษาที่ทำการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล.

[https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/1_1\(30\).pdf](https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/1_1(30).pdf)

สภาการพยาบาล. (2565). แผนกลยุทธ์การพยาบาล และการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2565-2569 (ร. ด. ป. สุขฉายา). นนทบุรี: บริษัท สำนักพิมพ์สื่อตะวันออก จำกัด.

สายลม เกิดประเสริฐ, และ ศรีสมร ภูมณสกุล. (2556). ความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์พยาบาลต่อการเรียนการสอนในห้องฝึกปฏิบัติทักษะทางการผดุงครรภ์ก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติในห้องคลอด. รามาธิบดีพยาบาลสาร, 19, 400-416.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน.

<https://www.ocsc.go.th/pm>

สิทธิพงษ์ วัฒนานนท์สกุล. (2562). การตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดเอกลักษณ์แห่งตนเพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมเอกลักษณ์ในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัย. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 9(2), 68-85.

สินาวร วิทยานิชชัย. (2561). การศึกษาและพัฒนาอัตลักษณ์แห่งตนและอัตลักษณ์ทางวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลโดยใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร. (สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์).

สิริชัย ดีเลิศ. (2556). อัตลักษณ์แห่งตัวตนในการสร้างสรรค์ผลงานศิลปะในมุมมองของอาจารย์กลุ่ม

- ศิลป์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร เพชรบุรี.
วารสารวิชาการ *Veridian E-Journal*, 6, 337-345.
- สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา, และ พีระ เรืองฤทธิ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีสวรรคตประชาวัชรินทร์ นครสวรรค์. วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 17.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). คุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรักต่อองค์กรผ่านผลการปฏิบัติงานในบทบาทการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ *Veridian* มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ) 11(2), 2920-2935.
- สุพิศ รุ่งเรืองศรี, และ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2558). อาจารย์พยาบาล: ความท้าทายต่อสมรรถนะส่วนบุคคล. พยาบาลสาร, 42, 214-221.
- อติญาณ ศรีเกษตริณ, ดารารวรรณ ร่องเมือง, และ รุ่งนภา จันทรา. (2562). การศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21: สมรรถนะและบทบาทของอาจารย์พยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก, 20, 12-20.
- อภิญา เพ็ญฟูสกุล. (2546). อัตลักษณ์ *identity* การทบทวนทฤษฎีและกรอบแนวคิด. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ สาขาสังคมวิทยา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อรพินท์ ชูชม. (2557). รายงานวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของความยึดมั่นผูกพันในงานของครู. กรุงเทพมหานคร: <http://bsris.swu.ac.th/upload/161.pdf>
- อรพินท์ ชูชม, อัจฉรา สุขารมณ, และ วิลาสลักษณ์ ชิววัลลี. (2543). การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน (Development of Intrinsic Motivation Scale). วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 6(1), 83-96.
- อริศรา ขอบจิต. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม).
- อรุณี เสงยศมาก, สุรัชย์ มีชาญ, และ สุวทันพรกุล, อ. (2563). เงื่อนไขสู่ความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะการทำวิจัยของอาจารย์พยาบาล เพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาของ

สถาบันการศึกษาพยาบาล. วารสารพยาบาลตำรวจ, 12, 265-276.

อังคณา สุเมธสิทธิกุล, และ องค์อร ประจันเขตต์. (2561). อັตลัษณั บุคลลภภาพ และคูนค้: แนวนคด
พ้ันฐานขงการพ้ฒนาอັตลัษณัเขงวชชาข้พ. วารสารพยาบาลทหารบก, 19(2), 1-7.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จอนณะจง เพ็งจาด
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
3. นาวาเอกหญิง ดร.ธนพร แย้มสุดา
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิไลพร สุขเจริญ
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
5. อาจารย์ ดร.ขวัญธิดา พิมพการ
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์เจ้าฟ้าจุฬาภรณ



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการวิจัย
แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบวัดการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

คำชี้แจง

1) แบบวัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาล และเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาประยุกต์ แขนงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้นำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบข้อมูลในแบบวัดครั้งนี้ให้ครบถ้วน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุดและตรงตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริง

3) แบบวัดชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบวัดงานที่มีความหมาย

ส่วนที่ 4 แบบวัดอัตลักษณ์เฉพาะตน

ส่วนที่ 5 แบบวัดแรงจูงใจภายใน

ส่วนที่ 6 แบบวัดคุณลักษณะงาน

ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ หากมีข้อเสนอแนะหรือคำถามเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นางสาวเกวลี เขียววิชัย นิสิตปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 มือถือ 063-653-3569 E-mail: Kewali.c@gmail.com

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งบริหาร สถาบันการศึกษาที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาโท ปริญญาเอก หลังปริญญาเอก

4. สถานภาพ

- โสด แต่งงาน หย่า/หม้าย

5. ตำแหน่งทางวิชาการ

- อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

7. ตำแหน่ง/หน้าที่ทางการบริหารงานในองค์กร

- หัวหน้าสาขา/ภาควิชา ผู้ช่วย/รองคณบดี (หรือตำแหน่งที่เทียบเคียงกัน)
 ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

6. สถาบันการศึกษาที่สังกัด

- เอกชน รัฐบาล อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปี

ส่วนที่ 2 แบบวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสอนภาคปฏิบัติ						
1	ฉันสามารถสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลในสาขาที่ฉันมีความเชี่ยวชาญได้บรรลุตามเป้าหมาย					
2	ฉันสามารถถ่ายทอดความรู้โดยเรียงลำดับเนื้อหา ก่อน-หลัง					
3	ฉันสามารถออกแบบการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตาม Learning Outcomes					
4	ฉันสอนการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมในสาขาที่ฉันชำนาญภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมายวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
5	ฉันสอนการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับผู้ให้บริการ					
6	ฉันสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเชิงวิชาชีพการพยาบาล					
7	ฉันให้คำปรึกษาและแนะแนวทางวิชาการ และทักษะการใช้ชีวิตแก่ผู้เรียน					
การพัฒนางานและความรู้						
8	ฉันผลิตผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง					
9	ฉันมีบทความทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	ฉันเขียน/ร่วมเขียนตำราในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญได้					
11	ฉันจัดทำแนวปฏิบัติ/คู่มือการปฏิบัติงานโดยใช้ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติได้					
12	ฉันศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความมีความรู้ที่ทันสมัยเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบวัดงานที่มีความหมาย เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ						
1	งานของฉันทำอยู่เป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม					
2	งานของฉันเป็นงานที่สำคัญในการพัฒนาคน					
3	งานของฉันเป็นงานที่มีความหมายต่อชีวิตฉัน					
4	ฉันคิดว่าฉันตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานนี้					
แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน						
5	ทุกคนยอมรับผลงานของฉัน ทำให้ฉันต้องทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น					
6	งานของฉันช่วยให้คนอื่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้ฉันต้องการทำงานนี้ต่อไป					
7	งานที่ฉันทำสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายที่ส่งผลดีต่อผู้อื่นในวงกว้าง					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสร้างความหมายในชีวิต						
8	ฉันคิดว่าการทำงานของฉันเป็นงานที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในชีวิต					
9	งานทำให้ฉันได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
10	งานของฉันช่วยให้ฉันเข้าใจเป้าหมายของชีวิตมากขึ้น					

ส่วนที่ 4 แบบวัดอัตลักษณ์แห่งตน เป็นมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การรู้จักตนเอง						
1	ฉันยอมรับความเป็นตัวเองของฉันได้					
2	ฉันรับรู้ถึงข้อบกพร่องของตนเอง					
3	ฉันรับรู้ถึงความถนัดของตนเอง					
4	ฉันรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตัวฉัน และนำมาปรับปรุงตนเอง					
วุฒิภาวะทางอารมณ์						
5	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เมื่อมีคนทำให้โกรธ					
6	ฉันรับรู้ถึงอารมณ์ของฉันทุกขณะ					
7	เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ฉันมีวิธีผ่อนคลายอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม					
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล						
8	ฉันไม่ลังเลที่จะผูกมิตรกับบุคคลอื่น					
9	ฉันกล้าที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นเมื่อจำเป็น					
10	ผู้คนชอบที่จะทำงานร่วมกับฉัน					
11	ฉันสามารถผูกมิตรกับคนที่ไม่คุ้นเคยได้					

ส่วนที่ 5 แบบวัดแรงจูงใจภายใน เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความต้องการสิ่งที่ท้าทาย						
1	ฉันต้องการทำงานที่ยากเหมาะสมกับความสามารถของฉัน					
2	ฉันต้องการทำงานที่แปลกใหม่ เพราะเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ					
3	ฉันชอบทำงานที่ใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
ความสนใจและความเพลิดเพลิน						
4	ฉันทำงานด้วยความกระตือรือร้น					
5	ฉันมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน					
6	ฉันค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานของฉันอยู่เสมอ					
7	ฉันชอบทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
ความเป็นตัวของตัวเอง						
8	ฉันต้องการวางแผนในการทำงานด้วยตนเอง					
9	ฉันมีความคิดริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอ					
10	ฉันต้องการอิสระในการคิดงานที่ทำอยู่					
ความต้องการมีความสามารถ						
11	ฉันต้องการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน					
12	ฉันต้องการให้มีการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ฉันต้องการให้มีการฝึกอบรมวิธีการทำงาน รวมถึงการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เพื่อให้ เกิดความเชี่ยวชาญในตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
ความมุ่งมั่น						
14	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ฉันจะทุ่มเท ทำงานนั้นอย่างสุดความสามารถ					
15	ฉันตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
16	ฉันมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ คำนึงถึงสิ่งตอบแทนเป็นหลัก					
17	ความสำเร็จของงานคือสิ่งที่ทำให้ฉันยังคง ทำงานอย่างทุ่มเท					

ส่วนที่ 6 แบบวัดคุณลักษณะงาน เป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หลังข้อความที่ตรง กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ฉันทำอยู่มีความหลากหลาย จึงต้อง ใช้ทักษะ ความสามารถ และวิธีการที่ หลากหลาย					
2	งานที่ฉันทำต้องใช้ทักษะการทำงานหลาย ด้าน จึงจะทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ฉันสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน ได้					
เอกลักษณ์ของงาน						
4	ฉันได้ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่สุด กระบวนการ จนเห็นความสำเร็จของงาน					
5	งานในส่วนของฉันส่งผลต่อความสำเร็จ ของงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	งานประจำของฉันเป็นงานที่สามารถ คาดการณ์ผลลัพธ์ได้ล่วงหน้า					
ความสำคัญของงาน						
7	งานที่ฉันทำมีความสัมพันธ์กับงานของคน อื่น					
8	คนอื่นได้รับผลกระทบจากการทำงานของ ฉัน					
9	งานของฉันส่งผลต่อความอยู่รอดของ องค์กร					

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือของท่านเป็นอย่างสูง

ข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก
การพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน
ผ่านการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....
 ตำแหน่งทางวิชาการ.....
 ตำแหน่ง/หน้าที่ทางการบริหารงานในองค์กร.....
 สถาบันการศึกษาที่สังกัด.....
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....

ลำดับ	แนวคำถาม	หมายเหตุ
	จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานผ่านงานที่มีความหมายของอาจารย์พยาบาลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แรงจูงใจภายในมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล และแรงจูงใจภายในยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยมีอัตลักษณ์เฉพาะตนและงานที่มีความหมายเป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	
1	ท่านคิดว่าการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญอย่างไร และหากบุคคลขาดการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไร	
2	ท่านคิดว่าปัจจัยอะไรบ้างที่สนับสนุนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล	
3	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาลอย่างไร	
4	หากท่านสามารถเสนอแนะ แนวปฏิบัติต่อสถาบันการศึกษาพยาบาล กิจกรรม/แนวทาง/วิธีการแบบใด ที่จะช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล	



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบของแบบสอบถามของผลการปฏิบัติงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การสอนภาคปฏิบัติ		$\alpha = 0.88$
ข้อที่ 1	0.61	0.79
ข้อที่ 2	0.71	0.77
ข้อที่ 3	0.50	0.81
ข้อที่ 4	0.41	0.82
ข้อที่ 5	0.52	0.81
ข้อที่ 6	0.69	0.78
ข้อที่ 7	0.52	0.81
การพัฒนาองค์ความรู้		$\alpha = 0.83$
ข้อที่ 8	0.62	0.79
ข้อที่ 9	0.74	0.77
ข้อที่ 10	0.67	0.81
ข้อที่ 11	0.52	0.82
ข้อที่ 12	0.62	0.81
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = 0.70$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบของแบบสอบถามของงานที่มีความหมาย

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การให้ความหมายในเชิงบวกต่องานที่ทำ		$\alpha = 0.76$
ข้อที่ 1	0.69	0.79
ข้อที่ 2	0.52	0.77
ข้อที่ 3	0.66	0.81
ข้อที่ 4	0.49	0.82
แรงจูงใจที่ดีในการทำงาน		$\alpha = 0.70$
ข้อที่ 5	0.48	0.66
ข้อที่ 6	0.60	0.50
ข้อที่ 7	0.48	0.66
การสร้างความหมายในชีวิต		$\alpha = 0.85$
ข้อที่ 8	0.79	0.66
ข้อที่ 9	0.74	0.50
ข้อที่ 10	0.69	0.66
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = 0.90$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบของแบบสอบถามของอัตลักษณ์เฉพาะตน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
การรู้จักตนเอง		$\alpha = 0.74$
ข้อที่ 1	0.54	0.67
ข้อที่ 2	0.58	0.64
ข้อที่ 3	0.63	0.62
ข้อที่ 4	0.39	0.75
วุฒิภาวะทางอารมณ์		$\alpha = 0.72$
ข้อที่ 5	0.65	0.50
ข้อที่ 6	0.47	0.71
ข้อที่ 7	0.51	0.67
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล		$\alpha = 0.84$
ข้อที่ 8	0.85	0.70
ข้อที่ 9	0.65	0.82
ข้อที่ 10	0.49	0.86
ข้อที่ 11	0.80	0.74
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = 0.87$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบของแบบสอบถามของแรงจูงใจภายใน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความต้องการสิ่งท้าทาย		$\alpha = 0.72$
ข้อที่ 1	0.42	0.77
ข้อที่ 2	0.66	0.50
ข้อที่ 3	0.58	0.60
ความสนใจและความเพลิดเพลิน		$\alpha = 0.89$
ข้อที่ 4	0.69	0.88
ข้อที่ 5	0.80	0.83
ข้อที่ 6	0.88	0.80
ข้อที่ 7	0.65	0.89
ความเป็นตัวของตัวเอง		$\alpha = 0.58$
ข้อที่ 8	0.37	0.52
ข้อที่ 9	0.37	0.50
ข้อที่ 10	0.45	0.38
ความต้องการมีความสามารถ		$\alpha = 0.96$
ข้อที่ 11	0.93	0.94
ข้อที่ 12	0.92	0.92
ข้อที่ 13	0.88	0.97
ความมุ่งมั่น		$\alpha = 0.81$
ข้อที่ 14	0.69	0.74
ข้อที่ 15	0.63	0.77
ข้อที่ 16	0.69	0.75
ข้อที่ 17	0.56	0.80
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = 0.91$

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม
หรือค่าอำนาจจำแนก (Correlated Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ และรายองค์ประกอบของแบบสอบถามของคุณลักษณะงาน

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	Cronbach's Alpha
ความหลากหลายของงาน		$\alpha = 0.72$
ข้อที่ 1	0.69	0.43
ข้อที่ 2	0.46	0.73
ข้อที่ 3	0.51	0.67
เอกลักษณ์ของงาน		$\alpha = 0.80$
ข้อที่ 4	0.52	0.85
ข้อที่ 5	0.81	0.57
ข้อที่ 6	0.64	0.75
ความสำคัญของงาน		$\alpha = 0.64$
ข้อที่ 7	0.49	0.48
ข้อที่ 8	0.40	0.40
ข้อที่ 9	0.59	0.59
ค่า Cronbach's Alpha แบบสอบถามทั้งฉบับ		$\alpha = 0.85$



ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยของข้อเสนอการวิจัย
เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมการวิจัยและใบอนุญาต

หมายเลขข้อเสนอการวิจัย SWUEC-G- 501/2564E

ข้อเสนอการวิจัยนี้และเอกสารประกอบของข้อเสนอการวิจัยตามรายการแสดงด้านล่าง ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแล้ว คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการวิจัยเรื่อง: งานวิจัยผสมผสานวิธีในการพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการให้
ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นางสาว เกวลี เขียววิชัย

สังกัด: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

- เอกสารที่รับรอง:
1. แบบเสนอโครงการวิจัย
 2. โครงการวิจัย
 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

เอกสารที่พิจารณาทบทวน

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. แบบเสนอโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 18 มกราคม 2565 |
| 2. โครงร่างการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 18 มกราคม 2565 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 18 มกราคม 2565 |
| 4. หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 2 วัน/เดือน/ปี 18 มกราคม 2565 |

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/E/G-501/2564

วันที่ให้การรับรอง : 18/01/2565

วันหมดอายุใบรับรอง : 18/01/2566



ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 มกราคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 501/2564E

เรียน นางสาว เกวลี เชียรวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-501/2564

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง งานวิจัยผลงานวิธีในการพัฒนาแนวทางการเพิ่มผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการให้ความหมายในงานของอาจารย์พยาบาล โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 501/2564E เพื่อรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number SWUEC/E/G-501/2564

Date of Approval 18 มกราคม 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)

Date of Expiration 18 มกราคม 2566

Continuing Review ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 18 มกราคม 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใ้ขอความกรุณาให้ผู้วิจัย ส่งรายงานความก้าวหน้าของกรวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-501/2564) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุธีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430
โทรสาร 0-2259-1822



ภาคผนวก จ

เอกสารการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสาร



วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย 1873 ถ.พระรามที่ 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทร. 02-256-4092-9 Fax. 02-256-4090

ที่ 107/2566

25 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ตอบรับพิจารณาต้นฉบับเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย

เรียน นางสาวเกวลี เขียววิชัย

ตามที่นางสาวเกวลี เขียววิชัย และคณะได้ส่งต้นฉบับบทความวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการเชิงโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล” เพื่อลงตีพิมพ์ในวารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ทางกองบรรณาธิการได้ดำเนินการให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านพิจารณาเรียบร้อยแล้ว ขอรับรองว่าบทความวิจัยจะลงตีพิมพ์ในวารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2566 ซึ่งปัจจุบันวารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ได้รับการรับรองคุณภาพจาก TCI สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่ม 1 ทั้งนี้ผู้เขียนหลักได้ปรับแก้ไขบทความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและกองบรรณาธิการตามที่ได้ขอขยายระยะเวลาแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มดวง บุญเปี่ยมศักดิ์)
บรรณาธิการวารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย

หน่วยวิจัยและงานวิชาการ
โทร. 02-256-4092-7

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	เกวลี เขียวรัชย์
วัน เดือน ปี เกิด	6 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	ขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	พย.บ. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ (ทุนคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล) พย.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปร.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	24 ถนนพระราม1 แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

