



การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพ  
ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

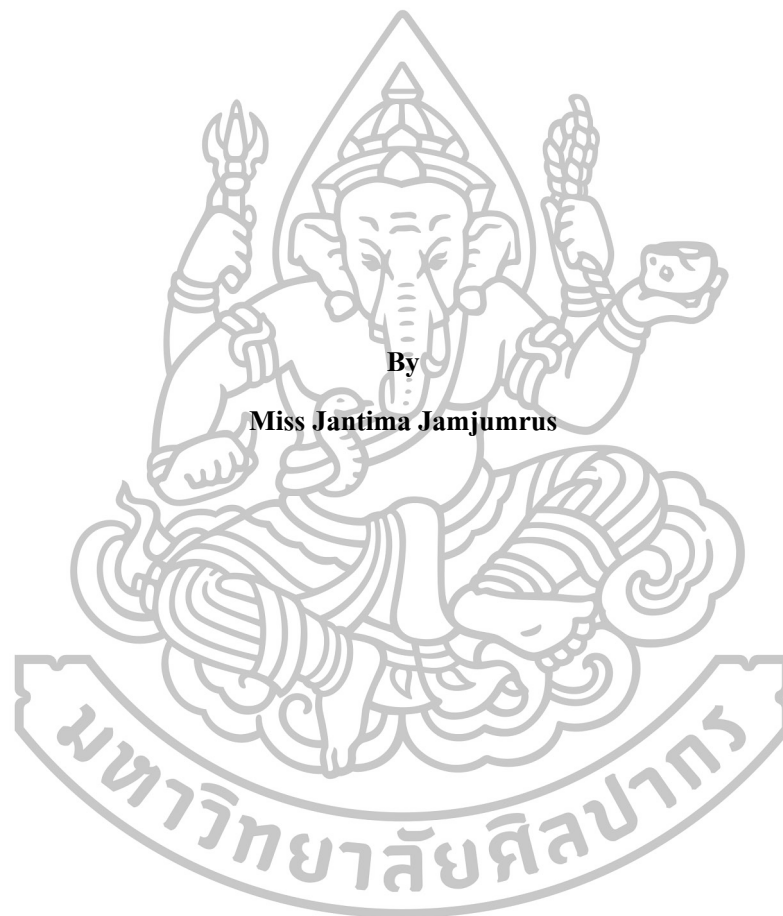
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพ  
ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2558  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**SOCIAL CONSTRUCTION OF MEANING, MOTIVATION AND VIEWPOINT'S  
TOWARDS OCCUPATION OF PRACTICAL NURSE STUDENT  
OF SIAM UNIVERSITY**



**By  
Miss Jantima Jamjumrus**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**Master of Business Administration Program**

**Graduate School, Silpakorn University**

**Academic Year 2015**

**Copyright of Graduate School, Silpakorn University**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “การให้ความหมาย  
แรงจูงใจ และทัศนคติเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม”  
เสนอโดย นางสาวจันทิมา แจ่มจรัส เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปานใจ ชารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช)

...../...../.....

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....



57602704: หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คำสำคัญ: การให้ความหมาย, แรงจูงใจ, ทักษะ

จันทิมา แจ่มจรัส: การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทักษะการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รศ.ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์. 86 หน้า.

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ศึกษาแรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล และศึกษาทักษะการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 30 คน และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แนวคำถามการสัมภาษณ์ปลายเปิด เครื่องบันทึกเสียง และสมุดจดบันทึก ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าการให้ความหมายของคำว่าผู้ช่วยพยาบาลแบ่งเป็น 3 ประเภทดังนี้ 1) บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เป็นอาชีพช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย และจิตใจ 2) บุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐาน ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ 3) ดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆ ไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อม และเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งาน โดยมีที่มาจากประสบการณ์การดำเนินชีวิตซึ่งได้มาจากครอบครัว การศึกษา การติดตามข่าวสารจากสื่อต่างๆ รวมทั้งการฝึกงานตามโรงพยาบาล ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลพบว่า 1) ทำให้มีรายได้มั่นคง 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ 3) เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม 4) เป็นการหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย 5) เป็นอาชีพที่สามารถนำความรู้ไปเรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาลและนำความรู้ไปดูแลบุคคลในครอบครัวได้ 6) เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 2) การขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์ และนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมีทักษะในการเข้าสู่ประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลดังนี้ 1) เกิดจากมีบุคลิกภาพสนใจสังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี รวมทั้งรองรับความกดดันได้ในทุกสถานการณ์ 2) เกิดจากค่านิยมของบุคคลในครอบครัว 3) เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ 4) เพื่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมีมุมมองว่าสามารถเป็นผู้ช่วยพยาบาลที่ดีต่อไปในอนาคตได้

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2558

57602704: MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

KEY WORD : CONSTRUCTION OF MEANING, MOTIVATION, VIEWPOINT

JANTIMA JAMJUMRUS: SOCIAL CONSTRUCTION OF MEANING, MOTIVATION AND VIEWPOINT'S TOWARD OCCUPATION OF PRACTICAL NURSE STUDENT OF SIAM UNIVERSITY. THESIS ADVISOR : ASST.PROF.PHITAK SIRIWONG, Ph. D. 86 pp.

This is the qualitative research (phenomenological research) that aimed to study the social construction of meaning, motivation, and viewpoint toward occupation of practical nurse(PN) students of Siam University. The field survey was done to collect the data by using an in-depth interview from 30 PN students and 3PN instructors of the University. The tools of the study are the open ended questions, the voice recorder, and the notebook. The descriptive analysis was used in analyzing the data.

The study results found that the social construction of meaning of PN has been categorized into 3 types as follows: 1) A person who is kind and generous, helping people with both physical and mental illnesses 2) A person who provides primary nursing care under the supervision of a registered nurse 3) A person who take daily care routine of patients and prepare place environment and the medical supplies. All of these meanings comprised of their life experiences from family, education, news media and the practice in the hospital. The motivation for choosing PN as a career were: 1) Financial security 2) Career security 3) Social acceptance 4) Opportunity to earn an extra income 5) Applied knowledge for further study in nursing and can use this knowledge for take care of your family,too 6) Career challenge. The obstacles during the study of PN are 1) The adaptation to others 2) The lack of knowledge relating to medical terms and the viewpoint of PN students in choosing this career derived from: 1) Their personality traits such as sociable, good interrelationship, responsible, good self-control and the ability to work under pressure in all circumstances 2) Family Values 3) Economic returns 4) The social interaction as the PN students viewed that they could be a good PN in the future.

---

Master of Business Administration Program

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2015

Thesis Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นถึงประเด็นต่างๆ ในการศึกษา ซึ่งแนวทางในการแก้ปัญหา การค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม และได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศิลปากร และเจ้าหน้าที่คณะวิทยาการจัดการทุกท่านที่ให้ความดูแลช่วยเหลือมาตลอดหลักสูตรการศึกษา ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุด ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการเรียนและทำงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านในความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้

ขอขอบคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และคอยช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุดต้องขอกราบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ น้องชาย และครอบครัวของข้าพเจ้า ที่คอยให้กำลังใจ คอยห่วงใย และให้คำปรึกษา ดูแลช่วยเหลือทุกด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลที่จะก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต่อไปในอนาคต หรือผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย นับความเป็นปีได้อย่างยิ่งที่ได้ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้น และหากมีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	4
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	5
ประวัติการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในประเทศไทย .....	5
ข้อมูลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ .....	14
ทฤษฎีการเลือกอาชีพ จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานและอาชีพ.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	43
พื้นที่ศึกษา.....	44
ประชากรและผู้ให้ข้อมูล .....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	45
การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล .....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	46



บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม .....	48
แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลตลอดจนปัญหา และ อุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม.....	53
แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษา ผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม .....	53
ปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม.....	59
ทัศนคติในการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัย สยาม .....	62
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	67
สรุปผลการวิจัย .....	67
อภิปรายผลการวิจัย .....	71
ข้อเสนอแนะ.....	73
รายการอ้างอิง .....	75
ภาคผนวก .....	79
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	80
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์และขอเก็บรวบรวมข้อมูล .....	84
ประวัติผู้วิจัย .....	86

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข้อมูลผลการศึกษาของสภาการพยาบาล เพื่อคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี Health Demand Method ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทย ประมาณ 65 ล้านคน ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วน 1 คนต่อ 400 ประชากร ซึ่งผลการสำมะโนประชากรในปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคน ควรจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 163,500 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปี ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศ ประมาณ 130,388 คน (ข้อมูลของสภาการพยาบาล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2554) ซึ่งเป็นการขาดแคลนอย่างมากในสายงานพยาบาล (ชุลีพร บุตรโคตร, 2558)

เมื่อกล่าวถึงโรงพยาบาล มักนึกถึงแพทย์และพยาบาลเป็นหลัก อาจจะรวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการต่างๆ และเจ้าหน้าที่บริหาร แต่อาชีพหมักไม่ถูกนึกถึงคืออาชีพผู้ช่วยพยาบาล คนส่วนใหญ่เมื่อต้องใช้บริการโรงพยาบาลก็มักจะพิจารณาความสามารถในการวินิจฉัยโรคของแพทย์เป็นหลัก แต่เมื่อพิจารณาว่างานหลักอีกครึ่งหนึ่งของโรงพยาบาล นอกเหนือไปจากการวินิจฉัยและรักษาโรค คืองานดูแลรักษาผู้ป่วยซึ่งผู้ช่วยพยาบาลเป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในส่วนหลัง จึงออกจะเป็นเรื่องน่าสนใจใคร่รู้ว่าเหตุใดงานที่เป็นส่วนสำคัญขององค์กรจึงเป็นงานที่ถูกมองข้าม ซึ่งเท่ากับเป็นการมองข้ามงานหลักอีกครึ่งหนึ่งของโรงพยาบาล นั่นคือการดูแลผู้ป่วยในชีวิตประจำวัน เป็นเหตุให้ผู้ช่วยพยาบาลไม่ได้ถูกให้ความสำคัญเท่ากับงานอื่น ๆ ในโรงพยาบาล และมักถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะหรือความสามารถพิเศษเหมือนกับอาชีพอื่น (หัตยา รัตนานนท์, 2557)

ผู้ช่วยพยาบาลจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญมากในการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งดูแลบุคคลในครอบครัวของตนเอง ดังเช่นมีผู้ให้สัมภาษณ์คนหนึ่งกล่าวไว้ว่า “ ที่ดิฉันอยากเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากแม่ของดิฉันป่วยหนัก ไม่มีคนดูแล ดิฉันจึงอยากได้ความรู้นำไปดูแลแม่ที่ป่วยหนักอยู่ รวมทั้งยังสามารถช่วยเหลือให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มีความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยนั้นด้วย ” (เอ นามสมมติ, 2558) คำกล่าวนี้แสดงว่าวิชาชีพนี้มีความหมายและสำคัญต่อบุคคลนั้นมาก ซึ่งผู้ช่วยพยาบาลจึงเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลืองานด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นที่ไม่มี

ความยุ่งยากซับซ้อน แต่มีความจำเป็นต้องใช้ทักษะเฉพาะในวิชาชีพด้านการรักษาพยาบาล (รวิวรรณ สายแก้วดี และระพีพันธ์ ฉายวิมล, 2556)

ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บริการทางการแพทย์ขั้นพื้นฐานแก่ผู้ป่วยทางร่างกายหรือจัดตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดเตรียมเก็บรักษาของเครื่องใช้ทุกชนิดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้อยู่เสมอ ศึกษาสังเกตอาการผู้ป่วยเพื่อดำเนินการพยาบาลและการรายงาน ช่วยชำระร่างกายผู้ป่วย ป้อนอาหาร และช่วยเหลือให้ได้รับอาหารที่มีคุณค่า ให้การพยาบาลและให้ยาทางปากตามที่ได้รับมอบหมาย จัดทำความสะอาดบริเวณสิ่งแวดล้อมผู้ป่วย ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ให้ความสะดวกแก่ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย บันทึกอุปสรรคปัญหาในการปฏิบัติงาน และรายงาน หรือปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรค เช่น ช่วยเหลือพยาบาลในการตรวจครรภ์และทำคลอดในรายปกติ ดูแลช่วยเหลือพยาบาลในการพยาบาลแม่และเด็ก ให้อมิคุ้มกันโรคหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงสาธารณสุข, 2558)

การผลิตผู้ช่วยพยาบาลเพื่อดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์การพยาบาลอย่างถ่องแท้ เพื่อให้สามารถดูแลบุคคลได้ทั้งทางด้านร่างกาย จิตวิญญาณ และสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคล เพื่อให้ผู้รับบริการได้ผลลัพธ์ที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจในผลของการดูแล ให้การบริการในการดูแลสุขภาพที่ไม่ซ้ำซ้อน และอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 2554) ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยพยาบาลได้อย่างสมบูรณ์ถูกต้อง ต้องผ่านการศึกษอบรมในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งการตัดสินใจของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลแต่ละคนในการเข้าสู่การประกอบอาชีพนั้นมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป โดยแรงจูงใจของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการเริ่มต้นของการตัดสินใจเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล

ปัจจุบันการผลิตผู้ช่วยพยาบาลเข้าสู่ระบบสุขภาพ มีการดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยวิทยาลัยในสังกัดของรัฐและเอกชน ซึ่งมหาวิทยาลัยสยามเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำ 1 ใน 5 สถาบันแรกที่ก่อตั้งของประเทศไทย (มหาวิทยาลัยสยาม, 2558) รวมทั้งคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามมีหลักสูตรที่เปิดสอนสาขาผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสยามและโรงพยาบาลธนบุรี โดยเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนภาคทฤษฎีที่โรงพยาบาลธนบุรี และภาคปฏิบัติที่โรงพยาบาลธนบุรีและโรงพยาบาลของรัฐต่าง ๆ ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลโดยที่มคณาจารย์พยาบาลที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลที่พร้อมถ่ายทอดความรู้และทักษะที่สำคัญต่างๆที่ต้องใช้สำหรับการทำงานในโรงพยาบาล เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมก้าวสู่วิชาชีพด้านการแพทย์และพยาบาลอย่างมีคุณภาพ และ

สามารถทำงานในโรงพยาบาลชั้นนำด้วยความภาคภูมิใจ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 2554)

ด้วยเหตุผลที่ยกมาข้างต้นนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ อาชีพการดูแลผู้ป่วย มองเห็นความสำคัญของการเป็นผู้ช่วยพยาบาล บทบาทของการเป็นผู้ช่วยพยาบาลที่ดี และการเลือกที่จะเข้าสู่อาชีพ รวมทั้งการดูแลผู้ป่วย จึงมีความประสงค์ศึกษาชีวิต นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม เพื่อศึกษาการให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่ การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ทัศนคติต่ออาชีพที่ตนเองเลือกเรียน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จใน การทำงาน โดยเชื่อว่าการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ นอกจากจะสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาชีวิต ของผู้ที่เลือกเรียนอาชีพผู้ช่วยพยาบาลแล้ว องค์ความรู้นี้ยังสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ที่เลือกเข้า เรียนสาขาสายอาชีพนี้อีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม
3. เพื่อศึกษาทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมหาวิทยาลัย สยาม

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติในการเลือกเรียน สาขาสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาล รูปแบบการเลือกเรียนสาขาสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ทัศนคติที่มีต่ออาชีพในอนาคต รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมหาวิทยาลัยสยาม

### 3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งตั้งอยู่ที่โรงพยาบาลธนบุรี เขตบางกอก น้อย กรุงเทพมหานคร

### 3.3 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาครั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล อาจารย์สาขาผู้ช่วย พยาบาล ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

### 3.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยเริ่มเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2559 โดยผู้วิจัยมีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาและการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย เริ่มจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558 จากนั้นทำการออกแบบแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักโดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีการเตรียมตัวของผู้วิจัยเอง และเตรียมอุปกรณ์เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลเดือนธันวาคม 2558 ถึงมกราคม 2559 โดยการสัมภาษณ์นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล ของมหาวิทยาลัยสยาม การสัมภาษณ์กระทำจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ซ้ำๆกัน ไม่มีข้อมูลใหม่เพิ่มเติมและได้ข้อมูลเพียงพอในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปจึงหยุดการสัมภาษณ์

### 4. ประโยชน์ที่ได้รับ

4.1 ได้ทราบถึงการให้ความหมาย และที่มาของความหมายของการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมหาวิทยาลัยสยาม ทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลได้เข้าใจบทบาท หน้าที่ ขอบเขตการทำงานของอาชีพผู้ช่วยพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ และกฎหมายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นผู้ช่วยพยาบาลที่ดีต่อไปในอนาคต

4.2 นักศึกษาได้ทราบถึงแรงจูงใจหรือเป้าหมายชีวิตที่ตนเองตั้งไว้ของการเข้าสู่อุปการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆเพื่อตอบสนองความต้องการของตน รวมทั้งทำให้ผู้บริหารแต่ละโรงพยาบาลทราบถึงแรงจูงใจในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งการเลือกเข้าสู่สายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม เพื่อจะได้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ช่วยพยาบาล เพราะแรงจูงใจเป็นการชักนำให้ผู้ได้บังคับบัญชามุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ และทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลในองค์กรนั้นๆมีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน

4.3 ทำให้นักคที่มีควมสนใจทราบถึงทัศนคติในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจให้กับผู้ที่สนใจในอาชีพผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งนำผลจากการศึกษาไปเป็นข้อมูลในการสร้างงานวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทักษะ การเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม” ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลทั่วไป แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประวัติการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในประเทศไทย
2. ข้อมูลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
3. แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานและอาชีพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ประวัติการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในประเทศไทย

ในการศึกษาเรื่อง “การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทักษะการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม” ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บริการทางการแพทย์ขั้นพื้นฐานแก่ผู้ป่วยทางร่างกายหรือจัดตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น จัดเตรียมเก็บรักษาของเครื่องใช้ทุกชนิดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้อยู่เสมอ ศึกษาสังเกตอาการผู้ป่วยเพื่อดำเนินการพยาบาลและการรายงาน ช่วยชำระร่างกายผู้ป่วย ป้อนอาหาร และช่วยเหลือให้ได้รับอาหารที่มีคุณค่า ให้การพยาบาลและให้ยาทางปากตามที่ได้รับมอบหมาย จัดทำความสะอาดบริเวณสิ่งแวดล้อมผู้ป่วย ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ให้ความสะดวกแก่ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย บันทึกอุปสรรคปัญหาในการปฏิบัติงาน และรายงาน หรือปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรค เช่น ช่วยเหลือพยาบาลในการตรวจครรภ์และทำคลอดในรายปกติ ดูแลช่วยเหลือพยาบาลในการพยาบาลแม่และเด็ก ให้ภูมิคุ้มกัน โรคหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงสาธารณสุข, 2558) พบว่า การผลิตผู้ช่วยพยาบาลในประเทศไทยนั้น สามารถแบ่งเป็น 2

ประเภท ได้แก่ การผลิตผู้ช่วยพยาบาลโดยกระทรวงสาธารณสุข และการผลิตผู้ช่วยพยาบาลที่ไม่ใช่โดยกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

### 1.1 การผลิตผู้ช่วยพยาบาลที่เป็นการผลิตโดยกระทรวงสาธารณสุข

จากสภาพการณ์ที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมาอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยได้มีการแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุนสาขาการพยาบาล โดย ในปี พ.ศ. 2499 กองโรงพยาบาลวิโรค สังกัดกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุขได้จัดตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตร 1 ปีขึ้น ผลิตผู้ช่วยพยาบาลเพื่อช่วยพยาบาลวิชาชีพในการให้บริการทางสุขภาพจนถึงปี พ.ศ. 2524 จึงเปลี่ยนเป็นหลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น ใช้เวลาเรียน 2 ปี ระหว่างนั้น ในปี พ.ศ. 2513 ในพื้นที่ภาคใต้ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์สุราษฎร์ธานีขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2514 นายแพทย์อุดม จินดาวนิช ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรีได้ก่อตั้งโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์ชลบุรีขึ้น เปิดวันที่ 14 พฤษภาคม 2514 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติรับผู้จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาต่อเป็นระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน โดยใช้เวลาศึกษาวิชาพยาบาล 1 ปี และวิชาผดุงครรภ์อนามัยอีก 6 เดือน โดยรับเป็นนักเรียนทุนจาก โรงพยาบาลต่างๆ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง รวมทั้งนักเรียนทุนของ โรงพยาบาลชลบุรีอีกด้วย

ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการก่อตั้งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ขึ้น เนื่องจากจังหวัดสุรินทร์มีชายแดนที่มีภูมิประเทศติดกับประเทศกัมพูชา ซึ่งมีการปะทะกับกองกำลังต่างชาติอยู่เนืองๆ จึงมีผู้ป่วยเข้ารับการรักษาเพิ่มมากขึ้น และเป็นการเพิ่มบุคลากรทางการพยาบาลให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของสังคม ประกอบกับ การขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลมาเป็นเวลานาน กระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นสมควรขยายสถาบันการศึกษาเพิ่มในจังหวัดสุรินทร์ และมีการก่อตั้งวิทยาลัยพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก เช่น ในปี พ.ศ. 2520 เปิดอบรมหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ หมอควิชาชีพประเภทพยาบาลเบื้องต้น และในปี พ.ศ. 2522 ได้ก่อตั้งวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาทขึ้น ตามแผนงานและโครงการพัฒนาการสาธารณสุขในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520 – 2524) เพื่อขยายสถาบันในการเพิ่มการผลิตผู้ช่วยพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ปริญญ ชัยก้องเกียรติ และคณะ, 2553)

ในปี พ.ศ. 2552 มีการสำรวจพบว่าพยาบาลทั่วประเทศที่ขึ้นทะเบียนใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนรวม 155,697 คน โดยมีพยาบาลจำนวน 81,610 คน อยู่ในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลสุขภาพของประชาชน พบว่ากระทรวงสาธารณสุขยังขาดแคลนพยาบาล จึงทำแผนผลิตบุคลากรสาขาการพยาบาลเพิ่มภายใต้แผนการปฏิบัติไทยเข้มแข็ง เพื่อกระจายไปถึงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ประจำตำบลด้วย ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาตรี 4 ปี และผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตร 1 ปี ยังมีแผนรับเพิ่มพยาบาลวิชาชีพ 500 คน และผู้ช่วยพยาบาลอีก 1,000 คน จะทำให้กระทรวงสาธารณสุขมีพยาบาลวิชาชีพจบใหม่และผู้ช่วยพยาบาลเข้าปฏิบัติงานในสถานพยาบาลในสังกัดทั่วประเทศเพิ่มขึ้น (ปริญญ ชัยก้องเกียรติ และคณะ, 2553)

## 1.2 การผลิตผู้ช่วยพยาบาลในประเทศไทยที่ไม่ใช่การผลิตโดยกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาพบว่า หลายหน่วยงานดำเนินการผลิตผู้ช่วยพยาบาลด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ดังเช่น วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทยก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ. 2457 เป็นสถาบันแห่งแรกที่เปิดสอนวิชาการพยาบาลในประเทศไทย เริ่มจากโรงเรียนพยาบาลสภากาชาดสยามมาเป็นโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยสภากาชาดไทยจนเป็นวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย อยู่ในพระราชบัญญัติของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชินีนาถ องค์สภานายิกาสภากาชาดสยาม ได้มีการจัดฝึกสอน อบรมวิชาการพยาบาล มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ มีมาตรฐานสูงขึ้นเทียบเท่าระดับการศึกษาพยาบาลสากล ในปี พ.ศ. 2511 สภากาชาดไทยประสบภาวะขาดแคลนเจ้าหน้าที่พยาบาล มีความต้องการบุคลากรสายสนับสนุนด้านสุขภาพมาช่วยงาน การพยาบาลและงานอื่นๆ จึงมีการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลขึ้น ใช้เวลาเรียน 1 ปี โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาสายสามัญ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และเปิดสอนเป็นระยะๆ ตามความต้องการของสภากาชาดไทย มีผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วย และล่าสุดในปี พ.ศ. 2553 มีการขยายเปิดสอนหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง อนุสาขาการจัดการความปวด หลักสูตรการผดุงครรภ์สำหรับพยาบาลของสาธารณสุขประชาชนชาติโดยประชาชนลาว มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้นวัตกรรมทางการพยาบาล เพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมผลงานสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางการพยาบาลของนักศึกษาและอาจารย์ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านนวัตกรรมทางการพยาบาลสำหรับนักศึกษา บุคลากรและผู้สนใจ นอกจากนี้ยังมีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์และนักศึกษากับเครือข่ายต่างประเทศ รวม 5 ประเทศ ได้แก่ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี สิงคโปร์ และสวีเดน (วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย, 2558)

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2513 โดยสาธารณสุขประชาชนชาติโดยประชาชนลาว ขาดแคลนบุคลากรพยาบาลที่จะช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยใน โรงพยาบาลต่างๆของประเทศลาว ผู้อำนวยการบริการสาธารณสุขแห่งชาตินครเวียงจันทน์ได้ขอร้องมายังคณะกรรมการประสานงานส่วนกลางอายุรศาสตร์เขตร้อน และสาธารณสุขศาสตร์แห่งคณะรัฐมนตรีสภาการศึกษาภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO) ซึ่งมี ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำลอง หะริณสูต เป็นเลขาธิการ และดำรงตำแหน่งคณบดี คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ในขณะที่



นั้น ได้ตกลงรับที่จะผลิตผู้ช่วยพยาบาลให้ประเทศลาว เพราะเห็นว่าเป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาในการเรียนการสอน ส่วนคณะเวชศาสตร์เขตร้อน ช่วยเหลือด้านครู อาจารย์ผู้สอน สถานที่เรียน หอพัก และอาหาร นักศึกษารุ่นแรกเป็นนักศึกษามาจากประเทศลาว 8 คน และทางคณะเวชศาสตร์เขตร้อนได้รับนักเรียนไทยเพิ่มอีก 4 คน ได้ใช้หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (ซึ่งรับนักเรียนที่สำเร็จ ม.ศ.3 ใช้เวลาศึกษา 1 ปี) ต่อมาประเทศลาวดส่งนักศึกษา เนื่องจากได้จัดการอบรมบุคลากรทางการแพทย์เอง คณะกรรมการดำเนินการหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลเห็นว่า โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนยังขาดแคลนพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล พร้อมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอนก็มีอยู่แล้ว จึงเสนอให้คณะเวชศาสตร์เขตร้อนเปิดรับนักศึกษาไทยเข้าศึกษาในหลักสูตร เพื่อผลิตผู้ช่วยพยาบาลสำหรับ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน และได้รับนักเรียนเพิ่มจำนวนมากขึ้นเท่าที่สถานที่การเรียนการสอนจะเอื้ออำนวย และในปี พ.ศ. 2541 โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่ รับผู้สำเร็จการศึกษาจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อ 1 ปี ในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล ได้เริ่มรับนักศึกษาในปี พ.ศ. 2541 – 2552 และในปี พ.ศ. 2553 ได้ปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพและตรงตามข้อบังคับของสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล โดยได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล และได้เปิดรับนักศึกษาหลักสูตรใหม่นี้ ในปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน (คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล, 2558)

นอกจากนี้ยังพบว่าไม่เพียงแต่มีการเปิดโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลโดยภาครัฐเพียงเท่านั้น ยังมีภาคเอกชนที่ดำเนินการเปิดการเรียนการสอนผู้ช่วยพยาบาลขึ้น โดยได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล และได้รับใบอนุญาตจัดตั้งให้เป็นคณะเปิดสอนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมหาวิทยาลัยที่เปิดหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลนี้ เป็นการศึกษาตลอดหลักสูตรทั้งสิ้น 1 ปี เพื่อเข้ารับการเรียนการสอนเพื่อเป็นผู้ช่วยพยาบาล เช่น มหาวิทยาลัยสยาม เป็นต้น

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม เนื่องจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำ 1 ใน 5 สถาบันแรกที่ก่อตั้งของประเทศไทย โดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม มีหลักสูตรที่เปิดสอนสาขาผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสยาม และโรงพยาบาลธนบุรี โดยมีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติรวมทั้งสิ้น 36 หน่วยกิต ซึ่งภาควิชาทฤษฎีเรียนที่โรงพยาบาลธนบุรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ส่วนวิชาภาคปฏิบัติเรียนที่โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลกระทุ่มแบน โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลตากสิน สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค รวมทั้งคณาจารย์ผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนโดยตรง ทางมหาวิทยาลัย

สามารถทำให้ผู้เรียนก้าวสู่สายงานอาชีพด้านการช่วยพยาบาลด้วยความมั่นใจ มีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่การทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชน ชี้นำทั่วไป

## 2. ข้อมูลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ในการศึกษาเรื่อง การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม พบว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม มีเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพของการเป็นผู้นำทางด้านสุขภาพและบริการวิชาชีพ มีความสามารถในการบริการพยาบาลได้ครอบคลุม การป้องกัน การบำบัด การส่งเสริม และการฟื้นฟูสุขภาพควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ โครงสร้างหลักสูตรคณะพยาบาลมีทั้งหมด 143 หน่วยกิต ประกอบด้วย 1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน 3. หมวดวิชาเลือกเสรี โดยมีโรงพยาบาลในเครือ 22 แห่ง และโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ ที่พร้อมจะรับผู้สำเร็จการศึกษาที่ผ่านการสอบ ความรู้ของสภาการพยาบาล เป็นสมาชิกและมีใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เข้าปฏิบัติงาน นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ได้เรียนรู้ ความรู้เชิงทฤษฎีทางการพยาบาล มีโอกาสได้เรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์บริการสาธารณสุข และโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเทียบพร้อมด้วยบุคลากรทางการพยาบาลและทางการแพทย์ รวมทั้งมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 2554)

สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามได้ร่วมมือกับ โรงพยาบาลธนบุรีจัดตั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เพื่อจัดหาบุคลากรบางระดับเพื่อมาช่วยงานด้านการช่วยเหลือดูแลผู้รับบริการทางสุขภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับผลลัพธ์ที่ปลอดภัย สามารถบรรเทาความทุกข์ทรมาน และมีความพึงพอใจในผลของการดูแล ทางมหาวิทยาลัยสยามจึงได้จัดการเปิดสอนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล เพื่อเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยตระหนักถึงการให้บริการในการดูแลสุขภาพที่ไม่ซ้ำซ้อนและอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ มีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีที่โรงพยาบาลธนบุรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร และภาคปฏิบัติที่โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลกระทุ่มแบน โรงพยาบาลสมุทรสาคร โรงพยาบาลตากสิน สถานสงเคราะห์คนชราบ้านบางแค โดยมีรายละเอียดการเรียนการสอนและโครงสร้างหลักสูตรดังต่อไปนี้ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 2554)

1. ชื่อหลักสูตร หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล
2. ชื่อประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
4. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร  
มุ่งมั่นให้ความรู้ เพื่อให้การช่วยเหลือบุคคลด้วยความเอื้ออาทร มีมโนธรรมสำนึก  
ของผู้ให้บริการที่มีคุณภาพ
5. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร  
เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมจะมีความสามารถ ดังนี้
  - 5.1 ปฏิบัติการดูแลขั้นพื้นฐานที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 5.2 ให้บริการด้วยความตระหนักในความต้องการการมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกายและ  
จิตใจของผู้รับบริการได้
  - 5.3 ให้การบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม
  - 5.4 ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ
  - 5.5 แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยมนุษยธรรม คุณธรรม จริยธรรม และตาม  
ระเบียบ กระทรวงสาธารณสุข
  - 5.6 เป็นพลเมืองดีของสังคม ปฏิบัติด้วยตามกฎหมาย และวัฒนธรรมประเพณีของ  
ประชาชนชาวไทย
6. หลักสูตร  
หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้
  - 6.1 จำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล เป็น  
หลักสูตรอบรม มีจำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 36 หน่วยกิต โดยมีรายวิชาภาคทฤษฎี 26 หน่วย  
กิต และรายวิชาภาคปฏิบัติ 10 หน่วยกิต
  - 6.2 ระบบการจัดอบรม ระบบการอบรมแบบทวิภาค ภาคละ 15 สัปดาห์ โดยมีการ  
อบรมในภาคฤดูร้อน ไม่น้อยกว่า 6 สัปดาห์
  - 6.3 โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย
    - 6.3.1 หมวดวิชาศึกษาทั่วไป 6 หน่วยกิต
    - 6.3.2 หมวดวิชาเฉพาะ 30 หน่วยกิต
      - ภาคทฤษฎี 20 หน่วยกิต
      - ภาคปฏิบัติ 10 หน่วยกิต

## 7. การวัดและการประเมินผล

ผู้เข้ารับการอบรมที่จะสำเร็จการอบรม ต้องเข้าเรียนทุกรายวิชาตามหลักสูตรที่กำหนด และผ่านการวัดผลตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยสยาม ดังนี้

- 7.1 ต้องมีเวลาการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- 7.2 การประเมินภาคทฤษฎีแต่ละรายวิชาต้องได้คะแนนดิบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60
- 7.3 การประเมินผลภาคปฏิบัติแต่ละรายวิชาต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

## 8. การประกันคุณภาพหลักสูตร

มีระบบประกันคุณภาพหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยสยาม โดยประกันคุณภาพดังต่อไปนี้

8.1 การบริหารหลักสูตร มีคณะกรรมการหลักสูตรประกาศนียบัตรการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารหลักสูตร ให้มีการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

8.2 ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอน ประกอบด้วยตำรา วารสาร Digital Book ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ มีระบบการสืบค้นที่ทันสมัย โดยครอบคลุมวิชาต่างๆครบถ้วน มีห้องปฏิบัติการ เพื่อฝึกหัดการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยพร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมีห้องเรียนอย่างเพียงพอ

8.3 การสนับสนุนและการให้คำแนะนำผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดให้มีอาจารย์ประจำชั้นและอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลผู้เข้ารับการอบรมเป็นรายบุคคล ให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม และให้คำปรึกษาทั้งเรื่องการเรียนรู้ และเรื่องส่วนตัวตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และตามปัญหาที่พบ

8.4 การได้งานทำ และความพึงพอใจของผู้ใช้ ผู้สำเร็จการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ได้งานทำที่โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลในเครือ และโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ และได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้สำเร็จการอบรม และผู้ใช้ผู้สำเร็จการอบรม ภายหลังจากสำเร็จการอบรม 1 ปี พบว่า ผู้ใช้มีความพึงพอใจในระดับดีถึงดีมาก

กล่าวโดยสรุปว่าจากการศึกษาพบว่า คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ได้ร่วมมือกับโรงพยาบาลธนบุรี เปิดการเรียนการสอน สาขาผู้ช่วยพยาบาล มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2548 มีหลักสูตรการเรียนการสอน เครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย พร้อมทั้งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ทำให้ผู้เรียนได้รับทราบถึงการทำงาน ภาระงาน และอุปสรรคในการทำงานจริง เพื่อสร้างความพร้อมก่อนการเข้าทำงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยสยามยังมีโรงพยาบาลในเครือกว่า 22 โรงพยาบาลถือเป็นการรับประกันเรื่องการได้งานทำของผู้เรียนอีกด้วย

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์

ในการศึกษาเรื่อง การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทักษะในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ผู้วิจัยมองว่าการที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับอาชีพผู้ช่วยเหลือการพยาบาลนั้น ควรศึกษาและทำความเข้าใจในตัวคนที่แท้จริงของนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล ตั้งแต่การมองตัวเองและการถูกมองจากสังคมรอบข้าง ความเข้าใจในตนเองผ่านการปฏิสังสรรค์ทางสังคมระหว่างบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเรื่องตัวตนและอัตลักษณ์มาใช้อธิบายตัวตนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ดังนี้

อัตลักษณ์ (Identity) มีรากศัพท์จากภาษาละตินคำว่า “Identitas” เดิมใช้คำว่า Idem ซึ่งมีความหมายว่าเหมือนกัน (The Same) คำว่า “อัตลักษณ์” เป็นคำที่ใช้กันโดยทั่วไปในศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา โดยมีจุดเริ่มต้นและพัฒนาขึ้นมาในสำนักปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Interaction) โดย จอร์จ เฮอร์เบิร์ต เมด (George Herbert Mead, 1931) ที่ได้กล่าวถึง ตัวตน (The Self) ว่าเป็นสมรรถนะอันเป็นมนุษย์โดยเฉพาะในการที่จะคิดคำนึงถึงธรรมชาติและสังคมรอบตัวผ่านการสื่อสารและภาษาโดยตัวคนนั้นเกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากสองแนวทาง คือ อิทธิพลจากสังคมโดยตรง และอิทธิพลของตัวเอง ผ่านกระบวนการที่มีขั้นตอน 2 ด้านที่ปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา ด้านหนึ่งคือ “Me” อันเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม ขณะที่ “I” เป็นพฤติกรรมและลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล “I” และ “Me” ปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลาที่ “I” จะทำหน้าที่ในการเชื่อมร้อย “Me” ที่หลากหลายให้เข้าด้วยกัน (Popeone, 1993) ตัวตนเขตความสัมพันธ์ที่ว่านี้ก็อาจฉีกไหลไปมาได้ขึ้นกับตัวแปรต่างๆของสังคม เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ ความคาดหวังทางสังคม (อภิญา เพ็ญฟูสกุล, 2543) กล่าวได้ว่าแนวคิดของเมดเป็นรากฐานและแกนความคิดสำคัญในการอธิบายแนวคิดด้วยอัตลักษณ์ในระยะต่อมา

ความหมายของอัตลักษณ์โดยพื้นฐานนั้นจะเกี่ยวข้องกับความหมายที่ซ่อนทับคาบเกี่ยวกันอยู่ระหว่างตัวตนหรืออัตลักษณ์ที่สัมพันธ์กับสังคม ซึ่งหมายถึงโครงสร้างทางสังคมที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับบทบาท หน้าที่ ความสัมพันธ์ทางสังคมของปัจเจกบุคคลต่อคนอื่น ๆ ในสังคมกับอัตลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการตีความของปัจเจกบุคคลในการนิยามและให้ความหมายของตัวเองเมื่อสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว อัตลักษณ์จึงมีมิติที่ซ่อนทับระหว่างโครงสร้างสังคมที่กำหนดปัจเจกกับการนิยามของปัจเจกในฐานะผู้กระทำการ (รัตน บุญมัธยะ, 2546) อัตลักษณ์ไม่ใช่ความหมายที่มีอยู่แล้วโดยอัตโนมัติในตัวมันเอง หรือกำเนิดขึ้นพร้อมๆกับคนหรือสิ่งของ แต่เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นและมีลักษณะเป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา สาระส่วนรวมของความหมายของอัตลักษณ์จึงหมายถึงจิตสำนึกส่วนตัวและจิตสำนึกส่วนรวมในระดับสังคมที่เกิดจากการนิยามว่าตัวเองคือใคร มีความเป็นมาอย่างไร แตกต่างจากคนอื่นกลุ่มอื่น

ในสังคมอย่างไร และใช้อะไรเป็นเครื่องหมายในการแสดงออกอัตลักษณ์ดังกล่าว (พัฒนา กิติอาษา, 2546) เป็นการก่อรูปและดำรงอยู่ในการรับรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อคนและกลุ่มคนในสังคม (ประสิทธิ์ ลีปรีชา, 2547)

อัตลักษณ์มีได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล (Individual Identity) และอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่ม (Collective Identity) ในระดับปัจเจกบุคคล บุคคลหนึ่งอาจจะมีหลายอัตลักษณ์อยู่ในตัวเอง เช่น เพศชาติ ช่วงชั้นทางสังคม อาชีพ เป็นต้น ส่วนอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มนั้นถูกสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเหมือนกันของสมาชิกภายในกลุ่มซึ่งบนพื้นฐานของความเหมือนกันของกลุ่มย่อมมีความแตกต่างกับกลุ่มอื่นมาเป็นตัวกำหนดความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะกลุ่มของคน (ประสิทธิ์ ลีปรีชา, 2547) ดังนั้นเมื่อเรากล่าวถึงอัตลักษณ์ของชุมชนจึงหมายถึงตัวตนและอัตลักษณ์ร่วมของสมาชิกในชุมชนที่ผ่านกระบวนการยอมรับซึ่งกันและกัน (Mutual Recognition) และการยอมรับความเหมือนกันภายใน ซึ่งจะส่งผลต่อความสมานฉันท์ภายในกลุ่ม ความพยายาม ความต้องการ หรือประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (ธีรยุทธ บุญมี, 2547)

คำว่า “อัตลักษณ์” มีความแตกต่างจากคำว่า “บุคลิกภาพ” เนื่องจากบุคคลอาจมีความเหมือนกันได้ในแง่ของบุคลิกภาพ เช่น การมีนิสัยหรือลักษณะบางอย่างที่อาจเหมือนกันได้ แต่การเหมือนกันในด้านอัตลักษณ์ของบุคคลนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความรู้สึกร่วมกันในด้านการตระหนักรู้ (Awareness) บางอย่างเกี่ยวกับตัวตนของเรา หมายถึง การยอมรับในความเป็นตัวตน ประกอบเข้ากับการแสดงตัวตน (Making oneself) ให้เห็นว่ามีเหมือนหรือแตกต่างอย่างไรกับกลุ่มอื่นหรือบุคคลอื่น การที่เราเลือกนิยามความหมายของตนเองและแสดงตนเองต่อบุคคลหรือสังคมว่าเราเป็นใครนั้น เป็นกระบวนการของการเลือกใช้และแสดงออกซึ่งจะทำให้รู้ว่าเราเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นหรือกลุ่มอื่นอย่างไร โดยผ่านระบบของการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) ซึ่งเป็นสิ่งที่ประกอบกันทั้งด้านอารมณ์ความรู้สึกภายในตัวเราและกระบวนการของโลกภายนอกที่เราเกี่ยวข้องกันเพราะมนุษย์เลือกใช้ความหมายหรือเปลี่ยนแปลงความหมายที่เกี่ยวกับตนเองทั้งในกระบวนการที่เขาสัมพันธ์กับโลกและในส่วนของตัวตนที่มันซ้อนทับกันอยู่ ดังนั้นจึงมีการจัดแบ่งประเภทของอัตลักษณ์เป็น 2 ระดับ คือ ระดับอัตลักษณ์ส่วนบุคคล (Personal Identity) และระดับอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) เช่น การที่สังคมกำหนดบทบาทหน้าที่และตำแหน่งทางสังคมให้กับเรา บทบาทความเป็นลูก ความเป็นเพื่อน หรือตำแหน่งในที่ทำงาน ระบบคุณค่าที่ติดตัวเรามาตั้งแต่เกิดทำให้เราเรียนรู้ที่จะเลือกที่นิยามตนเองให้เหมาะสมในสังคม และมีการเลื่อนไหลปรับเปลี่ยนไปตามบริบท เช่น เมื่ออยู่ในครอบครัวก็จะมียบทบาทเป็นลูก เป็นพี่น้อง บางครั้งบทบาทและตำแหน่งอาจซ้อนทับกัน เช่น เราเป็นนักศึกษาในขณะที่สมาชิกของกลุ่มเพื่อนในชั้นเรียน เป็นต้น สัญลักษณ์ที่เราเลือกหยิบมาใช้ในการนิยามตนเองทั้งต่อสังคมและตัวเราเองนั้นเกิดขึ้นได้โดยผ่านระบบการสร้าง

ภาพแทนความจริง (Representation) เพราะการแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ต่างๆ จะกระทำโดยผ่านระบบสัญลักษณ์ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น บุคคลเลือกแต่งกายเพื่อแสดงความเป็นสมาชิกของสถาบัน หรือแต่ละสถานศึกษามีการเลือกใช้สี สัญลักษณ์หรือเครื่องแบบที่แตกต่างกันออกไป ก็เพื่อแสดงความเป็นตัวตนให้กับบุคคลรับรู้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่เรามองตัวเองและพยายามเลือกนิยามความหมายเพื่อแสดงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคลกับสิ่งที่คนอื่นมองเห็นในตัวเราอย่างไรนั้น มันอาจไม่สอดคล้องกันเสมอไป (ฉฐพงษ์ จิตรนิรัตน์, 2553)

แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ สามารถสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกลึกซึ้งที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นลักษณะของตัวตน และสิ่งที่คนอื่นเป็นผู้มองเห็นในอัตลักษณ์ของเราเอง ซึ่งบางครั้งความเป็นตัวตน และสิ่งที่ผู้อื่นเห็นอาจไม่ตรงกันหรือสอดคล้องกันเสมอไป

กล่าวโดยสรุปว่า จากการศึกษาแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ เป็นข้อมูลที่น่าสนใจประกอบในการวิเคราะห์ลักษณะตัวตนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล ในการมองเห็นอาชีพที่นักศึกษาต้องก้าวเข้าสู่สายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลว่า นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลนั้นมองและให้ความหมายต่อตนเองในวิชาชีพการเป็นผู้ช่วยพยาบาลอย่างไร และคิดว่าคนอื่นมองเห็นอัตลักษณ์ของผู้ช่วยพยาบาลว่าเป็นอย่างไร จึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบข้อสัมภาษณ์ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงกระบวนการในการสร้างตัวตนต่อไป

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่องการให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติ การเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ผู้วิจัยมองว่า ในการเลือกเรียนสายอาชีพที่เกี่ยวกับการบริการดูแลผู้ป่วยนั้น ซึ่งเป็นอาชีพที่ต้องรักในงานบริการเป็นอย่างมาก และต้องมีความใส่ใจดูแลบริการผู้ป่วย ผู้วิจัยจึงสนใจว่า ผู้เรียนนั้นมีเหตุผลหรือมีแรงจูงใจอย่างไรถึงได้เลือกเรียนสาขาอาชีพนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

##### ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจและผู้วิจัยได้รวบรวมได้ ดังนี้คือ

บีช (Beach, 1965) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะให้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวเร่งหรือเสริมการทำงานของคนมนุษย์ เพื่อให้ไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลเป็นเป้าหมาย

สตีเยร์ และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter, 1979) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมและเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่

กิติ ตย์คานนท์ (2532) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งทำหน้าที่เร้าและกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหว เพื่อให้บุคคลนั้นดำเนินการใด ๆ ไปในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

สุชา จันทร์เอม (2525) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง

1. สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทาง (Goal)
2. พฤติกรรมที่สนองความต้องการของมนุษย์และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง
3. พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับ (Drive) ของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น

วุฒิชัย จ้านง (2525) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ลักษณะและระดับที่เอื้อบุคคลผู้เป็นสมาชิกของระบบสังคมได้เกิดความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจและพอใจที่จะทำงานให้กับระบบสังคมนั้น

กล่าวโดยสรุปว่า จากคำจำกัดความจากนักวิชาการชั้นต้น พบว่า แรงจูงใจ เป็นความเต็มใจที่จะให้พลังเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน โดยทำจากความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจที่จะทำหรือกระทำสิ่งนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์

#### กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

นักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนของการเกิดแรงจูงใจดังนี้ คือ

ลูธันส์ (Luthans, 1985) กล่าวว่าแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศ หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนี้ถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตั้งไว้เพื่อสนองความต้องการและลดแรงขับลง อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

สตีลเลอร์และพอร์ตเตอร์ (Steer and Porter, 1979: 45) อธิบายว่าเมื่อมนุษย์เกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นภายในหรือมีความต้องการหรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็จะมีพฤติกรรมออกมา



เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ แล้วก็จะหันไปกระทำพฤติกรรมอื่นแทน หากสิ่งจูงใจที่ได้ นั้นไม่เพียงพอและได้สรุปแบบ (Model) ของการจูงใจว่าประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

นอกจากนี้ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้กล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วย ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนอง ซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ขั้นความต้องการ (Need Stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มากจากความไม่สบายของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวาย ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายและอยู่เฉยๆ ไม่ได้เรียกว่าเกิดแรงขับ ซึ่งต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกระวนกระวาย

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีทิศทางไปสู่เป้าหมายออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนกระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อย ย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายน้ำมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อยมาดื่มพร้อมๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้ำน้อยอาจจะหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวมาดื่มก็พอแล้ว

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นตอนสุดท้าย คือแรงขับจะลดลง ภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไป คือ การลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้ง เป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่งอาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น เพราะการเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่

ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการต่างกันไป

กล่าวโดยสรุปว่า จากการศึกษาในเรื่อง กระบวนการเกิดแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า เมื่อร่างกายเกิดความต้องการจะกระตุ้นให้เกิดแรงขับเกิดขึ้น และแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ระหว่างนี้ร่างกายจะต้องกำหนดทิศทางหรือตั้งเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรม เพื่อให้สนองความต้องการเมื่อสามารถสนองความต้องการได้แล้ว แรงขับก็จะลดลงด้วย รวมทั้งกระบวนการดังกล่าวใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสัมภาระ เพื่อเป็นคำตอบทำให้ผู้บริหารในองค์กรต่างๆทราบแรงจูงใจและหาวิธีจูงใจบุคลากรที่จะช่วยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งของบุคคลและองค์กรร่วมกัน (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537)

### แรงจูงใจด้านจิตวิทยา

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 63-64) ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการ หรือจุดหมายที่ได้กำหนด แรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจภายในเกิดจากความรูสึกของคน เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใด ก็แสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้น บุคคลอาจเกิดความรู้สึกเฉยๆก็ได้ สำหรับตัวอย่างแรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความอยากรู้อยากเห็นทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไทยมุงได้
- 1.2 ความสนใจทำให้บุคคลได้ถามหรือข้อมง
- 1.3 ความรัก ทำให้หนูหนักตาบอด
- 1.4 ความอบอุ่น ทำให้สบายใจ
- 1.5 ความเห็นอกเห็นใจ ทำให้เกิดความคล้อยตามหรือตามใจ
- 1.6 ความสงสาร ทำให้เกิดการให้อภัย
- 1.7 ความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ
- 1.8 ความหิว ทำให้บุคคลปรับพฤติกรรมได้
- 1.9 ความต้องการ ทำให้บุคคลเป็นอะไรหรือทำอะไรก็ได้
- 1.10 ความพอใจ ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้
- 1.11 ความศรัทธา ทำให้บุคคลเกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้
- 1.12 ความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพของครู วิธีการสอนของครู การให้รางวัล การลงโทษ และการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

นอกจากการแบ่งดังกล่าวแล้ว (สรวง สุทธิเลิศอรุณ, 2543: 63-64) ยังได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคม เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจสัมพันธ (Affiliative Motive) แรงจูงใจชนิดนี้จะเกิดขึ้นเนื่องมาจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์เพื่อช่วยเหลือกัน เพื่อความอยู่รอดของสังคมเอื้อเพื่อแสดงไมตรีต่อกัน เป็นแรงจูงใจของบุคคลที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) แรงจูงใจชนิดนี้จะเกิดขึ้นเนื่องมาจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคล เพื่อที่จะให้มาซึ่งอำนาจ และอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลที่ต้องการอีกหลายอย่าง อันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยม หรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่นๆ โดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จ ได้รับยกย่องชมเชยหรือจนได้รับรางวัลและบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ

1. มีความต้องการในการทำงานให้สำเร็จอยู่ในระดับสูงหรือต้องการทำงานให้ได้มาตรฐานจริงๆ

2. เป็นงานสร้างสรรค์ที่บ่งบอกให้รู้ถึงเอกลักษณ์ว่า ชอบงานนั้นอย่าง เป็นชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้น

3. เป็นงานที่ต้องใช้เวลานาน อาศัยความอดทนอย่างยอดเยี่ยม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงว่าเป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ มีความตั้งใจที่ยาวนานในการทำงาน

#### ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความตั้งใจในการทำงานนั้นจะเกิดผลก็ต่อเมื่อมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้ถูกต้อง เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม ซึ่งการที่เราต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งแสดงว่าเราขาดสิ่งนั้นๆ ทำให้เป็นแรงผลักดันให้คนเราแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้สิ่งนั้นมา การจูงใจนี้มีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยเป็นที่ยอมรับว่า ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและความสามารถของบุคคล มีงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้า

งานเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงและประสบความสำเร็จในการทำงาน เช่น โรงงานประกอบรถยนต์ โรงงานผลิตเครื่องไฟฟ้า คนงานรถไฟและการประกันภัย ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏว่าบุคคลใดมีแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน (พงศ์ หารดาร, 2540: 65)

นอกจากนี้ อรุณ รักธรรม (2527) ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความ ต้องการและแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลาย อย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่ง ที่ผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้ พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ส่วนสเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer and Porter, 1979) กล่าวว่า เมื่อบุคคลใดเริ่มทำงาน เขาอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงครั้งเดียวหรืออาจจะทำเพียงเพื่อให้เห็นว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้คนใช้ความพยายามในการทำงานและในการ ปฏิบัติงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ระดับของแรงจูงใจ
2. ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว
3. ความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน

นอกจากนี้ กิบสัน, อิวานเซวิช และคอนเนลลี (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1973) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรต่างๆ เช่นความรู้ความสามารถ ระดับของความใฝ่ฝัน ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สิ่ง สำคัญซึ่งช่วยในการกระตุ้นในบุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ แรงจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจ จะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อ ไม่มีแรงจูงใจ

#### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากกระบวนการของแรงจูงใจทำให้ทราบว่ามีบุคคลมีความต้องการ จะส่งผลให้เป็น แรงขับในร่างกายและจะแสดงเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการเข้าใจใน ความต้องการของมนุษย์จึงนับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการเลือกวิธีการจูงใจซึ่งได้มี นักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้จัดแบ่งความต้องการอันเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบ ต่าง ๆ ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้ เกิดการทำงาน (Basic Factor to Motivation) ไว้ว่าประกอบด้วย

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนเป็นจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อในการทำงานทำให้เกิดความเกียจคร้านและทำงานไม่เต็มที่ การจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถ โดยทำให้งานมีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน คนบางคนจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจ ถ้าถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นเท่าใดก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและปรับปรุงสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชย และการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน และทุกคนก็ต้องการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และการยกย่องชมเชยนั้นต้องทำความด้วยความจริงใจ และการยึดหลักของการไว้ว่า ให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นก็จะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชมสำหรับผู้รับ และจะเป็นที่เยาะเย้ยจากบุคคลอื่น

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจมีมากขึ้น คนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรและต้องการจะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจมีขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน การใช้เทคนิคนี้ เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย เช่น ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัว การไม่มีงานทำ การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงในจิตใจทุกคน

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองอยู่ทุกคน ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคน เป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคนที่มีความสามารถสูง

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เนื่องจากคนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางด้านวิชาชีพ หรือประสบการณ์ องค์กรต่างๆ ที่มีการให้มีการฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่างๆ ล้วนแต่ใช้วิธีให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจทั้งสิ้น

8. โอกาสก้าวหน้า คือ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงาน สำหรับคนบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุติพลสูงมากก็อาจเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลนั้นได้

10. สภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11. การแข่งขัน นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่งเนื่องจาก การต้องการความเป็นเลิศ ฃรณี กิรติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรอาจจะกระทำได้ในอันที่จะสร้างความพึงพอใจและจูงใจคนในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร คือ การจัดงาน (Job Design) ที่มีลักษณะการเกื้อกูลต่อการสนองตอบความต้องการความพึงพอใจ โดยงานในองค์กรควรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ ๆ ต่อไปนี้

1. งานที่แต่ละคนกระทำต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกรับผิดชอบเป็นส่วนตัว ต่อส่วนที่เป็นความหมายของงาน (Meaningful Portion) วิธีการนี้หากงานเป็นผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติก็จะได้มีความรู้สึกกว่าตนเองประสบความสำเร็จและรู้สึกภูมิใจ (Self – Esteem)

2. งานจะต้องเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่มีความหมายในตัวของมันเอง (Intrinsic Meaningful) หรือไม่ก็ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อบุคคล

3. งานจะต้องให้การป้อนข้อมูลกลับ (Feedback) เกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือคุณภาพของการปฏิบัติงานซึ่งเขากำลังกระทำอยู่

เสถียร เหลืองอร่าม (2525) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) หรือแรงจูงใจซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล เป็นผลมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) แรงจูงใจจะเป็นการกระตุ้นเพื่อช่วยให้การทำงานลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ แรงจูงใจสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลแต่ละคน และเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมหรือแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในของแต่ละคนอาจจะเป็น ความสนใจ ความหวัง ความทะเยอทะยาน และความพอใจหรืออุดมคติของแต่ละคน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก หรือสิ่งแวดล้อมมากระตุ้นให้บุคคลต้องทำงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน คำชมเชย คำตำหนิ การให้รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแรงจูงใจภายนอกสามารถแยกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ คือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกต่องานหรือความพอใจงาน การมีเสรีภาพในด้านความคิดเห็น

ภิญโญ สาธร (2546) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานได้นานจะต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 6 อย่าง คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานแก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งมิใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่าง จากบุคคลอื่นๆ เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความสบายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความดีใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

ไมเออร์ (Myers, 1970) ได้เสนอแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงมีความหมายสำหรับผู้ทำ
2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ผลงานในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

- 3.1 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง
- 3.2 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพอใจ
- 3.3 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย
- 3.4 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

ฟวงเพชร วัชรอยู่ (2537) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานว่า งานที่ทุกคนทำอยู่นั้น ไม่ใช่จะเป็นงานที่กระตุ้นให้เกิดความกระหายที่จะทำเสมอไป จึงมีผู้พยายามศึกษาเพื่อให้ทราบว่างานมีลักษณะใดบ้างที่เป็นองค์ประกอบของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำได้ สรุปได้ว่างานที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้สำเร็จนั้นควรมีลักษณะดังนี้

1. งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ
2. งานที่มีโอกาสใช้การตัดสินใจและสติปัญญา
3. งานที่มีโอกาสที่จะทำให้ได้ดี เป็นที่น่าสนใจของคนอื่น
4. งานที่มีโอกาสใช้ความชำนาญที่มีอยู่
5. งานที่มีโอกาสปลดจากการควบคุม เพื่อให้ผู้ทำงานจะ ได้มีความเป็นอิสระและสามารถใช้ความคิดริเริ่มได้

6. งานที่มีโอกาสในการเตรียมการและเป็นงานที่มีความก้าวหน้า

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมนุษย์จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และการพักผ่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบไปชั้นหนึ่งแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเกิดตามมา ความต้องการในชั้นนี้จะเป็นความต้องการป้องกันตนเองให้พ้นอันตรายหรือถูกแย่งชิงสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของ เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออกจากงาน งานไม่เสี่ยงอันตราย เป็นต้น

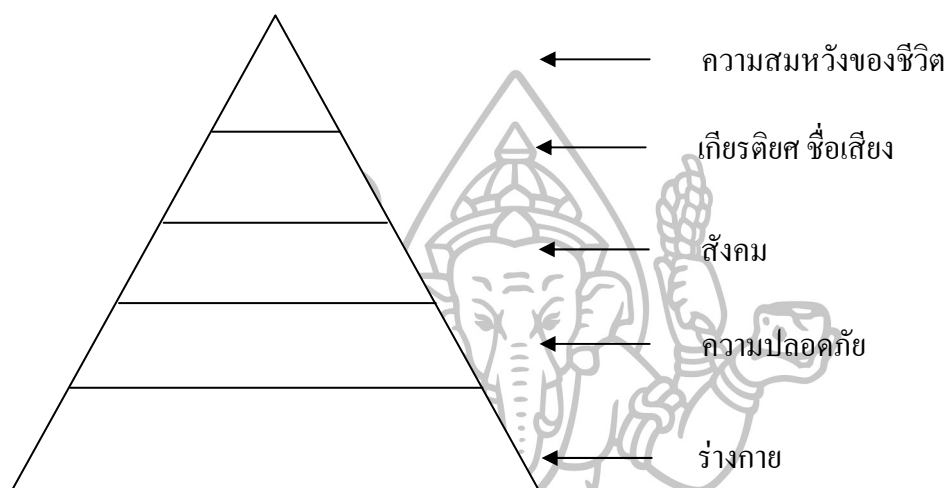
3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Belonging and Social Activity) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะตามมา คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่มรวมทั้งความต้องการที่มีอิทธิพลทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem and Status) ความต้องการชั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

5. ความต้องการตระหนักในตนเองหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self – Realization Fulfillment) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการชั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการชั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในชั้นนี้จึงมีไม่มากนัก เพราะการสนองความต้องการชั้นต่ำกว่าแต่ละชั้น ยากที่จะเพียงพอและเป็นที่ยอมรับของตนเองแล้ว ความต้องการในชั้นนี้ก็คือความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด ต้องการรู้จักตนเองยอมรับตนเองเปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่อง ต้องการพัฒนาตนเองพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง



ตามแนวคิดของมาสโลว์ บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการที่มีอำนาจมากที่สุดของพวกเขาในขณะหนึ่ง อำนาจของความต้องการขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในปัจจุบันและความต้องการทางร่างกายก่อนความต้องการขั้นพื้นฐานมากที่สุด มนุษย์จะมีความต้องการลำดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองความพอใจอย่างน้อยที่สุดบางส่วนแล้ว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น ของมาสโลว์

ที่มา: Abraham H.Maslow, **Motivation and Personal**, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : Harper, 1970), 86.

ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนหรือทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two – factor theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่เราทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) โดยเฮร์ซเบิร์ก และคณะ ได้ทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ เฮร์ซเบิร์ก และคณะ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสองประเภทได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง มีสิ่งจูงใจให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มี 6 ชนิด คือ

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังงานความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเอง ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยการรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออก ในรูปของการยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณรางวัลที่เป็นสิ่งของหรือการแสดงออกอื่น ๆ

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำทลายความสามารถ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้พัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ไม่จำเจ งานที่ทำทลายความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่น่าสนใจมีความแปลกใหม่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่อ งานที่มีความหลากหลายพอสมควรและงานที่มีความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด

1.6 การพัฒนาตนเอง (Growth) หมายถึง การที่บุคคลในแต่ละองค์กรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ๆ ให้กับตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงานและยังป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้นำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจแต่ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ ปัจจัยเหล่านี้มี 7 ชนิด คือ

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) ได้แก่ การวางแผนการบริหารงานขององค์กร ที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานและการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

2.2 การนิเทศ (Supervision – Technical) ได้แก่ ลักษณะการนิเทศการบังคับบัญชาในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรมมีความโอบอ้อมอารี และเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.3 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation) ได้แก่ รายได้ประจำเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้หลายประการ

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ทั้งการติดต่ออย่างเป็นทางการ และไม่เป็นการสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน

2.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ตารางเวลาทำงาน ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา

2.6 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในองค์กร ความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ลักษณะของงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายมากเกินไป ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน การขาดความมั่นคงในการทำงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในงาน

2.7 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบของวิชาชีพที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความมีเอกสิทธิ์ของวิชาชีพ การเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น สถานภาพของวิชาชีพนอกจากจะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้วยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังคมเป็นผู้ตัดสินด้วย ในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานจะให้ความสำคัญของสถานภาพวิชาชีพแตกต่างกัน ถ้าสถานภาพวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำก็เป็นสาเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

จากแนวคิดของเฮอริชเบอร์เกอร์มีสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องระลึกถึงอยู่เสมอคือแม้อองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจและไม่พึงพอใจจะมาจากองค์ประกอบหนึ่งที่แตกต่างกัน แต่อองค์ประกอบทั้งสองนี้ย่อมไม่สามารถที่จะแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด ย่อมมีส่วนที่เกี่ยวข้อง (Avoidance Need) แต่ปัจจัยเชิงใจจะช่วยสนองความต้องการ อยากจะมีหรืออยากจะทำ (Approach Need) โดยปัจจัยค้ำจุนนี้จะเกี่ยวพันกับสิ่งแวดล้อมของงาน (Job Context) ส่วนปัจจัยเชิงใจจะเกี่ยวพันกับตัวตน (Job Content) ที่มนุษย์ทำ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2539)

กล่าวโดยสรุปว่าจากแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีด้วยกันหลายประการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 หลักใหญ่ๆ คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานในสายอาชีพที่ตนเองประกอบอยู่ ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน และทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ และไม่เบื่อกับงาน และสามารถสนองความต้องการของตนเอง

ในอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้น เป็นอาชีพที่เกี่ยวกับบริการผู้ป่วย ซึ่งต้องมีความอดทน และใจรักในการบริการเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบข้อสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาว่าผู้ที่เลือกเรียนสายอาชีพนี้ มีมูลเหตุ หรือแรงจูงใจใดในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล

## 5. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานและอาชีพ

### ทฤษฎีการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพตลอดจนการพัฒนาอาชีพนั้น ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเลือกอาชีพ ตามทฤษฎีของฮอลแลนด์ เชื่อว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และบุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง โดยฮอลแลนด์ได้เน้นว่าบุคลิกภาพเฉพาะอย่างจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับอาชีพเฉพาะอย่าง และบุคลิกภาพแต่ละแบบมีความสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทางอาชีพ ซึ่งฮอลแลนด์ ได้แบ่งกลุ่มบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมที่สอดคล้องทางอาชีพไว้ 6 กลุ่ม ดังนี้ ฮอลแลนด์ (Holland, 1973)

1.1 กลุ่มที่ 1 บุคลิกภาพแบบจริงจัง ไม่คิดฝัน นิยมความเป็นจริง และสิ่งที่เป็นรูปธรรม ผู้มีบุคลิกภาพแบบนี้ จะชอบทำกิจกรรมที่ต้องใช้พลังกำลังกิจกรรมที่สลับซับซ้อน กิจกรรมที่เกี่ยวกับรูปธรรม ขาดทักษะทางภาษา ขาดทักษะในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องสังคมกับบุคคลอื่น ค่อนข้างก้าวร้าว มีลักษณะความเป็นชาย มีค่านิยมทาง

การเมืองและเศรษฐกิจในรูปแบบที่มีระบบระเบียบแบบแผน ยึดถือประเพณีนิยม สำหรับอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพดังกล่าวนี้ เช่น อาชีพที่ใช้แรงงาน อาชีพทางเทคนิค เป็นต้น

1.2 กลุ่มที่ 2 บุคลิกภาพแบบที่ต้องใช้ไหวพริบปัญญา และความคิดแบบนักวิชาการหรือผู้ที่ใช้กิจกรรมทางปัญญาในการแก้ปัญหาและแสวงหาความรู้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะชอบคิด ชอบแก้ปัญหา ชอบใฝ่หาความรู้ สนใจงาน ชอบทำงานที่สลับซับซ้อน ชอบคิดมากกว่าลงมือทำ ไม่ติดประเพณีนิยม สำหรับอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพดังกล่าวนี้ เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักมานุษยวิทยา เป็นต้น

1.3 กลุ่มที่ 3 บุคลิกภาพชอบสมาคม สัมผัสกับบุคคลอื่น มีความสนใจสังคม ผู้มีบุคลิกภาพแบบนี้ชอบติดต่อกับผู้อื่น ชอบสนทนา ชอบแสดงตัว มีความเป็นมิตร รื่นเริง มีความรับผิดชอบ มีทักษะทางภาษา ต้องการความสนใจ มีลักษณะเป็นหญิง มักหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเชิงปัญญาในการแก้ไขปัญหา มักจะแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความรู้สึก และการให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สำหรับอาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพดังกล่าว เช่น นักสังคมสงเคราะห์ ครู อาจารย์ นักจิตบำบัด ผู้ให้คำแนะนำ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

1.4 กลุ่มที่ 4 บุคลิกภาพที่ทำตามระเบียบแบบแผน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ มักจะชอบใช้กิจกรรมทางภาษา ยึดถือประเพณี ชอบทำตามระเบียบแบบแผนให้คู่กันกับการเป็นเจ้าของวัตถุ ชอบบทบาทของการเป็นผู้บังคับบัญชา มีลักษณะขอมตาม อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกดังกล่าวนี้ เช่น เลขานุการ เจ้าหน้าที่แผนกสารบรรณ พนักงานการเงิน สมุหบัญชี เป็นต้น

1.5 กลุ่มที่ 5 บุคลิกภาพแบบกล้าคิดกล้าทำ มีธรรมชาติที่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ ผู้มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่ม มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าได้กล้าเสีย พร้อมที่จะเสี่ยง พร้อมที่จะทดลอง ความเป็นอิสระ มีความสนใจอำนาจ มีความก้าวร้าวทางวาจา มีทักษะภาษาในการเจรจาซื้อขายและลงทุน มักจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ต้องใช้กำลังความคิดเชิงปัญญาในระยะที่ยาว อาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพดังกล่าวนี้ เช่น นักบริหารธุรกิจ ผู้อำนวยการ นักการเมือง นักประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

1.6 กลุ่มที่ 6 บุคลิกภาพแบบมีศิลปะ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีอารมณ์สุนทรีย์ รักความสวยงาม ความเป็นตัวของตัวเองสูง ชอบใช้ชีวิตและทำกิจกรรมโดยลำพัง ไม่ค่อยควบคุมตัวเอง โดยมักจะกระทำการต่างๆ ตามที่ใจปรารถนา มีความต้องการที่จะแสดงออกถึงลักษณะเฉพาะตัวของตน ชอบเผชิญปัญหาที่แสดงออกทางศิลปะ อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพดังกล่าวนี้ เช่น กวี ศิลปิน นักดนตรี นักประชาสัมพันธ์ นักร้อง นักโฆษณา ปฏิกูมากร เป็นต้น

ในบุคลิกลักษณะของคนตามแนวคิดนี้ อาจจะมีหลายประเภทในคนๆ หนึ่งก็ได้จะมีลักษณะหนึ่งให้เห็นเด่นชัด หรือแสดงออกมามากกว่าลักษณะประเภทอื่น ซึ่งบุคลิกภาพของบุคคล

ในลักษณะนี้จะมีส่วนสัมพันธ์ต่อการเลือกอาชีพของบุคคล กล่าวคือ การเลือกอาชีพของบุคคลส่วนใหญ่จะเลือกอาชีพหรือสนใจที่จะประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้นจะคล้อยตามหรือมีลักษณะที่เหมือนกับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ หากบุคคลใดประกอบอาชีพหรือเลือกอาชีพที่ตรงกับลักษณะบุคลิกภาพของตนเองแล้ว จะมีส่วนทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้มากที่สุด แต่ถ้าหากบุคคลใดไม่สามารถเลือกประกอบอาชีพที่ตรงกับบุคลิกลักษณะของตนเองแล้ว ความล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพก็จะมีมากขึ้น เช่น ถ้าบุคคลมีลักษณะแบบ Social ก็จะต้องประกอบอาชีพแบบสังคม เช่น เป็นครู แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หากมีลักษณะแบบ Realistic ก็อาจจะเลือกอาชีพที่คลุกคลีกับสิ่งที่เป็นจริง เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม หรือด้านช่างต่างๆ ที่ต้องใช้เครื่องมือประกอบในการทำงาน แต่ถ้าหากมีลักษณะแบบ Enterprising ก็จะต้องไปประกอบอาชีพประเภทที่ต้องใช้ความกล้าหาญ มีการเสี่ยง มีการลงทุน เช่น อาชีพประเภทธุรกิจ การค้าขาย ทหาร เป็นต้น (สุรพงษ์ ไชยวงศ์, 2533 : 26)

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ ซึ่งได้ศึกษาแบบแผนหรือแบบฉบับของอาชีพเป็นระยะเวลายาวถึง 20 ปี และได้เสนอขึ้นพัฒนาการทางอาชีพเป็น 5 ขั้น ดังนี้ (Super, 1975)

2.1 ขั้นที่ 1 ขั้นการเจริญเติบโต อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นขั้นของการพัฒนาความรู้สึกรู้จักคิดที่มีต่อตนเอง โดยเริ่มการพัฒนาจากการถือตนตามแบบบุคคล สำหรับในครอบครัวหรือในโรงเรียนในช่วงแรกของขั้นการเจริญเติบโตนี้ เด็กจะมีความต้องการและความเพื่อฝันมาก ส่วนความสนใจและความสามารถจะมีความสำคัญมากขึ้น ทั้งนี้จำแนกเป็นระยะย่อยๆ 4 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นระยะที่เด็กยังไม่สนใจเลือกอาชีพ ระยะนี้เด็กจะมีอายุอยู่ในช่วง 3 ปีแรกของชีวิต

ระยะที่ 2 ระยะเพื่อฝัน เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 4-10 ปี เป็นระยะที่เด็กจะคิดเรื่องอาชีพในลักษณะเพื่อฝัน และอาจมีการเล่นหรือแสดงบทบาทตามความเพื่อฝัน

ระยะที่ 3 ระยะความสนใจ เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11-12 ปี ระยะนี้เด็กจะพิจารณาอาชีพตามความสนใจของตนเอง โดยใช้ความชอบและความสนใจเป็นหลักในการตัดสินใจเลือกอาชีพและกิจกรรม

ระยะที่ 4 ระยะความสามารถ เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 13-14 ปี ระยะนี้เด็กจะพิจารณาอาชีพ โดยคำนึงถึงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งคำนึงถึงคุณสมบัติอื่น ๆ ของตนเองและมีความต้องการอยากจะทำหรือต้องการฝึกงานเกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ

2.2 ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจ ขั้นนี้บุคคลจะมีอายุระหว่าง 15-24 ปี เป็นขั้นของการสำรวจตัวเอง สำรวจอาชีพ ขณะอยู่ในโรงเรียน โดยสำรวจจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือจากงาน

อดิเรก หรือจากการทำงานพิเศษ และทดลองสวมบทบาทงานหรืออาชีพนั้นๆ สำหรับขั้นสำรวจนั้น แบ่งเป็นระยะย่อย ๆ 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มพิจารณา และทดลองเลือกอาชีพแต่ยังไม่ตัดสินใจแน่นอน อยู่ในช่วงอายุ 15-17 ปี โดยบุคคลจะพิจารณาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ ค่านิยม และโอกาสในการทำงาน สำหรับในระยะนี้ จะมีการลองเลือกปฏิบัติ อกิปรายการทำงานเกี่ยวกับ อาชีพต่างๆ ประสบการณ์อื่น ๆ

ระยะที่ 2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาด้านอาชีพ หรือระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของการเลือกอาชีพ อยู่ในช่วงระหว่าง 18-21 ปี ระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลเตรียมพิจารณาเลือกจากอาชีพ ตามสภาพความเป็นจริงมากขึ้น โดยพิจารณาจากลักษณะของตนเอง ลักษณะของงานอาชีพ และโอกาสที่จะได้งานทำ เป็นระยะที่บุคคลเตรียมตัวสู่โลกของงาน เตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน

ระยะที่ 3 ระยะทดลองปฏิบัติ อยู่ในช่วงอายุ 22-24 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจเลือกอาชีพแล้ว และเริ่มทดลองปฏิบัติงานหรือทำงานในอาชีพที่เลือกนั้นๆ

2.3 ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างหลักฐาน เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพที่ถาวร อยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นช่วงที่บุคคลได้ค้นพบงานที่เหมาะสม มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานเพื่อได้ฝึกอาชีพที่ถาวร แต่ในระยะต้นๆ ของการสร้างหลักฐานนี้อาจมีการทดลองและเปลี่ยนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจไม่ทดลองงาน หรือเปลี่ยนงาน สำหรับขั้นนี้แบ่งเป็นระยะย่อย ๆ ได้ 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะทดลองปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 25-30 ปี ระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลประกอบอาชีพที่เลือกสรรแล้ว แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงงานหากบุคคลนั้นไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอีกหนึ่งหรือสองครั้ง ซึ่งจะพบงานที่ยึดเป็นอาชีพถาวร สำหรับบางคนอาจไม่มีระยะนี้ คือ การประกอบอาชีพถาวรไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ระยะที่ 2 ระยะสร้างความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในช่วงอายุ 31-44 ปี ระยะนี้ บุคคลจะเริ่มทำงานตามแผนอาชีพที่กระจ่างชัด เพื่อสร้างงานให้มีความมั่นคง และพัฒนางานให้ก้าวหน้า

2.4 ขั้นที่ 4 ขั้นการคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางอาชีพ หรือขั้นของชีวิตที่มั่นคง อยู่ในช่วงอายุ 45-64 ปี เป็นขั้นที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยจะดำเนินการประกอบอาชีพที่เลือกแล้ว และสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในการประกอบอาชีพนั้น

2.5 ขั้นที่ 5 ขั้นความเสื่อมถอย เป็นขั้นที่บุคคลมีอายุ 65 ปีขึ้นไป ขั้นนี้บุคคลจะเริ่มลดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ เริ่มมีความเสื่อมถอยทั้งพลังปัญญา พลังทางร่างกาย มีการ

เปลี่ยนแปลงกิจกรรมของงานและหยุดงานนั้นไปในที่สุด หรืออาจมีกิจกรรมอื่นๆ งานครึ่งเวลา งานอดิเรก ทดแทนงานอาชีพเดิม สำหรับขั้นนี้แบ่งเป็นระยะย่อยๆ ได้ 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะลดการทำงาน อยู่ในช่วง 65-70 ปี ขั้นนี้บุคคลจะเริ่มลดประสิทธิภาพการทำงานในอาชีพของตน การทำงานของบุคคลในช่วงนี้จะช้าลงไปบ้าง บางคนมีการเปลี่ยนหน้าที่การงาน ลักษณะงาน หรืออาจจะทำงานเป็นช่วงเวลา

ระยะที่ 2 ระยะเลิกประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง คืออายุตั้งแต่ 71 ปีขึ้นไป เป็นช่วงของการพักผ่อน หยุดประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง แต่บางคนอาจทำงานไปเรื่อย ๆ จนสิ้นอายุขัย

ซูเปอร์ (Super, 1975) ยังได้เสนอหลัก 12 ประการของการพัฒนาอาชีพ (Vocational Development) ไว้ว่า

1. พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา และประสบการณ์
2. คุณสมบัติของคนแต่ละคนจะมีความเหมาะสมกับอาชีพได้หลายอย่าง
3. บุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความคิด ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ย่อมจะเลือกงานที่ต่างกัน
4. การที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาการด้านอาชีพที่ดี ทำได้โดยการส่งเสริมให้มีการพัฒนาความสามารถให้เต็มที่ ให้รู้จักสภาพ ข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับลักษณะของตนเองและสิ่งแวดล้อม
5. ลักษณะอาชีพ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว ความสามารถทางสติปัญญา บุคลิกภาพและโอกาสที่แต่ละบุคคลได้รับ ตลอดจนการปรับตัวในอาชีพที่จะมีไม่เท่ากัน
6. กระบวนการพัฒนาด้านอาชีพ เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตนเองของบุคคล
7. บุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงานและในชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้ทำงานตรงกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ค่านิยมของคน และบุคลิกภาพ
8. การพิจารณาตนเอง ได้ก่อตัวขึ้นในการทำงานและชัดเจนขึ้นในช่วงวัยรุ่น และมีส่วนเกี่ยวข้องกับพิจารณาเลือกงานเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล
9. องค์ประกอบเกี่ยวกับความเป็นจริงทั้งหลาย ทั้งลักษณะของตนเองและลักษณะของสังคมมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพมากขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น
10. การเลือกอาชีพและระดับของอาชีพ จะมีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สภาพเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ระดับการศึกษาและความต้องการของตลาดแรงงาน



11. การประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพเป็นการเพิ่มพูนความรู้สึกรู้สึกดีที่มีต่อตนเองในทางที่ดี

12. การประกอบอาชีพของบุคคลเป็นการกำหนดวิถีชีวิต

3. ทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนารด้านอาชีพของฮอพพอก (Hoppock Theory) ได้ประยุกต์หลังจากทฤษฎีการเลือกอาชีพและพัฒนารด้านอาชีพ รวบรวมตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยมีหลักการว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่สามารถสนองความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด และมากที่สุดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเน้นถึงความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงในด้านของความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนบุคคล เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ฮอพพอกมีความเห็นว่า หากความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจากการทำงานในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในอาชีพนั้น และการเลือกอาชีพของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากบุคคลได้พิจารณาแล้วว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีขึ้น ฮอพพอกได้สรุปหลักการสำคัญไว้ดังนี้ (Hoppock ,1967)

3.1 บุคคลเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการด้านต่างๆของตนเอง

3.2 เมื่อบุคคลเลือกอาชีพใดก็ตามย่อมอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า อาชีพนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด

3.3 ความต้องการจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

3.4 พัฒนารด้านอาชีพของบุคคลเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าประกอบอาชีพจะสามารถสนองความต้องการด้านต่างๆของเขาได้

3.5 การเลือกอาชีพและพัฒนารด้านอาชีพของบุคคลจะพัฒนาก้าวหน้าขึ้นเมื่อเขาสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง ซึ่งศักยภาพในการคาดการณ์นั้น จะขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุ รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และมีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพอย่างเพียงพอ

3.6 ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลตระหนักถึงความต้องการและความคาดหวังความสำเร็จในอนาคตของตน

3.7 ข้อมูลทางด้านอาชีพมีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้บุคคลได้ค้นพบอาชีพที่สามารถสนองความต้องการของเขาได้อย่างแท้จริง และช่วยทำนายได้ว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจในอาชีพที่ตนเลือกมาน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

3.8 ความพึงพอใจในงานอาชีพขึ้นอยู่กับการที่ได้ประกอบอาชีพตรงกับความต้องการของบุคคล ซึ่งระดับความพึงพอใจในอาชีพนี้ ขึ้นอยู่กับสัดส่วนระหว่างความคาดหวังของบุคคลและสิ่งที่เขาได้รับจากงานอาชีพนั้น

3.9 ความพึงพอใจในงานอาชีพ เป็นผลจากการที่งานอาชีพนั้นสามารถสนองความต้องการของบุคคลนั้นได้ในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มว่าจะตอบสนองความต้องการนั้นได้ในอนาคต

3.10 การเลือกอาชีพของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ดีขึ้น

นอกจากนี้ Hoppock ยังให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่าบุคคลจะเลือกอาชีพที่สนองความต้องการของตนเองมากที่สุด และดีที่สุดทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นความสำคัญของการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ในเรื่องความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อย เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลทางอาชีพ จะช่วยให้เลือกอาชีพได้ถูกต้องและประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น

และยังมีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเลือกอาชีพอีกหลายคน ดังนี้

พาร์สัน (Parson, 1994) ได้อธิบายกระบวนการในการเลือกอาชีพไว้ดังนี้

1. บุคคลต้องมีความเข้าใจในตัวเองอย่างแจ่มชัดถึงความถนัด ความสนใจ ความทะเยอทะยาน ข้อจำกัดและคุณสมบัติอื่นๆ
2. บุคคลต้องมีความรู้ถึงความต้องการและสิ่งที่น่าสนใจ ข้อได้เปรียบเสียเปรียบ โอกาส รายได้ และสิ่งที่คาดหวังจากงานต่างๆ
3. นำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและชนิดของงานมาเป็นเหตุผลกันในการเลือกอาชีพ

กินเบอร์ก (Ginzberg, 1967) ได้สรุปหลักสำคัญและตั้งเป็นแนวคิดพัฒนาการเลือกอาชีพไว้ว่า การเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการต่อเนื่อง สัมพันธ์กันตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย โดยที่แต่ละกระบวนการจะมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของบุคคลแต่ละคนด้วย กระบวนการเลือกอาชีพจะไม่ย้อนกลับ และมีการผสมผสานระหว่างความสามารถ ความสนใจ ความเป็นจริงของสภาพแวดล้อมในการเลือกอาชีพจริง ๆ

Anne Roe (1956, อ้างถึงใน กิจจา ทิพย์เที่ยงแท้, 2541) ได้ค้นคว้าทดลองเรื่องพัฒนาการทางอาชีพ โดยศึกษาเรื่องของบุคลิกภาพ ภูมิหลัง ความถนัดรวมทั้งความฉลาดที่มีผลต่อการเลือกทิศทางอาชีพของบุคคล สรุปว่า

1. บุคลิกภาพของบุคคลแตกต่างกัน
2. ความแตกต่างของบุคลิกภาพนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก (Childhood Experience)

ทฤษฎีของ โร (Roe) ถูกจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีความต้องการ (Need Theory) เพราะได้กล่าวถึงความต้องการเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเห็นคุณค่า เห็นว่าคนทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งสามารถสนองความพอใจได้ และความต้องการนี้ได้รับจากพันธุกรรม (Genetic Inheritances) และองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการของทฤษฎีนี้คือ

1. อิทธิพลของพันธุกรรม

2. อิทธิพลของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยโรเน้นว่างานเป็นสิ่งหนึ่งที่สนองความต้องการและสร้างความพอใจให้แก่บุคคลได้ ความต้องการในเรื่องใดจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและจะมีส่วนในการเลือกอาชีพด้วย เช่น บางคนต้องการความมีหน้ามีตาที่พยายามเลือกอาชีพที่มีเกียรติ

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น โดยเห็นว่าประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อม เช่น การอบรม การเลี้ยงดูของพ่อแม่ ฯลฯ มีความสำคัญต่อการเลือกอาชีพมาก โดยโร ได้แบ่งบรรยากาศของครอบครัว (Family Atmospheres) ออกเป็น 3 แบบด้วยกันคือ

3.1 พ่อแม่ที่ปกป้องคุ้มครองหรือบังคับลูกเข้มงวดลูกมากเกินไป (Overprotective Parents or the Overdemanding Parents) ในบรรยากาศแบบนี้เด็กได้รับความต้องการเบื้องต้นแต่จะได้รับความต้องการขั้นสูงเพื่อสร้างพฤติกรรมตามที่พ่อแม่กำหนด โดยในการเลี้ยงดูแบบนี้จะมีผลในการปรับตัวในอาชีพของเด็กเมื่อโตขึ้น และทำให้เด็กมีความสนใจแคบ เด็กจะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลน้อย เช่น ด้านศิลปะบันเทิง งานช่างฝีมือ

3.2 พ่อแม่ที่ทอดทิ้งหรือไม่ยอมรับลูก (Neglecting or Rejecting Parents) การที่พ่อแม่ทอดทิ้งลูกทำให้เด็กไม่ได้ยู่ดีกินดีหรืออุดมสมบูรณ์ ยิ่งกว่านั้นถ้าพ่อแม่ไม่ยอมรับลูกจะทำให้เด็กขาดความสุขและถูกละเลยจากสังคม อาจจะมีผลทำให้เลือกทำงานที่มักจะไม่ต้องติดต่อกับใครมากนัก เช่น อาชีพทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์

3.3 พ่อแม่ที่ยอมรับเด็ก (Acceptance, either Loving or Being Neglect) โดยให้ความรักอย่างเพียงพอและเปิดโอกาสให้เด็กเป็นตัวของตัวเองบ้าง จะทำให้เด็กได้รับความต้องการทุกระดับและเด็กจะสามารถปรับตัวได้ดีในงานอาชีพ ชอบงานสังคม งานบริการ งานธุรกิจและการติดต่อ (กิจจา ทิพย์เที่ยงแท้, 2541: 28-29)

อุไร คำสวัสดิ์ (2541: 36-37) ได้สรุปว่าแรงจูงใจที่ทำให้คนเราเลือกประกอบอาชีพใดๆ ก็ตามย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ

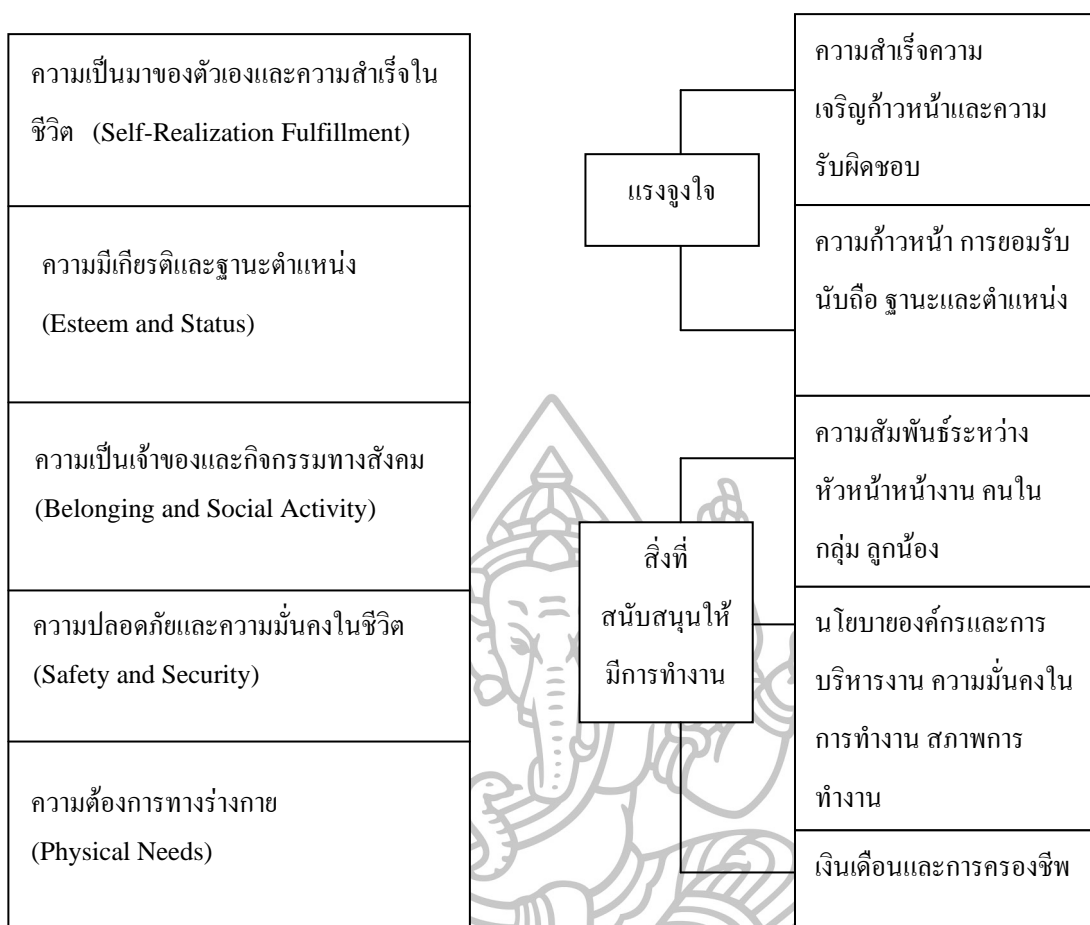
1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพและการปรับปรุงการเลือกอาชีพจะดีขึ้น เมื่อเขาสามารถคาดหวังถึงโอกาสของอาชีพนั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ ซึ่งความสามารถในการคาดหวัง

ของเขาขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพและความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล ข้อมูลส่วนบุคคล จะมีผลต่อการเลือกอาชีพโดยช่วยให้เข้าใจว่าเขาต้องการอะไรและจะต้องปรับปรุงอะไรบ้าง

2. ปัจจัยทางสังคม การที่บุคคลจะตัดสินใจเลือกอาชีพใด เพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ดีที่สุด ความพึงพอใจเป็นผลจากการที่งานสามารถตอบสนองความต้องการได้ในปัจจุบัน หรือความหวังว่างานนั้นจะทำให้เขาไปถึงความต้องการได้ในอนาคต หรือจากการที่เขาหวังว่างานนั้นช่วยให้เขาไปสู่งานที่เขาต้องการได้ ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ มีผลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้เขาพบงานที่ตรงกับความต้องการ

เกียรติศักดิ์ แก้วหาชัย (2550: 36) การประกอบอาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลในการดำเนินชีวิต บุคคลจะประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการดำเนินชีวิตได้ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นทำงานแต่ละอย่างเราถือว่าเป็นอาชีพ การประกอบอาชีพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน เช่น ความถนัด ความสนใจ ความสามารถทางสติปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การมุ่งมั่นทำนั้นทำให้ได้มาซึ่งรายได้สำหรับการดำรงชีวิตโดยใช้ความรู้ หรือทักษะที่เกิดจากกระบวนการทางการศึกษา การสร้างสมประสบการณ์หรือความชำนาญที่ฝึกฝนด้วยตนเอง ซึ่งในสังคมปัจจุบันนี้ยอมรับว่าทุกคนจะต้องทำงานหรือมีการประกอบอาชีพ ทั้งนี้ก็เพราะการทำงานจะช่วยสนองความต้องการของบุคคลได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย สังคม หรือจิตใจของตนเองก็ตาม โดยอาจกล่าวได้ว่าการทำงานจะช่วยในเรื่องของเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตที่จะก่อให้เกิดการตอบสนองของตนเองในด้านอื่นๆ รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าของตนเอง

ชัยพร ตระกูลแพทย์ (2540: 7) ยังพูดถึงความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ทำงาน (Motivation and Incentive) จึงต้องศึกษาเพื่อจะได้รับทราบถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์ทำงานดังภาพประกอบเกี่ยวกับหลักผลักดัน ที่เป็นความประสงค์เปรียบเทียบระหว่าง Maslow's and Herzberg ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงหลักผลักดันให้มนุษย์ทำงาน

ที่มา: Abraham H. Maslow, **Motivation and Personal**, 2<sup>nd</sup> ed. (New York : Harper, 1970), 86.

กล่าวโดยสรุปว่า การศึกษาทฤษฎีการเลือกอาชีพ พบว่า บุคลิก และช่วงอายุเป็นตัวกำหนดในการเปลี่ยนแปลงในการเลือกอาชีพ รวมทั้งความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งการศึกษาทฤษฎีนี้ใช้เป็นแนวทางในการออกแบบข้อสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการวิเคราะห์ว่าผู้เรียนมีมุมมองในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลอย่างไร และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงวิธีแนวคิดในการเข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลต่อไป

### ปัจจัยการเลือกอาชีพ

หากพิจารณาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลแล้ว ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้บุคคลเลือกประกอบอาชีพ ก็พอจะจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายในของตัวบุคคลและปัจจัยภายนอก (สุรพงษ์ ไชยวงศ์, 2533: 22-24)

1. ปัจจัยภายใน คือ ปัจจัยของการเลือกอาชีพที่เกิดจากอิทธิพลภายในตัวผู้ประกอบอาชีพเอง ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพหรือบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการประกอบอาชีพตลอดจนรวมถึงลักษณะทางอารมณ์ (Emotion Factors) ที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมก็มีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลได้เช่นกัน

1.2 ค่านิยมของแต่ละบุคคล (Personal Value) ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลให้แตกต่างกันออกไป เช่น ผู้ที่มีค่านิยมชอบเลี้ยงอาจะเลือกประกอบอาชีพประเภทที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ประเภทอาชีพธุรกิจ เป็นต้น

1.3 ความคิดรวบยอด (Self Concept) ก็มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล แต่ทั้งนี้บุคคลต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆมาช่วยในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ ซึ่งบุคคลนั้นจะได้วิเคราะห์ด้วยตนเองไว้ว่าอาชีพนั้นๆ จะสนองความต้องการของเขาหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้นและเราจะต้องให้อะไรแก่การประกอบอาชีพนั้นด้วย

2. ปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบุคคล ได้แก่

2.1 สภาพความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม (Structure Factor) ในขณะนั้นๆ เป็นเครื่องมือหรือข้อมูลให้บุคคลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ เช่น ภาวะการณ์ประกอบอาชีพประเภทต่างๆ ความต้องการของสังคม ระบบเศรษฐกิจของสังคม ประสิทธิภาพการสัมพัทธ์อาชีพ เป็นต้น โดยสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพด้วย

2.2 กระบวนการทำงานการศึกษา (Education Factor) คือระดับการศึกษาแต่ละบุคคล จะมีอิทธิพลหรือเป็นตัวกำหนดจำกัดขอบข่ายการเลือกอาชีพของบุคคล โดยปริยาย เช่น จบระดับการศึกษาชั้นประถมจะเลือกประกอบอาชีพประเภทหนึ่ง จบระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือระดับปริญญาที่จะเลือกประกอบอาชีพอีกประเภทหนึ่ง

2.3 แรงจูงใจอื่นๆ ในการประกอบอาชีพ เช่น อาชีพของพ่อแม่ ผู้ปกครอง เพื่อนฝูง จะมีอิทธิพลทำให้เกิดค่านิยม ทศนคติ และเกิดแรงจูงใจที่จะต้องการทำงานในอาชีพนั้นขึ้นได้

กล่าวโดยสรุปว่า การศึกษาปัจจัยในการเลือกอาชีพ พบว่า สามารถแบ่งเป็น 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยภายใน ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวเอง และปัจจัยภายนอก เกิดจากสภาพแวดล้อม และแรงจูงใจอื่น ๆ

### จุดมุ่งหมายเกี่ยวกับงานและอาชีพ

การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ งานได้สนองตอบความต้องการพื้นฐานในส่วนลึกของมนุษย์และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อสภาพจิตใจ สุขภาพกาย จิต สังคมและเศรษฐกิจของมนุษย์

ในด้านจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจนั้น ก็คงจะเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนแล้วว่า การทำงานจะช่วยให้เรามีรายได้มาใช้จ่ายใช้สอยและแสวงหาปัจจัยอื่นๆ ต่อไป ถึงกับเคยมีคำขวัญในสังคมไทยสมัยหนึ่งว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข” แม้ว่าจะมีนักวิชาการหลายท่านไม่เห็นด้วยกับคำว่างานคือเงิน แต่ก็คงไม่มีใครปฏิเสธว่า การมีปัจจัยทางด้านการเงินนี้มีความหมายต่อการครองชีพในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง (ปนิธาน ยามานนท์, 2542: 25)

นอกจากจุดมุ่งหมายทางเศรษฐกิจแล้ว งานยังช่วยตอบสนองจุดมุ่งหมายทางสังคมของบุคคลอีกประการหนึ่ง การทำงานทำให้เรามีโอกาสเจอผู้คน สร้างความสัมพันธ์ทำให้เรากว้างขวางขึ้นในด้านการคิดอ่าน มิตรภาพที่สร้างขึ้นจากการทำงานแม้ว่าจะไม่มีรากหยั่งลึกเช่น มิตรภาพที่เราเคยมีกับบุคคลในวัยเด็กก็ตาม แต่ก็อาจมีความหมายและมีความสัมพันธ์กับชีวิตปัจจุบันได้เช่นกัน

อาจจะสรุปเรื่องจุดมุ่งหมายในการทำงานของมนุษย์ได้ดังนี้

1. เพื่อตอบแทนทางเศรษฐกิจ การทำงานช่วยให้บุคคลมีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว

2. เพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นดัชนีแสดงสถานภาพทางสังคมของบุคคล

3. เพื่อพัฒนาอัตตา ใช้ศักยภาพอย่างสมบูรณ์เต็มที่และเป็นการนำไปสู่ลักษณะของการเป็นมนุษย์ที่เต็มอ้อมและสมบูรณ์ได้

4. เพื่อให้หลุดพ้นจากสถานะการเห็นแก่ตัวหรือยึดตนเองเป็นศูนย์กลางของสิ่งต่างๆ

ทศไนย รอดมีบุญ (2548) ได้กล่าวถึงนักจิตวิทยาชื่อ Temme ได้มองงานในลักษณะของจุดมุ่งหมายได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมที่ต้องทำอยู่เป็นประจำของบุคคล (Routine) ได้แก่ เนื้อหาและหน้าที่ที่บุคคลจะต้องทำอยู่ประจำ เช่น อาชีพครู มีเนื้อหาของงานคือ ความรู้ในวิชาที่ตนเองสอน ส่วนหน้าที่ก็มีหลายอย่าง เช่น หน้าที่สอน เขียนตำรา ทำวิจัยและให้บริการแก่นักเรียน ตามปกติแล้วงานทุกชนิดมักจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะต้องทำกับบุคคล วัตถุ ตัวเลข เช่น งานบัญชีมีการเกี่ยวข้องกับตัวเลขมากกว่าบุคคลหรือวัตถุ ในขณะที่งานประชาสัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับบุคคลมากกว่าตัวเลขหรือวัตถุ

2. เงื่อนไขจำเป็นที่จะต้องมีการจะทำงาน (Requisite) หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถทางกายภาพหรือสถานภาพทางสังคมของงาน เป็นต้นว่า

2.1 ความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมหนึ่ง ๆ งานแต่ละชนิดจะต้องการความสามารถในการทำงานต่างกัน งานบางชนิดต้องการความสามารถทั่วไป บางงานต้องการความสามารถเฉพาะอย่าง

2.2 เงื่อนไขทางกายภาพ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เช่น ทำงานคนเดียวเงียบ ๆ หรือต้องติดต่อกับผู้อื่นตลอดเวลา ทำงานกลางแจ้งหรือในร่ม เป็นต้น

2.3 ตลาด ตลาดจะมีความต้องการแรงงานแต่ละชนิดไม่เหมือนกัน งานบางชนิดตลาดต้องการ แต่ขาดผู้ที่มีความสามารถจะไปทำ ในขณะที่งานบางชนิดที่ตลาดอึดตัวกลับมีผู้สำเร็จการศึกษาออกมาจำนวนมาก

2.4 ความต้องการของสังคม งานบางชนิด เช่น แยกหาม อาจต้องการเพศชายทำ บางชนิดที่มีตำแหน่งบริหาร อาจต้องการผู้มีประสบการณ์มากกว่าผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ เงื่อนไขความต้องการของงานก็มักเปลี่ยนไปตามสถานภาพของสังคมด้วยเช่นกัน ตัวอย่าง ได้แก่ งานบางประเภทในอดีตอาจไม่ต้องมีปริญญาก็สามารถประกอบอาชีพได้ แต่ปัจจุบัน เงื่อนไขอาจเปลี่ยนไป ต้องการเฉพาะผู้ที่จบปริญญาแล้วก็เป็นได้

3. ผลตอบแทน (Return of Work) การทำงานทุกชนิดย่อมต้องหวังผลตอบแทนในรูปแบบใดรูปหนึ่งเสมอ โดยทั่ว ๆ ไปผลตอบแทนของการทำงานอาจแบ่งออกได้เป็น 6 ชนิด คือ

3.1 รายได้ หมายถึง ค่าจ้างตอบแทนที่บุคคลพึงได้จากการทำงาน

3.2 เกียรติยศชื่อเสียงจากการทำงานนั้น ๆ

3.3 อำนาจที่ได้มาจากการทำงาน

3.4 เพิ่มพูนความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นผลทางจิตใจเกิดจากการไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน

3.5 ผลพลอยได้ทางสังคม คือ มีโอกาสช่วยสังคมเล็กน้อยเพียงใด

3.6 ความเจริญงอกงามส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่า พัฒนาอัตราได้แสดงความคิดสร้างสรรค์หรือความสามารถใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุปว่าจากจุดมุ่งหมายของงานที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่าความต้องการของบุคคลที่ต้องการทำงานนั้น มาจากหลายจุดประสงค์ที่แตกต่างกันไปแล้วแต่ปัจจัยของแต่ละคนเป็นตัวกำหนดว่า อยากทำงานไปเพื่ออะไร สามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของตนเองที่ตั้งไว้ได้ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการออกแบบข้อสัมภาษณ์ และนำผลที่ได้มาอภิปรายผลและสรุป จัดทำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในวิจัยครั้งนี้

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องของการให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติ การเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ได้ดังนี้



วนิดา พิพัฒน์นภาพร (2553) ได้วิจัยเรื่อง วิธีชีวิตลูกหาบ: ดอยหลวงเชียงดาว จังหวัด เชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเข้าสู่อาชีพลูกหาบ เพื่อศึกษารูปแบบการใช้ชีวิต ลูกหาบ และศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพลูกหาบของผู้ประกอบอาชีพลูกหาบ ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ 5 บ้านถ้ำ ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า 1) กระบวนการของการเข้าสู่อาชีพลูกหาบได้โดยการบอกปากต่อปาก 2) รูปแบบการใช้ชีวิต ของลูกหาบแม้จะมีการท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่ลูกหาบยังคงดำเนินชีวิตได้ตามปกติไม่แตกต่างจาก เดิม 3) ปัญหาและอุปสรรคในการประกอบอาชีพลูกหาบที่สำคัญ คือต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเชียงดาว โดยเคร่งครัด ผลการศึกษารังนี้ก็จะนำไปสู่ 1) การศึกษาวิถีชีวิตในทุกๆแง่มุม 2) การพัฒนายกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม 3) การปรับตัวของลูกหาบเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวมาใช้บริการในครั้งต่อไป

กาญจนา ร้อยนาค และคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของหน่วยงานบริการ สุขภาพ สมรรถนะและความต้องการของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของหน่วยงาน บริการสุขภาพ สมรรถนะและความต้องการของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วย พยาบาล รุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน บริการสุขภาพและผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 จำนวน 36 คน ศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ เกี่ยวกับความพึงพอใจของหน่วยงานบริการสุขภาพ และสมรรถนะของผู้ผ่าน การอบรม ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนของการอบรม ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานบริการสุขภาพของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลรุ่นที่ 1 มีความ พึงพอใจอยู่ในระดับดี ร้อยละ 86.06 และสมรรถนะของผู้ผ่านการอบรม มีสมรรถนะอยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 95 ส่วนความต้องการของผู้ผ่านการอบรมพบว่าผู้ผ่านการอบรมในโรงพยาบาลของรัฐ โรงพยาบาลเอกชน และมูลนิธิของศาสนาคริสต์ มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากในโรงพยาบาลของรัฐได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยกว่า ส่วนในเรื่องบทบาทหน้าที่ ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ศิริณา จันทร์จิระ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความพร้อมของผู้ประกอบอาชีพพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของผู้ประกอบอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาล เอกชนเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้ประกอบ อาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 72 ตัวอย่าง ผลการศึกษาโดยใช้สถิติ

เชิงอนุมาน พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของพยาบาลมีผลต่อความพร้อมของพยาบาลเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแตกต่างกัน ในขณะที่อายุและสังกัดโรงพยาบาลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพร้อมของพยาบาลเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านทักษะต่างๆ ของพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพร้อมของพยาบาลในโรงพยาบาลเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยที่ทักษะวิชาชีพพยาบาล ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และทักษะด้านบริการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง

รวีวรรณ สายแก้วดี และ ระพีพันธ์ นายวิมล (2556) ได้วิจัยเรื่อง ผลการศึกษากลุ่ม ทฤษฎีแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรมต่อการเผชิญปัญหาของผู้ช่วยพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการศึกษากลุ่ม ทฤษฎีแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อการเผชิญปัญหาของผู้ช่วยพยาบาล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาลหญิง ที่เข้าปฏิบัติงานปี 2554 โรงพยาบาลกรุงเทพฯของ จังหวัดระยอง จำนวน 16 คน การทดลองแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผล สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวน วัดซ้ำประเภทหนึ่งตัวแปรระหว่างกลุ่มและหนึ่งตัวแปรภายในกลุ่ม และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธีทดสอบรายคู่แบบ นิวแมน-คูลล์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลกลุ่มทดลองมีการเผชิญปัญหาในระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณรัตน์ คันธา (2557) ได้วิจัยเรื่อง ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย ซึ่งเป็นปัญหาระดับชาติที่มีมาอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการเพิ่มจำนวนของผู้สูงอายุ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการแพทย์ การเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วยที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น นโยบายระบบบริการสุขภาพที่ทั่วถึงครอบคลุมประชาชนทุกคน และการตั้งเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย ตลอดจนความท้าทายในการแข่งขันด้านคุณภาพการพยาบาลจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในขณะเดียวกันในอดีตรัฐบาลมีนโยบายลดจำนวนการผลิตของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งข้อจำกัดในการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ สาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพ ผู้ป่วย องค์กร สังคม และประเทศชาติอย่างมากมาย ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาเชิงนโยบายจากสภาการพยาบาลในเรื่องการผลิตเพิ่มพยาบาลวิชาชีพ การลดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งการเพิ่มการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพนั้นถือเป็นแนวทางที่ดีในการแก้ไขปัญหการขาดแคลนกำลังคนทางการ

พยาบาล การที่จะทำให้นโยบายหรือแนวทางที่สภาการพยาบาลเสนอนั้นประสบความสำเร็จ ต้องเน้นความมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลซึ่งมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการ อัตรากำลังพยาบาลให้มีความเหมาะสม และจงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้คงอยู่ในวิชาชีพ ส่วนอาจารย์พยาบาลควรเน้นในเรื่องของการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพแก่นักศึกษาพยาบาล และงานวิจัยเกี่ยวกับกำลังคนทางการพยาบาล และสำหรับพยาบาลปฏิบัติการควรมีทัศนคติที่ดี กำหนดเป้าหมาย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในวิชาชีพพยาบาล

จิรวัดน์ ภูวกรกิจ และคณะ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในความต้องการของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในความต้องการของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม จำนวน 15 คน ผลการศึกษา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม ให้ความหมายของความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ 6 ความหมาย คือ 1) การพัฒนาสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) การดูแลเอาใจใส่สังคมและสิ่งแวดล้อม 3) กลยุทธ์ทางการตลาดขององค์กร 4) การกระทำที่มีประโยชน์ต่อคนหมู่มาก 5) การตอบสนองประเด็นทางสังคม 6) การฟื้นฟูสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบด้านองค์กร โดยที่มาของความหมายได้มาจากประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ไม่ว่าจะจากการศึกษา จากการติดตามข่าวสารทางภาคธุรกิจหรือบันเทิง จากการพูดคุยพบปะกับเพื่อนร่วมงาน จากการเข้าร่วมในโครงการอาสาสมัครต่างๆ และจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุปว่าจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่า การเข้าสู่การประกอบอาชีพใดได้นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการคิด และหลายปัจจัยเป็นส่วนให้เลือกประกอบอาชีพดังกล่าว นั้น เช่น รายได้ เพื่อนชักชวน หรือแม้กระทั่งภาพลักษณ์ของบริษัท เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาใช้เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม และใช้เป็นแนวทางในการออกแบบข้อสัมภาษณ์ ตลอดจนนำผลที่ได้มาอภิปรายและสรุป จัดทำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในวิจัยครั้งนี้

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางในการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา (ชาย โปธิสิตา, 2552) เป็นเครื่องมือในการศึกษาปรากฏการณ์ในชีวิตที่บุคคลได้ประสบมา โดยมุ่งทำความเข้าใจความหมาย ประสบการณ์ชีวิตที่บุคคลได้ประสบ ความหมายในปรากฏการณ์วิทยา หมายถึง ความหมายในทัศนะของผู้ที่ได้ประสบปรากฏการณ์นั้นๆ โดยปรัชญาปรากฏการณ์วิทยาของ Husserl หมายถึง การศึกษาว่าคนเรามากหรือบรรยายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ตนประสบได้อย่างไร ข้อสรุปเชิงปรัชญาในเรื่องนี้คือ คนเราจะเข้าใจสิ่งที่เราประสบได้ด้วยการวิเคราะห์การรับรู้และความหมายของสิ่งที่เราประสบ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นความตระหนักรู้ของเรา และประสบการณ์ชนิดเดียวกันย่อมมีแก่นแท้อันเดียวกัน แก่นแท้เหล่านี้คือความหมายที่คนเราเข้าใจตรงกันหรือเข้าใจร่วมกัน ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยเปรียบเทียบประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักหลายๆคน เพื่อหาลักษณะร่วมกันของประสบการณ์ในเรื่องเดียวกันจากแต่ละคน โดยการวิจัยจะมุ่งพรรณาสง่ที่ปรากฏและทำความเข้าใจว่าสิ่งที่ปรากฏนั้น มีความหมายอย่างไรต่อผู้ที่ได้ประสบมันเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีปรากฏการณ์วิทยาในการวิจัยเนื่องจาก ในการเก็บข้อมูลนั้นต้องอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์ในการเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล ทัศนคติที่มีต่ออาชีพในอนาคต ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ในงานวิจัยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลักและรวบรวมข้อมูลเอกสารเป็นส่วนประกอบ มีวิธีดำเนินการวิจัยโดยแบ่งขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พื้นที่ศึกษา
2. ประชากรผู้ให้ข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

## 1. พื้นที่ศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามซึ่งตั้งอยู่ที่โรงพยาบาลธนบุรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เนื่องจาก มหาวิทยาลัยแห่งนี้ มีการเปิดการเรียนการสอนทั้งสิ้น 36 หน่วยกิต ซึ่งมีการเปิดสอนหลักสูตรทั้งภาคทฤษฎีที่โรงพยาบาลธนบุรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครและภาคปฏิบัติที่โรงพยาบาลธนบุรีและโรงพยาบาลของรัฐต่างๆ รวมทั้งมีคณาจารย์ผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนโดยตรง ทางมหาวิทยาลัยสามารถทำให้ผู้เรียนก้าวสู่สายงานอาชีพด้านการช่วยพยาบาลด้วยความมั่นใจ มีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่การทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชนชั้นนำทั่วไป

## 2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ศึกษาหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์นักศึกษาสาขาผู้ช่วยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ประจำปีการศึกษา พ.ศ.2558 รุ่นที่ 10 และนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลทุกคนมีวุฒิการศึกษาจบตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป มีอายุระหว่าง 18 – 35ปี (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 2554) ซึ่งกำลังศึกษาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่โรงพยาบาลธนบุรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับสายงานการพยาบาลมากกว่า 10 ขึ้นไป (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม, 2554) จำนวน 3 คนโดยใช้การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling)

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยตรงจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักคือนักศึกษา และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้การพูดคุย และกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกที่ต้องการร่วมสนทนา แล้วผู้วิจัยใช้แนวคำถามหลักร่วมในการสนทนาเป็นระยะๆ และคำถามอาจปรับเปลี่ยนไปได้ตามสภาพ ประสบการณ์ และภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ใช้ทักษะในการสื่อสาร เพื่อสร้างการสนทนาอย่างมีเป้าหมาย และใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวทางการสังเกตเพื่อทำการสังเกตพฤติกรรมในเวลาตอบคำถามของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งสังเกตบริบทรอบข้างที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการ

สังเกตนั้นผู้วิจัยได้กระทำร่วมกับการสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ และสนับสนุน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และใช้เป็นแนวทางการตรวจสอบความถูกต้อง เชื่อถือได้ของข้อมูล

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า การรวบรวม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ บทความทางวิชาการ รายงาน วารสาร และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธี ปรากฏการณ์วิทยา โดยการสัมภาษณ์นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล มีเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย

4.1 ผู้วิจัยเองนับเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุด เพราะการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมผัสกับ ผู้ให้ข้อมูลโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เตรียมตัวก่อนลงพื้นที่เก็บข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยคือผู้เก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการแนะนำตนเองให้กับผู้ให้ข้อมูล ให้ความสำคัญ สร้าง บรรยากาศที่เป็นกันเอง ทักทายด้วยธรรมาศยที่ดี บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาต บันทึกข้อมูลเสียงจากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งในขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้สังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง และความรู้สึกของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีการตั้งแนวคำถามปลายเปิดระบุประเด็นในการ สนทนา โดยแต่ละข้อเป็นเพียงประเด็นกว้างๆ ทำให้ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์มีอิสระในการ ตอบสนอง จึงสามารถเข้าถึงข้อมูลที่มีความสลับซับซ้อนและลึกซึ้งได้ ลักษณะคำถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์อันประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล (ถ้าผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่ขัดข้อง) พร้อมทั้งป้อนคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย แรงจูงใจ ทัศนคติ ในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ความคาดหวังในเรื่องของการประสบความสำเร็จใน อาชีพ อีกทั้งปัญหาอุปสรรคในการก่อนเลือกเรียน หรือแม้กระทั่งเกิดขึ้นในขณะที่เรียน ตลอดจน แนวทางแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น

4.3 เครื่องบันทึกเสียง เพื่อใช้บันทึกข้อมูลระหว่างการสัมภาษณ์ เนื่องจากผู้วิจัยไม่ สามารถจดจำหรือจดบันทึกได้หมด เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้มากที่สุด โดยไม่ตกหล่น และเพื่อ ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจำเป็นต้องมีเครื่องบันทึกเสียงที่มีคุณภาพ

4.4 เครื่องมือที่ช่วยจดบันทึก คือ สมุด ปากกา สำหรับจดบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการ สัมภาษณ์ ซึ่งช่วยในการบันทึกคำพูดที่สำคัญ สภาพแวดล้อม บรรยากาศ บุคลิกภาพ และพฤติกรรม ของผู้ให้ข้อมูล

## 5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลของการวิจัย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2554) ในการวิจัยเชิงคุณภาพมักมีผู้สงสัยในความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพราะแคลงใจในความลำเอียงของนักวิจัยที่อาจเกิดขึ้นได้เมื่อไปคลุกคลีกับปรากฏการณ์และ ผู้ให้ข้อมูล จึงได้มีการวางมาตรการที่ป้องกันความผิดพลาด นั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีดังต่อไปนี้ คือ การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งเป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่างๆ เช่น แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ว่าเหมือนกันหรือไม่ ถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อมูลเหมือนกัน ไม่ว่าจะสัมภาษณ์ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล หรืออาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งเวลา หรือสถานที่ที่แตกต่างกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) โดยตรวจสอบว่า ถ้ามีการใช้ทฤษฎีที่หลากหลายแล้ว ข้อมูลที่ได้มาจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ ถ้าผู้วิจัยพบว่าไม่ว่าจะนำทฤษฎีใดมาใช้ ได้ข้อค้นพบที่เหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้องเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการ (Methodological Triangulation) โดยตรวจสอบจากวิธีการเก็บข้อมูล 3 วิธีที่ต่างกัน แล้วจะได้ผลเหมือนเดิม เช่น ใช้วิธีการสังเกต การใช้เอกสาร และการสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาการให้ความหมาย แรงจูงใจ และทักษะ การเข้าสู่การประกอบอาชีพของ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็น เอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมีขั้นตอนดังนี้

6.1 การถอดข้อมูลจากเครื่องบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยถอดข้อมูลจากเครื่อง บันทึกเสียงแบบคำต่อคำ (Verbatim) นำมาพิมพ์เป็นบทสัมภาษณ์ จากนั้นนำบทสัมภาษณ์มา ตรวจสอบจากข้อมูลดิบ ทั้งจากเครื่องบันทึกเสียงและสมุดบันทึกข้อมูลในภาคสนาม โดยใช้วิธีการ เช่นนี้ทุกครั้งเมื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักทุกราย และก่อนที่ผู้วิจัยจะเรื่องวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้สำรวจตนเองเพื่อดูว่ามีอคติหรือข้อสรุปที่คิดไว้ก่อนเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ศึกษาหรือไม่

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Description Analysis) โดยจะมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด จากการสัมภาษณ์และการสังเกต แล้วนำไปจัดเป็นหมวดหมู่ แยกประเภท เพื่อเป็นการลดทอนข้อมูลให้เหลือเป็นมโนทัศน์ที่

เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของงานวิจัย หลังจากนั้นจึงสรุปผลงานวิจัยแล้วนำไปพัฒนาเป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีต่อไป

6.3 นำข้อสรุปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อความถูกต้องอีกครั้ง แล้วจึงจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคำให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ด้วยวิธีวิทยา ปรัชญาการค้นคว้า (Phenomenology) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 33 คน คือ นักศึกษาสาขาผู้ช่วยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 30 คน และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 3 คน โดยมีผลการวิจัยที่ได้ศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม
2. แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม
3. ทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

#### 1. การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ความหมายที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลดังนี้

##### 1.1 บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ

ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ ผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยพยาบาลได้ก็จึงต้องเป็นบุคคลที่มีเมตตา กรุณา ความเสียสละเป็นพื้นฐานของจิตใจ ซึ่งความเมตตา กรุณา เอื้ออาทร ความเสียสละ ที่มีในอาชีพผู้ช่วยพยาบาล จะต้องแสดงออกทุกขณะที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วย ต้องรู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ รู้จักคิดถึงใจว่าผู้ป่วยต้องการการปฏิบัติอย่างไร และคิดเปรียบเทียบว่า ถ้าเราเป็น

ผู้ป่วยจะมีความรู้สึกอย่างไร จะทำให้เราปฏิบัติต่อผู้ป่วยดุจญาติพี่น้อง เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างดีที่สุด และได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งความมีเมตตา กรุณา ความเสียสละ เป็นส่วนหนึ่งของคุณธรรมและจริยธรรมที่ควรจะมีในผู้ช่วยพยาบาล เพื่อนำไปดูแลช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ต่อไป

ที่มาของการให้ความหมายว่าผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ นั้นมาจากครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนหนึ่งที่หล่อหลอมที่ว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นบุคคลที่ต้องมีความเมตตา กรุณา เสียสละต่อบุคคลอื่น มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นอาชีพที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ทำให้เกิดความหมายต่ออาชีพผู้ช่วยพยาบาลที่ดี

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันคิดว่า ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ต้องมีจิตใจดี เมตตา กรุณา ชอบเห็นใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่นที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ และเป็นอาชีพที่เสียสละต่อผู้อื่นและสังคมเป็นอย่างมาก” (เอ นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ต้องมีความเมตตา กรุณา อยู่ในพื้นฐานของจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากอาชีพนี้ต้องมีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจนั่นเอง” (ฮ้อน นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันคิดว่า การจะประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ได้ดีได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีความเมตตา กรุณาเป็นพื้นฐานส่วนสำคัญ เนื่องจากอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ปฏิบัติโดยตรงต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้พ้นจากการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยยึดหลักปฏิบัติต่อผู้ป่วยคือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยผู้ช่วยพยาบาลต้องให้การพยาบาลปฏิบัติต่อผู้ป่วยดุจญาติพี่น้อง เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างดีที่สุด” (กุก ก๋ นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาลจะต้องเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา เป็นคนที่มีจิตใจดีงาม” (หนิง นามสมมติ, 2558)

“คนที่จะมาเป็นผู้ช่วยพยาบาลได้ ต้องมีความเมตตา กรุณา ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละเพื่อคนอื่น เป็นคนที่มีจิตใจดีงาม” (ใจยา นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ คนที่เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตา กรุณาอยู่ในหัวใจ” (กุก นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ คนที่มีเมตตา กรุณา เป็นอาชีพที่เสียสละเพื่อช่วยเหลือคนอื่นนั่นเอง” (ก้อย นามสมมติ, 2558)

“คนที่จะเข้ามาประกอบอาชีพนี้ได้ ต้องทุ่มเทมาก เพราะเป็นบุคคลที่มีใจรัก ที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากการเจ็บป่วย มีความมีเมตตากรุณาในจิตใจ” (ต้อย นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ล้วนช่วยเหลือผู้อื่นทั้งนั้นให้พ้นจากการเจ็บป่วย และความทุกข์ทรมานทั้งทางร่างกาย และจิตใจ” (ติ่ม นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่มีความกรุณา เมตตา ปราถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอาชีพที่น่ายกย่อง” (เมย์ นามสมมติ, 2558)

## 1.2 บุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากเบื้องต้น ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากเบื้องต้น โดยปฏิบัติงานให้การบริการทางการพยาบาลขั้นพื้นฐานหรือจัดตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ในด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อน โดยอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ดูแลต้อนรับ ลงทะเบียน ชักประวัติ ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง วัดสัญญาณชีพ ให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เป็นต้นและผู้ช่วยพยาบาลไม่สามารถสั่งจ่ายยา ฉีดยาได้ เนื่องจากไม่มีใบประกอบวิชาชีพ ดังนั้นในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของวิชาชีพในการปฏิบัติงาน โดยร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล เป็นต้น ในการให้บริการทางการพยาบาลด้านต่างๆ โดยอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบของพยาบาลวิชาชีพ

ที่มาของการให้ความหมายว่า ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากเบื้องต้น ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ นั้นมาจากผู้ให้ข้อมูลหลักได้จากประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของการอบรมหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม และผู้ให้ข้อมูลหลักได้ศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ สื่อออนไลน์ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งทำให้เห็นภาพ สื่อถึงความหมายของอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ได้อย่างชัดเจนขึ้น รวมทั้งหล่อหลอมทำให้เกิดความหมายของอาชีพผู้ช่วยพยาบาล คือ อาชีพที่ดูแลให้บริการรักษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อน แต่อยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้รู้จักบทบาท และหน้าที่ ขอบเขตการทำงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณและกฎหมาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ การให้การพยาบาลที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน เช่น ชักประวัติ วัดสัญญาณชีพ เรียกชื่อคนไข้ เป็นต้น แต่ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาลนั่นเอง” (มะลิ นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ช่วยพยาบาลทำงานด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องที่ไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อน แต่ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาล” (เตย นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันคิดว่า ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่ไม่สามารถ สั่งยา จ่ายยา ฉีดยาได้ เนื่องจากไม่มีใบประกอบวิชาชีพ แต่ให้การบริการขั้นพื้นฐานที่ง่าย ๆ ได้ เช่น วัดส่วนสูง วัดสัญญาณชีพ เป็นต้น และจะต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบและการนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ” (ฝน นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาลมีหน้าที่ในการดูแลเบื้องต้นง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน แต่ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาล” (ต้องตา นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาลต้องอยู่ภายใต้การดูแลควบคุมของพยาบาลในการประกอบอาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากไม่มีใบประกอบวิชาชีพ จึงสามารถดูแลผู้ป่วยได้แค่เพียงเล็กน้อย ไม่สามารถฉีดยาได้ เป็นต้น” (อิว นามสมมติ, 2558)

“การทำงานของอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาล เนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลเป็นบุคคลที่ต้องดูแลให้การพยาบาลผู้ป่วยเบื้องต้นเท่านั้น” (เปิ้ล นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ดูแลผู้ป่วยเบื้องต้น เช่น ชั่งน้ำหนัก วัดสัญญาณชีพ เป็นต้น ต้องอยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาลวิชาชีพ” (เอ๋ นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่ทำงานดูแลผู้ป่วยพื้นฐานง่าย ๆ ไม่มีความสลับซับซ้อน แต่ได้อยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาลวิชาชีพ” (ต่าย นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือการดูแลผู้ป่วยที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เป็นงานเบื้องต้นพื้นฐานเท่านั้นเอง โดยต้องมีพยาบาลคอยดูแล กำกับเพื่อความถูกต้องและความปลอดภัยของคนไข้เป็นสำคัญ” (หญิง นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึงบุคคลที่คอยดูแลการพยาบาลพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนมากนัก เช่น ชั่งประวัติ ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง เป็นต้น โดยอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ” (แคท นามสมมติ, 2558)

**1.3 บุคคลที่ช่วยดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อม และเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ**

ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ช่วยดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อม และเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ ซึ่งนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลคิดว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่อยู่ดูแลใกล้ชิดผู้ป่วยตลอดเวลา 24 ชั่วโมง มากกว่าแพทย์ พยาบาล เนื่องจากต้องดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆไปของผู้ป่วย และจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยและหอผู้ป่วย เช่น ชำระร่างกายผู้ป่วย ป้อนอาหาร ดูแลสุขอนามัย

ของผู้ป่วย เป็นต้น นอกจากการดูแลกิจวัตรประจำวันทั่วไป จัดสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยและหอผู้ป่วยแล้ว ผู้ช่วยพยาบาลต้องดูแลเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ เช่น เครื่องวัดความดัน โปรอทวัดอุณหภูมิ เครื่องชั่งน้ำหนัก เป็นต้น ผู้ช่วยพยาบาลต้องดูแลอุปกรณ์เหล่านี้ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ซึ่งเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดูแลผู้ป่วย

ที่มาของการให้ความหมายว่า ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ช่วยดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆ ไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อม และเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลหลักได้มาจากประสบการณ์ในการฝึกงานโรงพยาบาลของรัฐ ตั้งแต่อยู่มัธยมตอนปลาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจในการเข้าสู่วิชาชีพแพทย์และพยาบาล ซึ่งประสบการณ์ในการฝึกงานตามโรงพยาบาลของรัฐต่างๆ ทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลได้ทราบถึงหน้าที่ของผู้ช่วยพยาบาลที่ทำในแต่ละเวรและในแต่ละวัน ทำให้นักศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลมีหน้าที่ดูแลกิจวัตรประจำวันทั่วไป ดูแลจัดสถานที่สิ่งแวดล้อมของผู้ป่วย รวมทั้งเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด เนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลจะต้องดูแลช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ไปของผู้ป่วยตลอดเวลา เช่น เช็ดตัว ทำความสะอาดอวัยวะสืบพันธุ์หลังจากการถ่ายอุจจาระ หรือถ่ายปัสสาวะ นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วย ยังต้องดูแลสิ่งแวดล้อมและเก็บรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ” (ซิม นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลสำคัญในการดูแลความสุขสบาย และช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันต่างๆ ไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้พร้อมการใช้งานอยู่นั่นเอง” (แจก นามสมมติ, 2558)

“ที่ดิฉันเคยเห็นมา ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่สำคัญมากในการดูแลช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันต่างๆ ไปของผู้ป่วยและจัดสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลต้องอยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยตลอดเวลา และมีงานที่นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วย คือ การดูแลเก็บรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ” (ประทีป นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ช่วยดูแลอาบน้ำ แปรงฟัน รวมทั้งกิจวัตรประจำวัน รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์การแพทย์ให้มีและพร้อมใช้งาน” (แนน นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันของคนไข้ ดูแลข้าวของเครื่องใช้ให้เรียบร้อย” (ปุย นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล มีหน้าที่จัดสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เตรียมอุปกรณ์การแพทย์ให้พร้อมใช้งาน รวมทั้งดูแลความสุขสบายทุกๆ ไปของผู้ป่วย” (แพรว นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่ช่วยดูแลความสุขสบายทุกๆ ไปของผู้ป่วย เช่นอาบน้ำ แปรงฟัน รวมทั้งกิจวัตรประจำวัน รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์การแพทย์ให้มีและพร้อมใช้งาน” (เนตร นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่สำคัญมากและใกล้ชิดในการดูแลช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันต่างๆ ไปของผู้ป่วยและจัดสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วย และมีงานที่นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วย คือ การดูแลเก็บรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ” (เล็ก นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด ดูแลช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ไปของผู้ป่วยตลอดเวลา เช่น เช็ดตัว ทำความสะอาดอวัยวะสืบพันธุ์หลังจากการถ่ายอุจจาระ หรือถ่ายปัสสาวะ การดูแลเรื่องการรับประทานอาหาร นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วย ยังต้องดูแลสิ่งแวดล้อมและเก็บรักษาอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ” (กล้วย นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือกิจวัตรประจำวันของคนไข้ ดูแลข้าวของเครื่องใช้และอุปกรณ์การแพทย์ให้เรียบร้อยและมีพร้อมใช้งานเสมอ รวมทั้งดูแลจัดสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้เป็นระเบียบเรียบร้อย” (แจจ นามสมมติ, 2558)

## 2. แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

### 2.1 แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากการสัมภาษณ์ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม พบว่าการที่นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาลนั้น ได้รับแรงจูงใจในการเลือกเรียน และเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีแรงจูงใจแตกต่างกันไป ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการเข้าสู่อาชีพนี้ ดังนั้นแรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามแบ่งเป็น 6 ด้าน มีดังนี้

#### 2.1.1 ทำให้มีรายได้ที่มั่นคง

อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ทำให้สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง มีเงินเดือนประจำทุกเดือน มีรายได้ที่แน่นอน ซึ่งเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญในการใช้ชีวิตประจำวัน เพราะสามารถนำเงินมาซื้อของแลกเปลี่ยนจับจ่ายใช้สอยปัจจัยสี่และแสวงหาปัจจัยอื่น ๆ ในการดำรงชีวิต

เงินจึงมีความหมายต่อการครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล มีภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น เนื่องด้วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันตกต่ำ จึงต้องการมีรายได้ที่มั่นคงมาเลี้ยงตนเองและครอบครัว รวมทั้งสามารถช่วยแบ่งเบาภาระทางครอบครัวได้

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“อาชีพที่อยากเป็น คือ ผู้ช่วยพยาบาล เพราะอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีรายได้ประจำที่มั่นคง รายได้ค่อนข้างที่จะได้แน่นอน ทำให้ตัวเองมีเงินไว้ใช้จ่ายใช้สอย ซึ่งการมีรายได้ที่มั่นคงนี้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการที่เลือกเข้ามาเรียนในสายอาชีพนี้” (แจง นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน อยากจะเป็นผู้ช่วยพยาบาล เพราะเป็นอาชีพที่ทำให้มีเงิน มีรายได้ประจำซึ่งได้เงินทุกๆเดือน จะได้มีเงินมาเลี้ยงดูตนเองและแบ่งเบาภาระครอบครัวได้” (กล้วย นามสมมติ, 2558)

“ด้วยค่าครองชีพที่สูงขึ้น ภาวะเศรษฐกิจที่แย่ลง อาชีพผู้ช่วยพยาบาลจึงเป็นอาชีพหนึ่งที่อยากมาเรียน เนื่องจากอยากมีรายได้ที่มั่นคง มีเงินมาใช้จ่ายใช้สอย และสามารถดูแลตนเองและช่วยแบ่งเบาภาระพ่อกับแม่ได้” (เล็ก นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำให้มีเงินมาใช้จ่าย เลี้ยงดูครอบครัวได้ไม่ลำบาก ซึ่งมีรายได้ดีกว่าอาชีพอื่น จึงตัดสินใจมาเรียนผู้ช่วยพยาบาล” (เนตร นามสมมติ, 2558)

“ด้วยภาวะเศรษฐกิจที่แย่ลง บุคคลต้องการมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคง หนึ่งในอาชีพนั้นก็คือ ผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งอาชีพนี้สามารถสร้างรายได้ที่มั่นคงได้ จึงเป็นแรงจูงใจดึงดูดให้ดิฉันมาเรียนผู้ช่วยพยาบาล” (แพรว นามสมมติ, 2558)

### 2.1.2 เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ

ผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงปลอดภัยไม่ตกงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าทุกคนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ เพราะสถานการณ์เศรษฐกิจในทุกวันนี้ขึ้นลงตามเศรษฐกิจโลก ทำให้อาชีพบางอาชีพไม่มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ทำให้เกิดการตกงาน และในที่สุดก็ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา ซึ่งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ขาดแคลนอีกอาชีพหนึ่ง เนื่องจากแนวโน้มประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความต้องการบุคลากรในสายการพยาบาลเพิ่มมากขึ้นในการดูแลผู้สูงอายุ หรือบุคคลที่มีความเจ็บป่วยมากขึ้น จึงทำให้อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคงปลอดภัย ไม่ตกงาน และทำให้นักศึกษามีงานทำ ช่วยให้นักศึกษามีรายได้มาใช้จ่ายใช้สอย และแสวงหาปัจจัยต่างๆเพื่อมาตอบสนองความต้องการของตนเองและครอบครัวได้

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้  
 “ที่อยากเป็นผู้ช่วยพยาบาล เพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ไม่ตกงาน เรียน  
 ผู้ช่วยพยาบาลจบแล้ว ก็สามารถทำงานได้เลย มีโรงพยาบาลมารองรับ ไม่ต้องดิ้นรนหางานทำ  
 เหมือนอาชีพอื่น ๆ” (ปัฐ นามสมมติ, 2558)

“ที่เข้ามาเลือกเรียนผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากแนวโน้มความต้องการของอาชีพ  
 ผู้ช่วยพยาบาลค่อนข้างมาก เพราะแนวโน้มประชากรสูงอายุของประเทศเพิ่มจำนวนมากขึ้น และ  
 ความต้องการดูแลด้านการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ทำให้อาชีพนี้ไม่ตกงาน มีความมั่นคงในอาชีพสูง  
 จึงอยากเข้ามาสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้” (แนน นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ไม่ต้องดิ้นรนหางานทำ เรียนจบก็มี  
 โรงพยาบาลรองรับ ไม่เสี่ยงต่อการตกงาน จึงเลือกที่จะเข้ามาเรียนด้วยเหตุผลนี้” (ประทีป นาม  
 สมมติ, 2558)

“แรงจูงใจที่ดิฉันเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล ดิฉันคิดว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่  
 ตกงาน มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ไม่ต้องเดินทางทำเหมือนอาชีพอื่นๆ มีงานรองรับ  
 ตลอดเวลา” (แชน นามสมมติ, 2558)

“ปัจจุบันด้วยภาวะเศรษฐกิจที่แย่ลง ทำให้มีอีกหลายอาชีพที่ต้องตกงาน แต่  
 อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพหนึ่งที่ยังขาดแคลน ไม่ตกงานและมีความต้องการค่อนข้างสูง จึงเป็น  
 แรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ดิฉันเลือกที่จะเข้ามาสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้” (ชม นามสมมติ, 2558)

### 2.1.3 เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เนื่องจากมนุษย์  
 ทุกคนต้องการการยอมรับจากการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น จากการใช้กันเป็นสังคมมนุษย์ ทุกคนมี  
 ทิศทาง มีเป้าหมายของตนเองที่จะนำไปสู่การได้รับการยอมรับ ซึ่งแต่ละคนมีวิธีการในการสร้าง  
 การยอมรับที่แตกต่างกัน ซึ่งการประกอบอาชีพที่ดี ก็เป็นการสร้างการยอมรับจากสังคมวิธีการหนึ่ง  
 ซึ่งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นหนึ่งในหลายอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มี  
 คุณธรรมและจริยธรรม และสามารถยกระดับอาชีพผู้ช่วยพยาบาลให้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ  
 นำไปสู่ความภาคภูมิใจในอาชีพนี้ต่อไปในอนาคต

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้  
 “อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม ไปที่ไหนใคร ๆ  
 ก็ให้การยอมรับในอาชีพนี้ เหตุผลนี้จึงทำให้เลือกมาเรียนผู้ช่วยพยาบาล” (แคท นามสมมติ, 2558)



“สิ่งที่เลือกมาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เพราะอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่น่าภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับจากสังคม เวลากลับไปบ้านที่ต่างจังหวัด ก็มีแต่คนให้การยอมรับ เรียกคุณพยาบาลบ้าง หรือคุณหมอบ้าง” (หญิง นามสมมติ, 2558)

“อยากเป็นผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งทำให้คนที่อยู่ในอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีความภาคภูมิใจในอาชีพนี้ เพราะไปที่ไหนก็มีแต่คนยอมรับในอาชีพนี้” (ต่าย นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่สร้างความภาคภูมิใจ เป็นการช่วยเหลือผู้อื่น เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม ซึ่งนำมาความภาคภูมิใจมาสู่ตัวฉันและครอบครัว จึงเป็นแรงจูงใจที่ฉันอยากเข้ามาทำในอาชีพนี้” (เอ๋ นามสมมติ, 2558)

“แรงจูงใจที่เข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับ มีเกียรติเท่าเทียมกับอาชีพอื่นๆ มีหน้ามีตา มีคนนับถือในสังคม” (เป็ด นามสมมติ, 2558)

#### 2.1.4 เป็นอาชีพที่สามารถหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย

อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่สามารถหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย เช่น ฝ้าไข้ตามโรงพยาบาลและที่บ้าน หรือทำงานพิเศษในหึ่งสถานพยาบาล โรงงาน และ โรงเรียน รวมทั้งทำงานพิเศษตามโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลของเอกชน เป็นต้น เนื่องจากความขาดแคลนในสายงานบริการพยาบาล ประกอบกับแนวโน้มประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทยและมีบุคคลเจ็บป่วยเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่สามารถนำเวลาที่เหลือส่วนตัวหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย ทำให้มีรายได้ที่มากขึ้นเพื่อนำรายได้ มาดูแลตนเองและแบ่งเบาภาระครอบครัวได้อีกทาง

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ที่อยากเป็นผู้ช่วยพยาบาล เพราะเป็นอาชีพที่หาเงินได้ง่ายกว่าอาชีพอื่นๆ มีรายได้เสริมหลายทาง จะได้มีเงินเยอะๆ เพื่อนำไปเลี้ยงดูครอบครัวได้ และจะได้ไม่ต้องขอเงินที่บ้านมาใช้จ่าย” (อีว นามสมมติ, 2558)

“แรงจูงใจที่อยากเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลสามารถหาเงินได้ง่าย ถ้าเราขยันเอาเวลาที่เหลือส่วนตัวไปทำงานพิเศษ เช่น ฝ้าไข้ตามบ้าน ตามโรงพยาบาล หรือทำงานพิเศษตามโรงพยาบาลต่างๆ ก็จะทำให้เรามีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากงานประจำอีกด้วย” (ต๋องตา นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่หาเงินได้ง่ายถ้าไม่ขี้เกียจ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีงานพิเศษให้ทำตลอดเวลา ซึ่งไม่เหมือนกับอาชีพอื่นที่ต้องจำกัดเวลาในการทำงาน ทำให้อาชีพผู้ช่วยพยาบาลสามารถสร้างรายได้พิเศษมากขึ้นจากรายได้ประจำที่มีอยู่ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่อยากเข้ามาเรียนในสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้” (ฝน นามสมมติ, 2558)

“สิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่เข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เพราะอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่หารายได้พิเศษได้ง่ายกว่าอาชีพอื่น เช่นเฝ้าไข้ตามโรงพยาบาล หรือที่บ้าน เป็นต้น ถ้าเป็นคนขยัน ยังไงอาชีพนี้ก็ไม่ได้ทำให้เราอดตาย จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ดิฉันเลือกมาเรียนผู้ช่วยพยาบาลนี้แน่นอน” (เคย นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่มีงานพิเศษหรืองานเสริม นอกจากงานประจำให้ทำอยู่ตลอดเวลา เช่นเฝ้าไข้ หรือทำงานพิเศษตาม โรงพยาบาลของรัฐและเอกชน เป็นต้น ทำให้อาชีพผู้ช่วยพยาบาลสามารถสร้างรายได้พิเศษมากขึ้นจากรายได้ประจำที่มีอยู่ ทำให้แบ่งเบากิจกรรมครอบครัวได้ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่อยากเข้ามาเรียนในสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้” (มะลิ นามสมมติ, 2558)

### 2.1.5 เป็นอาชีพที่สามารถนำความรู้ไปเรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาลและนำความรู้ที่ได้ไปดูแลบุคคลที่อยู่ในครอบครัวได้

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่สามารถนำความรู้ไปเรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาล เนื่องจากหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลมีวิชาพื้นฐานบางส่วนของที่ใกล้เคียงกับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต แต่หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลจะมีแค่วิชาพื้นฐานแต่ไม่ลงรายละเอียดลึกเท่ากับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต แต่สามารถนำความรู้ไปเป็นพื้นฐานในการเรียนต่อพยาบาลได้ง่ายขึ้นรวมทั้งพัฒนาศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้สูงขึ้นในวิชาชีพ และยังนำความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษามาดูแลบุคคลที่อยู่ในครอบครัวได้ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในอาชีพและภูมิใจในอาชีพผู้ช่วยพยาบาล

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันคิดว่า ที่ดิฉันเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาลเนื่องจากต้องการความรู้ทางการพยาบาลขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นใบเบิกทางในการเรียนต่อพยาบาลต่อไป และยังสามารถนำความรู้การพยาบาลขั้นพื้นฐานที่ได้ไปดูแลคนที่ป่วยอยู่ที่บ้านได้อีกด้วย” (เมย์ นามสมมติ, 2558)

“ที่ดิฉันเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาลนั้น เนื่องจากฉันสอบเข้าพยาบาลไม่ได้ ก็เลยเลือกมาเรียนผู้ช่วยพยาบาลก่อน เพื่อเรียนรู้การพยาบาลขั้นพื้นฐานไปก่อน และหวังว่าจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการสอบพยาบาลต่อไป และอีกอย่างแม่ของดิฉันป่วยหนัก ไม่มีคนดูแล ดิฉัน

จึงอยากได้ความรู้นำไปดูแลแม่ที่ป่วยหนักอยู่ รวมทั้งยังสามารถช่วยเหลือให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มีความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยนั้นด้วย” (เอ นามสมมติ, 2558)

“แรงจูงใจที่ดิฉันเลือกเรียนผู้ช่วยพยาบาลนั้น เนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลมีหลักสูตรพื้นฐานของการพยาบาล เช่น ศัพท์แพทย์ กายวิภาค เป็นต้น ซึ่งดิฉันคิดว่าหลักสูตรพื้นฐานเหล่านี้มันจะช่วยให้ฉันสามารถสอบและเรียนต่อพยาบาลได้ หรือถ้าสมมติสอบพยาบาลไม่ได้จริงๆ อย่างน้อยดิฉันก็ได้ความรู้ทางการพยาบาลขั้นพื้นฐานไปดูแลคนในครอบครัวของดิฉันได้” (ติม นามสมมติ, 2558)

“สาเหตุแรงจูงใจที่เข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจาก ดิฉันอยากเข้ามาหาประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย แล้วนำความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ต่างๆเหล่านี้ไปสอบเข้าพยาบาลที่ได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่แรก และถ้ามีโอกาสยังนำความรู้ที่ได้จากการเรียนในครั้งนี้ไปดูแลบุคคลในครอบครัวอีกด้วย” (ต้อย นามสมมติ, 2558)

“เหตุที่อยากจะทำอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำงานในการดูแลคนไข้คล้ายกับพยาบาล หวังว่าจะนำความรู้ที่ได้เรียน ไปใช้ในการสอบพยาบาลต่อไป และยังนำความรู้ที่ได้ไปดูแลคุณพ่อที่ป่วยเป็นอัมพาตค่ะ” (ก้อย นามสมมติ, 2558)

### 2.1.6 อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ เพราะเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งถ้างานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นทำงานได้เต็มที่และเต็มกำลังสุดความสามารถ แต่ถ้างานนั้นไม่มีความท้าทาย มีแต่ความน่าเบื่อในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดการเก็บกดและทำงานไม่ได้เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการทำงานต่อไป ดังนั้นอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะ ซึ่งแต่ละโรคแต่ละวัยก็ต้องมีการดูแลและให้การพยาบาลที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เหมาะสมกับโรคนั้นๆ แม้กระทั่งการเช็ดตัวในแต่ละวัยหรือแต่ละโรคก็มีวิธีการเช็ดตัวที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างถูกต้องและปลอดภัย ดังนั้นอาชีพผู้ช่วยพยาบาลจึงเป็นงานที่มีความท้าทายสามารถอีกอาชีพหนึ่ง

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันเลือกเรียนผู้ช่วยพยาบาล เพราะว่าเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางวิชาชีพทางการพยาบาลมาดูแลผู้ป่วย การให้การพยาบาลทุกอย่างต้องมีความรู้ประกอบอยู่ด้วยเสมอ เพราะเราทำงานเกี่ยวกับชีวิตคน ซึ่งชีวิตคนไข้จะรอดหรือไม่รอดก็ขึ้นอยู่กับพวกเราด้วย อาชีพผู้ช่วยพยาบาลจึงเป็นงานที่ท้าทายสำหรับดิฉันมาก” (กุก นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นงานที่ทำทายเป็นอันดับแรกก่อนข้างมาก เพราะงานทุกอย่างในการดูแลคนไข้นั้นต้องมีความรู้วิชาชีพประกอบด้วยเสมอ แม้กระทั่งอาหารของผู้ป่วยแต่ละโรคก็แตกต่างกันออกไป ทำให้เห็นได้ว่าการทำงานอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องมีการพัฒนาหาข้อมูลวิจัยอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างถูกต้องและปลอดภัย ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ดิฉันเลือกเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล” (ใจยา นามสมมติ, 2558)

“แรงจูงใจที่ทำให้ดิฉันเลือกเรียนผู้ช่วยพยาบาล คือ งานผู้ช่วยพยาบาลเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถตลอดเวลา ดิฉันคิดว่าความท้าทายในการทำงานนั้นๆ ทำให้งานไม่น่าเบื่อ ทำให้ดิฉันรู้สึกได้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ที่ได้เรียนมาให้เกิดประโยชน์ และดิฉันจะรู้สึกดีมากขึ้นถ้าดิฉันให้การดูแลพยาบาลคนไข้ และทำให้อาการของคนไข้ดีขึ้น” (หนิง นามสมมติ, 2558)

“ผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ฉันใฝ่ฝันอยากจะเป็น เพราะเป็นอาชีพที่มีความรู้รอบด้านในการดูแลสุขภาพ เป็นอาชีพที่ค่อนข้างท้าทาย เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะในการดูแลผู้ป่วย ทำให้ฉันมีความตื่นตัวได้ตลอดเวลา” (กุกไก่ นามสมมติ, 2558)

“แรงจูงใจที่ทำให้ฉันเลือกที่จะก้าวสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้ ก็คืองานมีความท้าทาย ทำให้ฉันไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เพราะอาชีพนี้เป็นงานเกี่ยวกับความเป็นความตายของชีวิต และยังต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะ ทำให้ฉันต้องตื่นตัวตลอดเวลาในการหาความรู้ใหม่ๆ ในการดูแลผู้ป่วยอยู่เสมอ” (อ้อน นามสมมติ, 2558)

## 2.2 ปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากการสัมภาษณ์นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล อาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม พบว่านักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม มีปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม แตกต่างกันไป ซึ่งปัญหาและอุปสรรคเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต่อไปในอนาคต ซึ่งถ้านักศึกษาสามารถรู้ปัญหา อุปสรรครวมทั้งสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคระหว่างที่ศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลไปได้นั้น ย่อมทำให้นักศึกษาสามารถเรียนต่อจนจบหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล และส่งผลทำให้อาชีพผู้ช่วยพยาบาลไม่ขาดแคลนอย่างเช่นในปัจจุบัน ซึ่งปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม แบ่งเป็น 2 ด้าน มีดังนี้

### 2.2.1 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นปัญหาและอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม เนื่องจาก มนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือเป็นสิ่งมีชีวิตอยู่

รวมกันเป็นกลุ่มใหญ่ ต้องดำเนินชีวิตพึ่งพาอาศัยเกี่ยวพันเป็นกลุ่มใหญ่ และการมาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น บุคคลแต่ละคนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นในการอยู่ร่วมกัน โดยมีการปรับตัวไม่ให้เกิดความขัดแย้งกันในกลุ่ม เนื่องจากบุคคลแต่ละคนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้แต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป เมื่อมาอยู่รวมกลุ่มกันจึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อความอยู่รอดของกลุ่ม ไม่เกิดความแตกแยก ซึ่งจะเห็นได้ว่านักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามแต่ละบุคคลมีบ้านเกิดอยู่หลากหลายจังหวัดเช่น อุบลราชธานี ขอนแก่น ตรัง นครนายก เป็นต้น ซึ่งมาจากครอบครัวและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อมาศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลในสถานที่เดียวกัน นักศึกษาทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน โดยมีกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยในการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นเมื่อมีการรวมกลุ่มกันของนักศึกษาเพื่อศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ได้ในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันคิดว่า ปัญหาและอุปสรรคในระหว่างที่เรียนผู้ช่วยพยาบาลนี้คือ การปรับตัวเข้าหาเพื่อน เพราะตอนแรกที่เข้ามาเรียน ไม่รู้จักใครเลย บ้านอยู่ต่างจังหวัด จึงไม่มีเพื่อนอยู่ในที่เรียนเลยคะ รู้สึกโดดเดี่ยวเหมือนอยู่ตัวคนเดียวคะ” (หญิง นามสมมติ, 2558)

“ตอนที่เข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาลช่วงแรก ค่อนข้างเครียดมากเลยคะ เพราะไม่คุ้นชินกับเพื่อนๆ อาจารย์ สถานที่ และสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ทำให้ต้องมีการปรับตัวค่อนข้างเยอะพอสมควร” (ฝน นามสมมติ, 2558)

“ส่วนใหญ่ลูกศิษย์จะเข้ามาปรึกษาในเรื่องการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เนื่องจากเด็กแต่ละคนมาจากสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน แต่เมื่อมาศึกษาอยู่รวมกัน จึงอาจจะมีปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อน สิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ในช่วงแรกๆ แต่เมื่อเวลาผ่านไป เด็กๆ ก็จะเริ่มคุ้นชินและปรับตัวได้ดีขึ้น” (อาจารย์อ้อ นามสมมติ, 2558)

“ปัญหาและอุปสรรคในระหว่างที่เรียนผู้ช่วยพยาบาลของดิฉัน ก็คือ ไม่ค่อยมีเพื่อน ไม่คุ้นชินกับการอยู่คนเดียวและการเข้ามาใช้ชีวิตในกรุงเทพฯ เพราะดิฉันเป็นคนต่างจังหวัด ไม่เคยเข้ามาอยู่ในสังคมเมืองใหญ่เลย นี่เป็นครั้งแรกที่ฉันได้เข้ามาเรียนในกรุงเทพฯ มันจึงทำให้ฉันเครียดมากในการปรับตัวเข้ากับคนอื่นที่ดิฉันไม่เคยรู้จักมาก่อน” (อิว นามสมมติ, 2558)

“ช่วงที่เรียนผู้ช่วยพยาบาลนั้น ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างเรียนก็คือ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นปัญหาใหญ่สำหรับฉัน เพราะฉันเป็นคนพุดน้อย พุดไม่เก่งเท่าใคร

ทำให้ไม่รู้จะเริ่มต้นสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นอย่างไร แต่ฉันก็พยายามที่จะพูดหรือพยายามปรับตัวเข้ากับผู้อื่นให้มากขึ้น” (เป็ล นามสมมติ, 2558)

“ปัญหาและอุปสรรคในระหว่างที่เรียนผู้ช่วยพยาบาลของดิฉัน นั่นก็คือ การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เพราะในห้องเรียนมีคนมากมายหลายอาชีพ หลายอายุที่เข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งก็มาจากหลายที่และสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวของการอยู่ร่วมกันได้เหมือนกัน” (ต้องตา นามสมมติ, 2558)

### 2.2.2 ขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์

การขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์ เป็นปัญหาและอุปสรรคระหว่างที่ศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล เนื่องด้วยการทำงานผู้ช่วยพยาบาลต้องใช้ศัพท์แพทย์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งศัพท์แพทย์เป็นคำศัพท์ที่ใช้เฉพาะสื่อสารในกลุ่มวิชาชีพทางวิทยาศาสตร์สุขภาพทั้งหมด เพื่อจะได้เข้าใจสถานะของโรคในผู้ป่วยแต่ละคนได้ตรงกัน เพื่อเป็นสากลทั่วโลก โดยคำศัพท์แต่ละคำใช้ภาษาอังกฤษ ดังนั้นผู้ช่วยพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในแต่ละคำศัพท์ทุกคำให้ถูกต้อง เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้สื่อสารในการดูแลผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคระหว่างที่ศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลคือ การขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์ เพราะศัพท์แพทย์ใช้ภาษาอังกฤษทั้งหมด

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้  
 “ปัญหาระหว่างเรียนผู้ช่วยพยาบาล คือ จำศัพท์แพทย์ไม่ค่อยได้ เนื่องเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด มันเป็นคำศัพท์ค่อนข้างเฉพาะ ต้องอาศัยความขยันและทบทวนคำศัพท์บ่อยๆ ถึงจะช่วยจำได้ค่ะ” (แคท นามสมมติ, 2558)

“สิ่งที่ฉันกลัวที่สุด คือ ศัพท์แพทย์ เพราะมันจำค่อนข้างยาก มันเป็นคำที่ใช้ภาษาอังกฤษทั้งหมด มันจึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในการเรียนของฉัน” (แพรว นามสมมติ, 2558)

“ตั้งแต่เข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล สิ่งที่เป็นปัญหาสำหรับตัวดิฉันก็คือ ดิฉันมาจากบ้านนอก เรียนภาษาอังกฤษไม่ค่อยเก่ง ทำให้ดิฉันจำศัพท์แพทย์ไม่ค่อยได้ เพราะดิฉันเป็นคนทีเรียนรู้อ่อนข้างช้า วิชานี้จึงเป็นปัญหาสำหรับดิฉันค่อนข้างมาก” (ต่าย นามสมมติ, 2558)

“ศัพท์แพทย์ เป็นคำศัพท์ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้สื่อสารในการดูแลผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคระหว่างที่เรียนของดิฉัน จำศัพท์แพทย์ไม่ค่อยได้ เพราะมันเป็นคำศัพท์เฉพาะมาก” (มะลิ นามสมมติ, 2558)

“ส่วนใหญ่ลูกศิษย์จะเข้ามาขอคำปรึกษา และให้ช่วยสอนเทคนิคในการจำศัพท์แพทย์ต่างๆ เพราะศัพท์แพทย์ส่วนใหญ่ต้องมีเทคนิคในการจำ เมื่อเรามีเทคนิคในการจำ ศัพท์แพทย์ก็จะง่ายมากสำหรับเรานั่นเอง” (อาจารย์ชบา นามสมมติ, 2558)

“ปัญหาและอุปสรรคระหว่างเรียนผู้ช่วยพยาบาลของดิฉัน คือ จำศัพท์แพทย์ไม่ค่อยได้ เนื่องจากศัพท์แพทย์มีเป็นจำนวนมาก และเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด มันจึงยากสำหรับฉัน ในการที่จะจดจำศัพท์แพทย์ทั้งหมดนั่นเอง” (แจง นามสมมติ, 2558)

### 3. ทักษะการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากการที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ทักษะการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม อยู่ในระดับดี ซึ่งนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม มีทักษะการเข้าสู่ประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลแบ่งได้เป็น 4 ด้าน ดังนี้

#### 3.1 เกิดจากมีบุคลิกภาพสนใจสังคม

การเลือกเรียนในสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้น นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมองว่า บุคคลที่จะก้าวสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้นเกิดจากบุคคลมีบุคลิกภาพสนใจสังคม เป็นบุคคลที่ชอบสมาคม สังคมกับบุคคลอื่น ชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่นได้ดี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี มีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีรวมทั้งรองรับความกดดันได้ในทุกสถานการณ์และมีมุมมองความคิดสร้างสรรค์ที่ดีกับอาชีพนี้ จึงเลือกเข้ามาเรียนเพื่อจะเข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องทำงานที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นตลอดเวลา เช่น ผู้ป่วยญาติของผู้ป่วย เพื่อนร่วมสหสาขาวิชาชีพต่างๆ เป็นงานที่ไม่สามารถทำคนเดียวได้ รวมทั้งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องมีความเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบสูงและสามารถรองรับความกดดันได้ในทุกสถานการณ์ เพราะเป็นอาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตคนเป็นสำคัญ

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันคิดว่าคนที่จะมาเป็นผู้ช่วยพยาบาลได้นั้น ต้องเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่น สนใจบุคคลรอบข้างและสิ่งแวดล้อมรอบตัว และยังคงเป็นคนที่ต้องมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงมากเพราะต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตคนไปค่ะ” (ซิม นามสมมติ, 2558)

“การที่จะเข้ามาสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้น ดิฉันคิดว่า คนๆนั้นต้องชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย ญาติของผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน เป็นงานที่ไม่สามารถทำคนเดียวได้ งานผู้ช่วยพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างสูง เป็นงานที่มีความกดดันดันมาก ทำงานทุกอย่างต้องระมัดระวังเป็นอย่างมาก เพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับชีวิตคนค่ะ” (แจก นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันคิดว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ต้องมีบุคลิกสนใจคนอื่น เข้าใจความรู้สึกของบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แต่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องมีความ

รับผิดชอบค่อนข้างสูง มีความกดดันค่อนข้างมาก เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อคนอื่น ซึ่งชีวิตของคนไข้จะรอดหรือไม่รอด อาชีพนี้ก็มีส่วนสำคัญมากด้วยค่ะ” (ประทีป นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่าคนที่อยู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาล ต้องเป็นคนที่มีใจรักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเข้าใจผู้อื่นได้ดี เป็นคนที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อคนอื่นสูง เพราะเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนไข้เป็นสำคัญนั่นเอง” (แนน นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องทำงานที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ตลอดเวลา เช่น ผู้ป่วย ญาติของผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน เป็นงานที่ไม่สามารถทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกๆฝ่าย รวมทั้งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องมีความเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบต่อสูงและสามารถรองรับความกดดันได้ในทุกสถานการณ์ ทุกหน้าที่ของชีวิตเพราะเป็นอาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตคนเป็นสำคัญ” (ปุย นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่า บุคคลที่จะก้าวสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้นเกิดจากบุคคลมีบุคลิกภาพ สนใจสังคม ชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความเข้าใจผู้อื่นเป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นอยู่ในอาชีพนี้ได้อย่างมีความสุขกับมัน” (แพรว นามสมมติ, 2558)

### 3.2 เกิดค่านิยมของบุคคลในครอบครัว

การเลือกเรียนในสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้น นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมองว่า เกิดค่านิยมของบุคคลในครอบครัว กล่าวคือบุคคลทุกคนต้องมีความกตัญญูกตเวทิต่อบุพการี ได้แก่ บิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย ทวด รวมทั้งญาติผู้ใหญ่ เป็นสิ่งที่ลูกหลานต้องควรปฏิบัติ ความกตัญญูกตเวทิต่อผู้ที่เป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนต้องปฏิบัติ เป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นในครอบครัว การแสดงความกตัญญูกตเวทิต่อผู้ที่สามารถแสดงออกได้ทั้งกาย วาจา ใจ และการแสดงความกตัญญูกตเวทิต่อผู้ที่ดีที่สุดในชีวิตต้องเริ่มจากคนใกล้ตัว คือ พ่อแม่ และญาติผู้ใหญ่ พยายามเลี้ยงดูท่านให้ดีที่สุดในยามปกติและยามเจ็บป่วย ซึ่งในแต่ละครอบครัวจะมีพ่อ แม่ หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ อยู่ในวัยที่ต้องการดูแลเป็นพิเศษ และมีบุคคลภายในครอบครัวเจ็บป่วย นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลจึงมองว่าความกตัญญูกตเวทิต่อผู้ที่เป็นคุณธรรมที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนต้องพึงปฏิบัติ อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่สามารถนำความรู้ ทักษะทางการแพทย์กลับไปดูแลพ่อแม่ และครอบครัวได้ ซึ่งเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทิต่อผู้หนึ่ง จึงทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลเข้ามาเรียนหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลนี้ เพื่อนำความรู้ที่ได้กลับไปปฏิบัติกับบุพการีและญาติพี่น้องของตนเอง

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันตั้งใจจะมาเรียนผู้ช่วยพยาบาลตั้งแต่ ม.6 แล้ว เพราะตั้งใจว่าจะเอาความรู้ที่ได้เรียนพยาบาลมาไปดูแลพ่อแม่ และครอบครัวของดิฉัน เพราะว่า พ่อแม่ของดิฉันสอนอยู่เสมอ



คนเราต้องรู้จักกตัญญูกตเวทิต่อผู้ที่มีพระคุณต่อเรา โดยเฉพาะบุพการี เพราะจะทำให้ชีวิตเรามีแต่ความเจริญงอกงาม ซึ่งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่สามารถแสดงออกถึงความกตัญญูกตเวทิต่อบุพการีและคนที่มีพระคุณต่อเราได้ และที่สำคัญแม่ของดิฉันอยากให้ดิฉันเป็นผู้ช่วยพยาบาลเมื่อดิฉันโตขึ้น” (มะลิ นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันเห็นพ่อของดิฉันป่วยมานานมากแล้ว เป็นอัมพาตครึ่งซีก เมื่อก่อนฉันก็ได้แต่ช่วยเหลือดูแลพ่อก่อนนิดหน่อย เพราะดิฉัน ไม่มีความรู้เกี่ยวกับด้านการพยาบาลเลย จึงทำให้ฉันอยากมาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เพื่อหวังว่าจะเอาความรู้ที่ได้เรียนมาไปดูแลพ่อกะ และดิฉันและครอบครัวของดิฉันเชื่อว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นการแสดงความกตัญญูกตเวทิต่ออย่างหนึ่งที่ดิฉันได้ทำ และได้ดูแลพ่อ จะนำพาชีวิตของดิฉันให้พบแต่สิ่งที่ดีมีแต่ความสุขความเจริญงอกงาม” (เคย นามสมมติ, 2558)

“ที่ดิฉันอยากเข้ามาเรียนผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากแม่ของดิฉันป่วยหนัก ไม่มีคนดูแล ดิฉันจึงอยากได้ความรู้ นำไปดูแลแม่ที่ป่วยหนักอยู่ สงสารแม่มาก แม่ลำบากมากเพื่อทำให้ดิฉันได้เรียนหนังสือ ฉันจึงอยากตอบแทนพระคุณแม่ที่สั่งสอนดิฉันเรื่อยมา ทำให้ดิฉันได้ดีมาจนถึงทุกวันนี้ และอีกอย่างดิฉันและครอบครัวดิฉันเชื่อว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่สามารถแสดงความกตัญญูต่อ พ่อ แม่ และผู้มีพระคุณได้” (ฝน นามสมมติ, 2558)

“แม่เคยบอกดิฉันว่า แม่อยากให้ดิฉันเป็นผู้ช่วยพยาบาล เพราะว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่แม่ใฝ่ฝันอยากให้ลูกเรียน เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม และอีกอย่างก็สามารถนำความรู้มาดูแลสุขภาพของคนในครอบครัวได้อีกด้วย” (ต้องตา นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันและครอบครัว มองว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่สามารถแสดงความกตัญญูต่อพ่อแม่ พี่น้อง และบุคคลในครอบครัวเมื่อยามเจ็บป่วย และยังเป็นอาชีพที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอีกด้วย” (อ้ว นามสมมติ, 2558)

“แถวบ้านดิฉัน ใครๆก็เป็นผู้ช่วยพยาบาล เพราะทุกคนจะได้รับการบอกการสอนว่าเป็นอาชีพที่ดี เหมือนเป็นนางฟ้าซุคขาวที่คอยช่วยเหลือคนอื่นและคนในครอบครัวในการดูแลสุขภาพเมื่อยามป่วยไข้” (เป็ล นามสมมติ, 2558)

### 3.3 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมองว่าการเข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้ มีผลตอบแทนที่ค่อนข้างดี มีรายได้ประจำทุกเดือน และยังสามารถหารายได้พิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ฝ้าไข้ตามโรงพยาบาล หรือที่บ้าน อยู่ตามห้องพยาบาล โรงเรียน หรือโรงงานได้ เป็นต้น ซึ่งอาชีพประเภทอื่นไม่สามารถทำได้ มีแต่รายได้ที่เป็นประจำอย่างเดียว และประกอบกับภาวะปัจจุบัน

เศรษฐกิจตกต่ำค่าครองชีพสูงขึ้น จึงทำให้รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ดังนั้นอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ทำให้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันมองว่าที่เข้ามาเป็นผู้ช่วยพยาบาลเพราะว่า เป็นอาชีพที่ทำให้เรามีรายได้ดี และได้ประจำทุกเดือน และถ้ายังอยากหารายได้พิเศษอีกก็สามารถทำได้ง่าย เช่น ฝากไข่ตามบ้านตามโรงพยาบาล เป็นต้น ขอแค่ไม่ขี้เกียจเท่านั้นก็พอ ซึ่งอาชีพนี้ทำให้ดิฉันมีรายได้เพียงพอที่จะมาดูแลครอบครัวของดิฉันได้ค่ะ” (เอ นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่สร้างรายได้ ทำให้ดิฉันมีความมั่นคงทางการเงิน ทำให้ดิฉันสามารถนำรายได้ที่ได้ไปดูแลครอบครัว และส่งลูกเรียนจนจบปริญญาตรีได้ค่ะ” (ฮ่อน นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาลมันจะทำให้ดิฉันมีเงิน นำไปจับจ่ายใช้สอยในสิ่งที่เราต้องการ และนำไปดูแลแบ่งเบาภาระครอบครัว รวมทั้งยังมีเงินเหลือออมเก็บไว้ใช้ เผื่อในยามฉุกเฉินได้ค่ะ” (กุกโก๋ นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาลมันจะทำให้ดิฉันมีเงิน มีรายได้ค่อนข้างดี หาเงินได้ง่ายตลอดเวลา ขอให้เราขยันอย่างเดียว ไม่ขี้เกียจ ทำให้มีเงินมาจุนเจือครอบครัว ครอบครัวจะได้ไม่ลำบาก” (หนิง นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล มีผลตอบแทนที่ค่อนข้างดี มีรายได้ประจำทุกเดือน และยังสามารถหารายได้พิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ฝากไข่ตามโรงพยาบาล หรือที่บ้านได้อีกด้วย ช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัวของดิฉันได้มากเลยค่ะ” (ใจยา นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่าในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ แต่มีอาชีพหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเองได้ คือ อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ ทำให้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ เพราะเป็นอาชีพที่ขาดแคลนอย่างมากในปัจจุบัน” (กุกโก๋ นามสมมติ, 2558)

### 3.4 เพื่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมักเกิดในกลุ่ม มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะต้องมีการรวมกลุ่มกันเมื่อมีการรวมกลุ่มกัน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ทางสังคมเกิดขึ้น ซึ่งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งทำงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ทีมสหสาขาวิชาชีพทางด้านสุขภาพ เป็นอาชีพที่ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ ต้องมีการประสานงานติดต่อกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งการประสานงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จะต้องเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ จึงทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ญาติ

ผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเป็นดัชนีแสดงสถานภาพทางสังคมของบุคคล

จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้ให้ข้อมูลสอดคล้องกับประเด็นนี้ดังนี้

“ดิฉันมองว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ได้รู้จักคนเยอะ ได้รู้จักคนหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ระดับคนยากจนจนถึงระดับมหาเศรษฐี เพราะไม่ว่าจะเป็นใครระดับไหนก็ต้องพบเจอกับความเจ็บป่วยด้วยกันทั้งนั้น ทำให้ดิฉันได้รู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้นมากกว่าเดิม” (เมย์ นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล ช่วยเปิดโลกทัศน์ของดิฉันให้กว้างขึ้น ได้เจอผู้คนมากมายหลากหลายรูปแบบซึ่งแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป และอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้ทำให้เราทราบว่าเราควรปฏิบัติหน้าที่และวางตัวอย่างไรในสังคม หรือในที่ทำงานนั่นเอง” (คิม นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมันช่วยทำให้เราได้รู้จักสังคมมากขึ้น ได้รู้จักเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย รวมทั้งบุคคลอื่นๆที่อยู่ในวิชาชีพสุขภาพ ทำให้เรารู้จักการปฏิบัติตัว การวางตัวต่อกันเมื่ออยู่ร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์ที่สังคมหรือกฎหมายกำหนดไว้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมและความเป็นระเบียบเรียบร้อย” (ต้อย นามสมมติ, 2558)

“ดิฉันมองว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เป็นอาชีพที่ไม่สามารถทำงานเพียงลำพังคนเดียวได้ ต้องมีการประสานงานติดต่อกับบุคคลอื่นๆตลอดเวลา ซึ่งการประสานงานนี้เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั่นเอง” (หญิง นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล ดิฉันมองว่า เป็นอีกอาชีพหนึ่งทำงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ทีมสหสาขาวิชาชีพทางด้านสุขภาพตลอดเวลา ทำให้เราได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน” (แคท นามสมมติ, 2558)

“อาชีพผู้ช่วยพยาบาล ดิฉันมองว่าอาชีพนี้ช่วยเปิดโลกทัศน์ของดิฉันให้กว้างขึ้น ได้เจอผู้คนมากมายหลากหลายรูปแบบซึ่งแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป เพราะไม่ว่าจะเป็นใครก็ต้องเจ็บป่วยด้วยกันทั้งนั้น ทำให้เราได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” (เอ๋ นามสมมติ, 2558)

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลตลอดจนปัญหา อุปสรรคในระหว่างเรียน และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-Interview) จากนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 30 คน และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม จำนวน 3 คน โดยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม” สามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

##### 1.1 ความหมาย และที่มาของความหมายการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

ผลจากการวิเคราะห์มี 3 ความหมาย ดังนี้

###### 1.1.1 บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ

นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ให้ความหมายว่า ผู้ช่วยพยาบาล คือ บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เสียสละ เป็นอาชีพที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นอาชีพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

ที่มาของความหมายมาจากครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนหนึ่งที่หล่อหลอมทำให้เกิดความหมายผู้ช่วยพยาบาลที่ดี

1.1.2 บุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากเบื้องต้น ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ

นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ให้ความหมายว่า ผู้ช่วยพยาบาล เป็นบุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐานที่ไม่ยุ่งยากเบื้องต้น ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ดูแลต้อนรับ ชักประวัติ วัดสัญญาณชีพ เป็นต้น แต่ผู้ช่วยพยาบาลไม่สามารถสั่งจ่ายยา ฉีดยาได้เนื่องจากเป็นอาชีพที่ไม่มีใบประกอบอาชีพ ดังนั้นการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลจะต้องอยู่ภายใต้กำกับตรวจสอบของพยาบาลวิชาชีพ

ที่มาของความหมายมาจากการได้รับการศึกษาอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม และมาจากการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ สื่อออนไลน์ต่างๆ เป็นต้น การที่ได้ศึกษาและหาข้อมูลเพิ่มเติมจะทำให้เห็นภาพ สื่อถึงความหมายของอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ได้อย่างชัดเจนขึ้น

1.1.3 บุคคลที่ช่วยดูแลกิจวัตรประจำวันทั่วไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อม และเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ

นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ให้ความหมายว่า ผู้ช่วยพยาบาลเป็นบุคคลที่ช่วยดูแลกิจวัตรประจำวันทั่วไปของผู้ป่วย รวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อม เนื่องจากอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องอยู่ดูแลใกล้ชิดกับผู้ป่วยตลอดเวลา 24 ชั่วโมง รวมทั้งมีหน้าที่เก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ ซึ่งอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความสำคัญมากในโรงพยาบาล

ที่มาของความหมายมาจากระบบการฝึกงานในโรงพยาบาลของรัฐ ตั้งแต่อยู่มัธยมตอนปลาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่สนใจในการเข้าสู่วิชาชีพแพทย์และพยาบาล

1.2 แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

1.2.1 แรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า การเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาลนั้น ได้รับแรงจูงใจในการเลือกเรียน และเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งแรงจูงใจในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามแบ่งเป็น 6 ด้าน มีดังนี้

1.2.1.1 ทำให้มีรายได้ที่มั่นคง

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำให้มีรายได้ประจำที่มั่นคง เนื่องจากนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล มีภาระค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ จึงต้องการมีรายได้ที่มั่นคงมาเลี้ยงตนเองและครอบครัว

### 1.2.1.2 เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง ไม่ตกงาน เนื่องจากปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการบุคลากรในสายการพยาบาลเพิ่มขึ้นในการดูแลผู้สูงอายุ หรือบุคคลที่มีความเจ็บป่วยเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคงปลอดภัย ไม่ตกงาน และทำให้นักศึกษามีงานทำ ช่วยให้นักศึกษามีรายได้มาจับจ่ายใช้สอย และแสวงหาปัจจัยต่างๆ เพื่อมาตอบสนองความต้องการของตนเองและครอบครัวได้

### 1.2.1.3 เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม จึงเป็นแรงจูงใจของนักศึกษาที่ก้าวเข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาล เนื่องจากนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลต้องการได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม มีเกียรติ มีคุณธรรมและจริยธรรม และสามารถยกระดับอาชีพผู้ช่วยพยาบาลให้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ นำไปสู่ความภาคภูมิใจในอาชีพนี้ต่อไปในอนาคต

### 1.2.1.4 เป็นอาชีพที่สามารถหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอาชีพที่สามารถหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย เช่น ฝ่าไข้ตามโรงพยาบาลและที่บ้าน หรือทำงานพิเศษในห้องสถานพยาบาล โรงงาน และโรงเรียน เป็นต้น เป็นการหารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้อีกทาง

1.2.1.5 เป็นอาชีพที่สามารถนำความรู้ไปเรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาลและนำความรู้ที่ได้ไปดูแลบุคคลที่อยู่ในครอบครัวได้

เป็นอาชีพที่สามารถนำความรู้ไปเรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาล รวมทั้งพัฒนาศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้สูงขึ้น ในวิชาชีพ และนำความรู้ที่ได้ศึกษามากลับไปดูแลบุคคลที่อยู่ในครอบครัวได้อีกด้วย

### 1.2.1.6 อาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ

อาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีความท้าทาย เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างถูกต้องและปลอดภัย

1.2.2 ปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากการสัมภาษณ์พบว่านักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม มีปัญหาและอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม แบ่งเป็น 2 ด้าน มีดังนี้

#### 1.2.2.1 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นปัญหาและอุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม เนื่องจาก มนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือเป็นสิ่งมีชีวิตอยู่

รวมกันเป็นกลุ่ม เมื่อมาอยู่รวมกลุ่มกันจึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อความอยู่รอดของกลุ่ม ไม่เกิดความแตกแยก ซึ่งจะเห็นได้ว่านักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามแต่ละบุคคลมาจากครอบครัวและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่เมื่อมาศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลในสถานที่เดียวกัน นักศึกษาทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากัน โดยมีกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยในการอยู่ร่วมกัน ดังนั้นเมื่อมีการรวมกลุ่มกันของนักศึกษาเพื่อศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

#### 1.2.2.2 ขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์

การขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์ เป็นปัญหาและอุปสรรคระหว่างที่ศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล เนื่องด้วยการปฏิบัติงานผู้ช่วยพยาบาลต้องใช้ศัพท์แพทย์ โดยศัพท์แพทย์แต่ละคำใช้ภาษาอังกฤษทั้งหมดและเป็นคำศัพท์ที่ใช้เฉพาะสื่อสารในกลุ่มวิชาชีพทางวิทยาศาสตร์สุขภาพทั้งหมด ศัพท์แพทย์เป็นจึงสิ่งที่สำคัญที่ใช้สื่อสารในการดูแลผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์ จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคในระหว่างศึกษาและในการปฏิบัติงานอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต่อไปในอนาคต

### 1.3. ทักษะในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม

จากการที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก พบข้อมูลคำตอบในด้านทักษะการเข้าสู่ประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม มีทักษะการเข้าสู่ประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล 4 ด้าน ดังนี้

#### 1.3.1 เกิดจากมีบุคลิกภาพสนใจสังคม

การเลือกเรียนในสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้น นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมองว่า บุคคลที่จะก้าวสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนั้นเกิดจากบุคคลมีบุคลิกภาพสนใจสังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้พร้อมทั้งรองรับความกดดันได้ในทุกสถานการณ์และมีมุมมองความคิดสร้างสรรค์ที่ดีกับอาชีพนี้ จึงเลือกเข้ามาเรียนเพื่อจะเข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาล

#### 1.3.2 เกิดค่านิยมของบุคคลในครอบครัว

เกิดค่านิยมของบุคคลในครอบครัว กล่าวคือบุคคลทุกคนต้องมีความกตัญญู กตเวทิต่อบุพการี ความกตัญญูกตเวทิต่เป็นสิ่งที่ดีที่ทุกคนต้องปฏิบัติ เป็นค่านิยมที่เกิดขึ้นในครอบครัว ซึ่งในแต่ละครอบครัวจะมีพ่อ แม่ หรือญาติผู้ใหญ่ที่สูงอายุ อยู่ในวัยที่ต้องการดูแลเป็น

พิเศษ และมีบุคคลภายในครอบครัวเจ็บป่วย จึงอยากเข้ามาเรียนเพื่อนำความรู้ที่ได้กลับไปปฏิบัติกับพ่อ แม่ และญาติพี่น้องของตัวเอง

### 1.3.3 ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ

นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลมองว่า อาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้ มีผลตอบแทนค่อนข้างดี และยังสามารถหารายได้พิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำ เช่น ฝากไข้ตามโรงพยาบาล หรือที่บ้าน เป็นต้น ดังนั้นอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นอีกอาชีพหนึ่งที่สามารถสร้างรายได้ทำให้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้

### 1.3.4 เพื่อปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

เนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลต้องมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วยรวมทั้งผู้อื่นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

การให้ความหมายและที่มาของความหมายการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามที่เกิดขึ้นในงานวิจัยนี้ เป็นความหมายที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามเท่านั้น หากมีการเปลี่ยนไปศึกษากลุ่มของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยอื่นๆ ความหมายและที่มาของความหมายที่เกิดขึ้นจากการวิจัยนั้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือแตกต่างออกไป เพราะความหมายและที่มาของความหมายเกิดจากทัศนคติของกลุ่มประชากรในการสร้างและให้ความหมายจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ครอบครัว ประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตที่ได้จากการศึกษา การติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ รวมทั้งจากการฝึกงานตามโรงพยาบาลต่างๆ รวมทั้งสิ่งแวดล้อม เมื่อปัจจัยที่ส่งผลแต่ละพื้นที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผลการศึกษาแตกต่างไปจากเดิม

ผู้วิจัยพบว่า “การให้ความหมายและที่มาของความหมายการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล” โดยการศึกษาการให้ความหมายจากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม คือ 1) บุคคลที่มีความเมตตา กรุณา เป็นอาชีพช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่มีความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ 2) บุคลากรให้การพยาบาลขั้นพื้นฐาน ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ 3) ดูแลกิจวัตรประจำวันต่างๆ ไปของผู้ป่วยรวมทั้งดูแลจัดเตรียมสถานที่สิ่งแวดล้อมและเก็บรักษาเครื่องมือทางการแพทย์ให้พร้อมใช้งานเสมอ มีความสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุข (2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้ช่วยพยาบาล หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้บริการทางการพยาบาลขั้น



พื้นฐานแก่ผู้ป่วยทางร่างกายหรือจัดตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้ จัดทำความสะอาดบริเวณสิ่งแวดล้อมผู้ป่วย ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด จัดเตรียมเก็บรักษาของเครื่องใช้ทุกชนิดให้อยู่ในสภาพที่ใช้การ ได้อยู่เสมอ และมีความสอดคล้องกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม (2554) ดังนี้ นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์การพยาบาลอย่างถ่องแท้ เพื่อให้สามารถดูแลบุคคลได้ทั้งทางด้านร่างกาย จิตวิญญาณ และสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคล เพื่อให้ผู้รับบริการ ได้ผลลัพธ์ที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจในผลของการดูแล ให้การบริการในการดูแลสุขภาพที่ไม่ซับซ้อน และอยู่ภายใต้การนิเทศของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาที่มาของการให้ความหมายการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล จากคำบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลัก คือนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม และอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม คือ 1) ครอบครัว 2) การศึกษาอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม และการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมจากสื่อต่างๆ 3) ประสบการณ์จากการฝึกงานของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายตามโรงพยาบาลของรัฐ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ ภูวรกิจ และคณะ (2557) ที่ได้ศึกษา การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในความต้องการของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าที่มาของความหมายรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในความต้องการของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้มาจากประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ไม่ว่าจะจากการศึกษา จากการติดตามข่าวสารทางภาคธุรกิจหรือบันเทิง จากการพูดคุยพบปะกับเพื่อนร่วมงาน จากการเข้าร่วมในโครงการอาสาสมัครต่างๆ และจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า ด้านแรงจูงใจในการเลือกเรียนเพื่อทำงานเป็นผู้ช่วยพยาบาลนั้น คือ 1) เป็นอาชีพที่มีรายได้มั่นคง 2) มีความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ ไม่ตกงาน 3) ได้รับการยอมรับจากสังคม 4) หารายได้พิเศษเพิ่มเติมได้ง่าย 5) เป็นอาชีพที่สามารถนำความรู้ไปเรียนต่อพยาบาลและนำความรู้ที่ได้ไปดูแลบุคคลในครอบครัว 6) เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับเทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ดังนี้ 1) เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับงาน สำหรับคนบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุทธพลสูงมากก็อาจเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคคลนั้นได้ 2) ความมั่นคงและความปลอดภัย เช่น ความต้องการหลุดพ้นจากความกลัว การไม่มีงานทำ การสูญเสียรายได้ 3) งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ มีคนเป็นจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อในการทำงานทำให้เกิดความเบื่อและทำงานไม่เต็มที่ การจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มกำลังความสามารถ โดยทำให้งานมีลักษณะท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ (Hierarchy of

Needs Theory) ของ Maslow Abraham (1970) ได้กล่าวถึง ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการป้องกันตนเองให้พ้นอันตรายหรือถูกแย่งชิงสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของ ความต้องการปลอดภัยในอาชีพ คือ ไม่ถูกไล่ออกจากงาน รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือจากสังคม เป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นแรงขับหรือแรงกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งนั้นๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้น และนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม มีปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน คือขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์ ซึ่งคำศัพท์แพทย์เป็นคำศัพท์ที่ใช้ภาษาอังกฤษทั้งหมด มีความสำคัญที่ใช้สื่อสารในการดูแลผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน ถ้าขาดความรู้เกี่ยวกับศัพท์แพทย์จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษากับงานวิจัยของศิริภา จันทรจิระ (2555) ที่ได้ศึกษา ความพร้อมของผู้ประกอบอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดปทุมธานี เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าในทักษะด้านภาษาอังกฤษพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลางกับความพร้อมของพยาบาลในโรงพยาบาลเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จากผลการศึกษาที่ชนะหรือมุมมองในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเกิดจากมีบุคลิกภาพมีความสนใจสังคม มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Holland (1973) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และบุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนเอง โดยกลุ่มที่มีบุคลิกภาพชอบสมาคม สังคมกับบุคคลอื่น มีความสนใจสังคม มีความเป็นมิตร มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล อาชีพที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพดังกล่าวคือ นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล เป็นต้น และในผลการศึกษายังพบว่าผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ซึ่งมองว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้ มีผลตอบแทนที่ค่อนข้างดี ทำให้มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ รวมทั้งเพื่อมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นรวมทั้งผู้ป่วยได้รู้จักสังคมที่กว้างขึ้น ทำให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ก็มีส่วนสำคัญต่อการเลือกเข้าสู่ประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล สอดคล้องกับปณิธาน ยามานนท์ (2542) ที่กล่าวว่า การเข้าสู่ประกอบอาชีพนี้มีจุดมุ่งหมายในการทำงานดังนี้ คือเพื่อตอบแทนทางเศรษฐกิจ เพื่อจุดมุ่งหมายทางสังคม

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยามได้ให้ความสำคัญกับอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเพราะสามารถนำความรู้ไปเรียนต่อเพื่อเป็นพยาบาล พัฒนาศักยภาพตนเองที่มีอยู่ให้สูงขึ้นในวิชาชีพ เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น รวมทั้งสามารถ

ยกระดับความรู้เพิ่มมากขึ้นและได้รับการยอมรับทางสังคมมากขึ้นนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตัวเอง และที่สำคัญสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามา ดูแลผู้ป่วยและบุคคลในครอบครัวได้ แต่สถานการณ์ในปัจจุบันยังขาดแคลนอาชีพผู้ช่วยพยาบาลนี้ เนื่องจากใช้งบประมาณในการเรียนค่อนข้างสูง และมีทุนการศึกษาค่อนข้างจำกัด รวมทั้งมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแล ดังนั้นจึงควรขยายโอกาสทางการศึกษาเพิ่มมากขึ้น เช่น เพิ่มจำนวนทุนมากขึ้น มีการแบ่งผ่อนชำระค่าการศึกษาเป็นงวด ขยายโอกาสทางการศึกษาทางไกลให้ผู้ที่สนใจที่อยู่ห่างไกลมีโอกาสได้เข้าถึงการศึกษามากขึ้น รวมทั้งอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาลมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังหล่อหลอมให้เกิดทัศนคติที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจต่ออาชีพผู้ช่วยพยาบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลต่อไป ซึ่งจะทำให้นักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลรักในอาชีพผู้ช่วยพยาบาล ลดปัญหาการลาออกจากอาชีพนี้ รวมทั้งเป็นการเพิ่มบุคลากรสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาลให้มากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลกลุ่มนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยสยาม ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของเอกชน ดังนั้นการศึกษารoundต่อไปจึงควรศึกษาและรวบรวมข้อมูลกลุ่มนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐบาล เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ว่าสอดคล้องหรือมีความแตกต่างของการให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติการเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยรัฐบาลอย่างไร

## รายการอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **ลักษณะการทำงานสำนักการพยาบาล**. เข้าถึงเมื่อ 23 สิงหาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.dms.moph.go.th>
- กาญจนา ร้อยนาค และคณะ. (2555). “ศึกษาความพึงพอใจของหน่วยงานบริการสุขภาพ สมรรถนะ และความต้องการของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1.” รายงานการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- กัจจา ทิพย์เที่ยงแท้. (2541). “การศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพและความต้องการในการพัฒนาอาชีพของผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และผู้ประกอบอาชีพรับจ้างเจียรไนพลอย อำเภอป่าพลอย จังหวัดกาญจนบุรี.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิติ ตย์คานนท์. (2532). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เศรษฐสตูดิโอ.
- เกียรติศักดิ์ แก้วมหาชัย. (2550). “แรงจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพเสริมของชาวนาในเขตตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม. (2554). **หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2554**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล. (2558). **ประวัติโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล**. เข้าถึงเมื่อ 20 สิงหาคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.tn.mahidol.ac.th/practical-nurse/?q=node/4>
- จิรวัดน์ ภูวกรกิจ และคณะ. (2557). “การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมในความต้องการของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** ปีที่7.ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-เมษายน): 154.
- ชัยพร ตระกูลแพทย์. (2540). “วิเคราะห์สภาพทางเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพเสริม: ศึกษาเฉพาะกรณีของกำลังพลนายทหารชั้นประทวนกองร้อยกองบัญชาการกองทัพภาคที่ 1.” ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สาขาวิชาการวิเคราะห์และวางแผนทางสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาย โพรธิสิดา. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

- ชวลีพร บุตรโคตร. (2558). **พยาบาลหยุดงานทั่วประเทศ-จี้แก้ระเบียบ ไม่บรรจุคนใหม่เป็นขรก. กดผู้บริหาร.** เข้าถึงเมื่อ 4 กันยายน. เข้าถึงได้จาก <http://www.tcijthai.com/tcijthainews/>
- ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์. (2553). **อัตลักษณ์ชุมชน: อัตลักษณ์และการพัฒนาเพื่อเคลื่อนเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของชุมชน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: นาคศิลป์โฆษณา.
- ทัตไฉน รอดมีบุญ. (2548). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประกอบอาชีพนอกเวลาเรียนของนักเรียนและนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม.” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2547). **ประชาสังคม.** กรุงเทพฯ: สารธาร.
- ปณิธาน ยามานนท์. (2542). “การประกอบอาชีพเสริมรายได้นอกเวลาราชการของข้าราชการตำรวจสังกัดกองร้อยที่ 2 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประสิทธิ์ ธีปรีชา. (2547). **วาทกรรมอัตลักษณ์ การสร้างและตีบทอดอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์ม้ง.** กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- ปริญญช ชัยก้องเกียรติ และคณะ. (2553). “การศึกษาความต้องการกำลังคนสาขาผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้.” วิจัยได้รับทุนจากสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- พงศ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). **แรงจูงใจกับการทำงาน.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พัฒนา กิติอาษา. (2546). **ท้องถิ่นนิยม: การทบทวนทฤษฎีและกรอบแนวคิด.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการ.
- ภรณ์ี กิรีติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภิญโญ สาธร. (2546). **หลักการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยสยาม. (2558). **ข้อมูลมหาวิทยาลัยสยาม.** เข้าถึงเมื่อ 9 พฤศจิกายน. เข้าถึงได้จาก [http://www.admission.siam.edu.aout\\_hist.php](http://www.admission.siam.edu.aout_hist.php)
- รวีวรรณ สายแก้วดี และ ระพีพันธ์ ฉายวิมล. (2556). “ผลการศึกษากลุ่ม ทฤษฎีแบบพิจารณาเหตุผล อารมณ์ และพฤติกรรม ต่อการเผชิญปัญหาของผู้ช่วยพยาบาล.” **วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม ปีที่9. ฉบับที่1 (เดือนพฤษภาคม-ตุลาคม) : 18.**

- รัตนา บุญมัธยะ. (2546). **อัตลักษณ์ ชาติพันธุ์และความเป็นชายขอบ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยา  
สิรินธร.
- วนิดา พิพัฒน์นภาพร. (2553). “วิถีชีวิตลูกหาบ: คอยหลวงเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้า  
อิสระ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. (2558). **ประวัติวิทยาลัยพยาบาล**. เข้าถึงเมื่อ 24 สิงหาคม. เข้าถึง  
ได้จาก <http://web.trcn.ac.th/index.php/en/history/history-of-red-cross-nursing-college>
- วุฒิชัย จ้านง. (2525). **การจูงใจในองค์การธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริรภา จันทรจิระ. (2555). “ความพร้อมของผู้ประกอบอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน  
จังหวัดปทุมธานี เพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.” การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน**. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- สุชา จันทรเอม. (2525). **จิตวิทยาเด็กพิเศษ**. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). **การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ ไชยวงศ์. (2533). **เงื่อนไขที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพอิสระของผู้จบวิชาชีพพระยะสัน**.  
กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). **วิทยาการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2539). **หลักสูตร: แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หัตยา รัตนานนท์. (2557). “ผู้ช่วยพยาบาล: งานดูแลรักษาที่ถูกมองให้ไม่เห็น.” **วารสารสังคมวิทยา  
มานุษยวิทยา ปีที่33, ฉบับที่2 (เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม)**: 160.
- อภิญา เฟื่องฟูสกุล. (2543). **อัตลักษณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อรุณ รักธรรม. (2527). **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา  
พานิช.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). “ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลใน  
ประเทศไทย.” **วารสารพยาบาลศาสตร์ ปีที่32, ฉบับที่ 1 (เดือนมกราคม-มีนาคม)**: 82.
- อุไร คำสวัสดิ์. (2541). “การประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจ  
จังหวัดร้อยเอ็ด.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.

- Beach, Dale S. (1965). **Personal: Management of People at Work**. New York: The Macmillan.
- George Herbert Mead. (1931). **Mind, Self, and Society**. Chicago: University of Chicago.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. and Donnelly, J.H. (1973). **Organizational: Structure, Process, Behavior**. Texas: Business Publications, Inc.
- Ginzberg, E. (1967). **Occupational Choice: An Approach to a General Theory**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Columbia University.
- Herzberg Fredrick. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Holland, H.C. (1973). **Dynamics: Some new perspective**. Lecture given at University of Southern California, LA.
- Hoppock, Robert. (1967). **Occupational Information**. New York: McGraw-Hill.
- Luthans F. (1985). **Organizational Behavior**. New York: McGraw – Hill.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Myers, M.C. (1970). **Every Employee a Manager**. New York: McGraw-Hill.
- Parson. (1994). **Quality Improvement in Education: Case Studies in Schools Colleges and Universities**. London: David Fulton.
- Popeone David. (1993). **The Suburban Environment: Sweden and the United State**. Chicago: University of Chicago Press.
- Steer, R.M. and Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Resources**. Oxford England: Butterworth Heinemann.
- Super, Donald. (1975). **The Psychology of Career**. New York: Harper and Brothers.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แนวทางการสัมภาษณ์ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก**  
**การให้ความหมาย แรงจูงใจ และทัศนคติ การเข้าสู่การประกอบอาชีพของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล**  
**มหาวิทยาลัยสยาม**

**1. คำถามสำหรับนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล**

**1.1 ข้อมูลเบื้องต้น**

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

เชื้อชาติ.....ศาสนา.....

ภูมิลำเนา.....

ระดับชั้นการศึกษา.....จากโรงเรียน.....

**1.2 คำถามเกี่ยวกับการให้ความหมาย ที่มาของความหมายของการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล**

1.2.1 ก่อนที่เข้ามาศึกษามองว่าการเป็นผู้ช่วยพยาบาลต้องมีลักษณะอย่างไร

1.2.2 เมื่อคุณเข้ามาศึกษาแล้ว คุณคิดว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีลักษณะอย่างไร และมีลักษณะต่างจากก่อนเข้ามาเรียนหรือไม่ อย่างไร ทำไมจึงคิดเช่นนั้น

1.2.3 ระยะเวลาที่คุณเข้ามาศึกษาสาขาผู้ช่วยพยาบาลเท่าไร และรู้สึกอย่างไรต่ออาชีพผู้ช่วยพยาบาล เพราะเหตุใดที่รู้สึกเช่นนั้น

1.2.4 คุณเลือกสนใจจะเข้ามาศึกษาสาขาผู้ช่วยพยาบาลเพราะเหตุใด และนอกจากนี้คุณยังสนใจสาขาหรือคณะอื่นหรือไม่ อย่างไร

1.2.5 คุณคิดว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

1.2.6 หลังจากที่คุณได้เข้ามาศึกษาในอาชีพผู้ช่วยพยาบาลรู้สึกเช่นไร เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

1.2.7 ขณะที่เข้ามาเรียนมองตัวเองว่าสามารถเป็นผู้ช่วยพยาบาลได้ดีมากแค่ไหน

1.2.8 คิดว่าบุคคลภายนอกมองว่า ผู้ช่วยพยาบาล มีหน้าที่อย่างไร

**1.3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกเรียนเป็นผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล**

1.3.1 คาดหวังสิ่งใดในการมาเรียนในสาขาผู้ช่วยพยาบาล

1.3.2 ได้แรงจูงใจจากสิ่งใด ในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล

1.3.3 ปัจจัยใดที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล

1.3.4 คุณคิดว่าหลักสูตรที่คุณเรียนนั้นเพียงพอหรือไม่ แล้วคุณอยากเรียนรู้เพิ่มเติมในสาขาใดบ้าง และเหตุผลที่คุณอยากเรียนรู้เพิ่มเติมคืออะไร

1.3.5 คุณได้รับข้อมูลข่าวสารในการเข้าเรียนผู้ช่วยพยาบาลจากแหล่งใด

1.3.6 คุณคิดว่าปัญหา อุปสรรคในระหว่างเรียนของคุณคืออะไร และจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นมาได้อย่างไร

#### 1.4 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการเข้าสู่การประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล

1.4.1 เหตุใดจึงเลือกเรียนสายอาชีพผู้ช่วยพยาบาล

1.4.2 คุณคิดว่าคุณสามารถประสบความสำเร็จในอาชีพนี้ได้หรือไม่ อย่างไร

1.4.3 คุณคิดว่าหลังจากที่คุณเรียนสำเร็จแล้ว จะศึกษาเพิ่มเติมหรือไม่ เพราะเหตุใด

1.4.4 คุณคิดว่าจุดสูงสุดที่คุณคาดหวังในการเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาลของคุณจะอยู่ในตำแหน่งใด

1.4.5 ถ้ามีโอกาสคุณจะแนะนำให้คนอื่นมาเรียน เข้าสู่อาชีพผู้ช่วยพยาบาลหรือไม่ อย่างไร

#### 2. คำถามสำหรับอาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล

##### 2.1 ข้อมูลเบื้องต้น

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

สอนในรายวิชา.....อายุการทำงาน.....ปี

ท่านได้ทำงานเกี่ยวกับผู้ช่วยพยาบาลด้วยหรือไม่  ใช่  ไม่ใช่

##### 2.2 คำถามเกี่ยวกับการให้ความหมาย ที่มาของความหมายของการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล

2.2.1 คุณคิดว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีลักษณะหรือมีคุณสมบัติอย่างไรในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

2.2.2 คุณคิดว่าอาชีพผู้ช่วยพยาบาลมีความสำคัญหรือไม่ แตกต่างกับอาชีพอื่นหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

2.2.3 ระยะเวลาที่คุณเป็นอาจารย์สอนผู้ช่วยพยาบาลเท่าไร และรู้สึกอย่างไรต่ออาชีพผู้ช่วยพยาบาล เพราะเหตุใดที่รู้สึกเช่นนั้น

2.2.4 ท่านคิดว่าการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลที่ดีในความคิดของท่านต้องเป็นเช่นไร มีลักษณะหรือมีคุณสมบัติอย่างไร

##### 2.3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเลือกอาชีพเป็นผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนปัญหา และอุปสรรคในระหว่างเรียน ของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาล // อาจารย์สาขาผู้ช่วยพยาบาล

2.3.1 ท่านคิดว่าความคาดหวังสูงสุดของนักศึกษาพยาบาลในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลคืออะไร เพราะเหตุใดจึงคิดเช่นนั้น

2.3.2 (ในกรณีที่ทำงานสายพยาบาล) ท่านคิดว่าประสบการณ์ในการทำงานของท่านมีส่วนช่วยในการถ่ายทอดในการเรียนการสอนด้วยหรือไม่ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษาพยาบาลได้อย่างไร

2.3.3 ท่านคิดว่านักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลได้แรงจูงใจจากสิ่งใด ในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งมีปัจจัยใดที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเลือกเรียนสาขาผู้ช่วยพยาบาล

2.3.4 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในระหว่างเรียนของนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลคืออะไร และนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลจะสามารถแก้ไขปัญหานั้นมาได้อย่างไร

## 2.4 คำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาล

2.4.1 ท่านคิดว่า ความสำเร็จในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลเป็นเช่นไร

2.4.2 ท่านจะแนะนำแนวคิดในการประกอบอาชีพผู้ช่วยพยาบาลที่ดีได้อย่างไร และวิธีการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นผู้ช่วยพยาบาลที่ดีได้อย่างไร





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าตีพิมพ์และขอเก็บรวบรวมข้อมูล



