

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล

Factor affecting personality development of professional nurse in a government hospital

พรชนก ถาวรสันตกิจ

Pornchanok Thawornsantakij

หน่วยโปรตีนโอมิกส์ทางการแพทย์ สถานส่งเสริมการวิจัย ตึก SiMR ชั้น 6 โรงพยาบาลศิริราช เลขที่ 2 ถนนพราวณก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

Abstract

Research. Factors affecting the development of the personality of the professional nurse in a government hospital. The purpose is to focus on studying. Factors affecting the development of the personality of the professional nurse in a government hospital. Health service providers at all levels to improve the quality of issue. Standard of service. To meet the needs of the clients. Hospitals, both public and private sector needs to improve in all aspects of management. To provide effective and culturally stimulating in the work of love work diligently. Initiative. Discipline Responsibility. Human relations. And understanding of the issues. The results show that organizational factors. Cultural work. The social environment. Working as a team. The services / providers. Colleague Commander Affect the development of personality and the overall statistical significance. That is, the sample points of the organization. Overall score would have resulted in the development of personality and the overall increase. On the other hand, if the sample points of the organization. Will result in a lower overall rate of development of the personality and overall low as well.

Keywords: *Development and acrylic painting of a nursing career.*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล ให้ผู้ให้บริการด้านสาธารณสุขทุกระดับตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐ และเอกชน มีความต้องการที่จะพัฒนาในการบริหารจัดการทุกด้าน เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการและกระตุ้นวัฒนธรรมในการทำงาน ความรักงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ และเข้าใจถึงความเป็นมาของปัญหาต่างๆ

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านผู้บริหาร/ให้บริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ภายใน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนของปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมสูงก็จะส่งผลทำให้คะแนนของการ

พัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ภายใน และโดยรวมสูงขึ้นตาม ในทางกลับกันหากกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนของปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมต่ำก็จะส่งผลให้คะแนนของการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก ภายใน และโดยรวมต่ำเช่นกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาล

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพและกระแสเรียกร้องของผู้บริโภค เกี่ยวกับคุณภาพของการบริการต่าง ๆ ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว การเรียกร้องเกี่ยวกับคุณภาพและมาตรฐานของการรักษาพยาบาลได้กระตุ้นให้ผู้บริหาร และผู้ให้บริการด้านสาธารณสุขทุกระดับตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานในการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล 2005:1) ในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐ และเอกชน มีความต้องการที่จะพัฒนาในการบริหารจัดการทุกด้าน และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนามาตรฐาน คุณภาพให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้ได้รับมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (Hospital Accreditation หรือ HA) และเป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่นๆ ได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2552: 6) พยาบาลเป็นวิชาชีพให้บริการหรือดูแลสุขภาพของผู้รับบริการแบบองค์รวม ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจสำคัญ และศูนย์กลางวิชาชีพการพยาบาล (สมจิต หนูเจริญกุล 2542: 2) พยาบาลจะต้อง ดำเนินการให้การพยาบาลไปอย่างมีระบบระเบียบทางวิทยาศาสตร์ คือ ใช้กระบวนการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2522: 38) อันนำมาซึ่งคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดี วิชาชีพพยาบาลมีลักษณะงานที่มีความกดดันและมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดง่าย เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากร ในทีมสุขภาพที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุดต้องประสบกับสถานการณ์ที่ตึงเครียดเสมอ เช่น ความเจ็บปวด ความทุกข์ทรมาน และความตายเป็นสถานการณ์ของการทำงานที่เต็มไปด้วยความยุ่งยากซับซ้อน ต้องเผชิญกับความกดดัน ต้องการตัดสินใจรีบด่วน การดูแลผู้ป่วยหลากหลายประเภท การให้บริการอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงและในการทำงานต้องขอความร่วมมือจากผู้ป่วยญาติผู้ป่วย รวมถึงหลายฝ่ายในทีมสุขภาพจึงต้องมีสัมพันธภาพที่ดีในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและญาติ วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะ ของการปฏิบัติในรูปของการให้บริการแก่มนุษย์ (Human service) ทั้งกลุ่มที่มีสุขภาพดีและกลุ่มที่มีปัญหาทางสุขภาพด้วยจุดมุ่งหมายหลักที่ต้องการให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) สมรรถนะหลักของพยาบาลจึงจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลช่วยให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร(สำนักการพยาบาล, 2548) เพราะหากพยาบาลวิชาชีพบกพร่องหรือไม่สมรรถนะที่เหมาะสมในการให้บริการพยาบาลอย่างเพียงพอ อาจส่งผลถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพการพยาบาลที่ผู้ป่วยได้รับ สมรรถนะเป็นความสามารถในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยนำความรู้จากศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สมรรถนะมีการพัฒนาและสั่งสมมาจากความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ เดโช สวานานนท์ (2508 : 22) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวในการประกอบอาชีพของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเป็นสำคัญ และยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ บุคคลมี

ความแตกต่างกันในด้านความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ลักษณะต่าง ๆ ถือได้ว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการเลือกอาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นการศึกษาว่าทำอะไรจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมและบุคลิกภาพที่ต้องการ กล่าวคือ มีน้ำใจ ใจคอ โอบอ้อมอารี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีความสามารถในการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างจากคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่แสดงออกมา คนที่มีบุคลิกภาพดี จึงหมายถึง ผู้ที่มีลักษณะหลายลักษณะ เป็นไปในทางที่ดี เช่น การพูดจาสุภาพ การแต่งกายเรียบร้อย อารมณ์ร่าเริง ฯลฯ ทำให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ดี ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีบุคลิกภาพไม่ดี เช่น การพูดจาหยาบคาย การแต่งกายสกปรก อารมณ์เศร้าหมอง (วิระ ไชยศรีสุข, 2533 : 27) Grotberg (1995: 13) ได้ให้ความหมายของบุคคลที่จะพัฒนาบุคลิกภาพว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการกับงานที่ทำได้ดีมีความสามารถในการเผชิญหน้าและเอาชนะต่อปัญหาได้ดี มีความเข้มแข็งและยืดหยุ่นต่อสู้กับมรสุมชีวิตจนสามารถประสบความสำเร็จได้ อุทิศตนเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีสัมพันธภาพกับคนอื่นด้วย ศิริเพิ่ม เชาวน์ศิลป์ (2546: 7) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาบุคลิกภาพนั้นเป็นความสามารถในการปรับตัวของบุคคลเพื่อเอาชนะอุปสรรคหรือมรสุมที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี โดยการปรับเปลี่ยนมรสุมแห่งชีวิตนั้น ไปสู่แนวทางที่สร้างสรรค์ และพัฒนาการไปในทิศทางที่ทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งบุคคลที่มีบุคลิกภาพเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในอาชีพ สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีทัศนคติที่ปรับเปลี่ยนได้มีความคิดเชิงบวกและมีความสนใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สุภณาริ เกษมมมาลา (2545) ได้ทำการค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง “การเปรียบเทียบความห่างเหินทางสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบ” พบว่าความห่างเหินทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาบุคลิกภาพ โดยความห่างเหินทางสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพเป็นส่วนหนึ่งที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญ เนื่องจากในการทำงานของพยาบาลนั้นต้องเจอสภาวะการณ์ที่ตึงเครียดและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รวมถึงต้องเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานพยาบาล ที่ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการปรับตัว เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยความเข้มแข็งของจิตใจ ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เป็นอย่างดีซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลและเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการจะคัดกรองพยาบาลให้มีคุณสมบัติเหมาะสม ตามข้อกำหนดของงาน (Job specification) และเหมาะสมกับลักษณะงาน (Job description) คุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “บุคลิกภาพ” ซึ่งเป็นที่ยอมรับแล้วว่าบุคลิกภาพมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพของบุคคล “ทั้งยังมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมมาก เพราะจะทำให้มนุษย์รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เกิดการยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งยังช่วยคาดเดาพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้” (สุริย์ ห้วยธาร 2535)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาถึงแนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคลิกภาพ โดยศึกษาในแง่มุมมองของความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต ค่านิยมในการดำเนินชีวิต การศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยด้านองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน บุคคลที่มีอิทธิพล กับการพัฒนาบุคลิกภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ

กังวล เทียนกันเทศน์ (2531 : 240 – 242) กล่าวว่าก่อนที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ สมควรที่จะพิจารณาสิ่งที่เป็นพื้นฐานผสมผสานเป็นบุคลิกภาพ ดังสรุปได้ดังนี้

- ความคิดรวบยอดต่อตนเองอย่างเหมาะสม
- ความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและสังคม
- วิธีการปรับตัวที่เหมาะสม
- ทักษะการใช้ปัญญาและความรู้
- ทักษะการควบคุมทางกาย
- สุขภาพทางกายและจิต

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบสอบถามเพื่อจะได้นำไปหาคำตอบและวิเคราะห์ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลมากหรือส่งผลน้อยต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลสังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย
2. การสุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างในการวิจัย
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. ขั้นตอนในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล” ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้คือ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านพยายามยิ้มแย้มแจ่มใสเพื่อให้เข้ากับสังคมและผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ บุคลิกภาพภายนอกโดยทั่วไป ดูสะอาด สุภาพ สมวัย เหมาะกับกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และท่านฝึกการใช้ภาษาน้ำเสียงภาษาในการพูดโดยที่สามารถเรียบเรียงถ้อยคำให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น การทักทาย การแสดงความดีใจ เสียใจ หรือแสดงความขอบคุณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน พบว่าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าท่านมีวินัยในตนเอง รู้จักและเข้าใจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการทำงาน และสามารถจัดระเบียบชีวิตตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.45 รองลงมาคือ ท่านมักแสดงความคิดเห็นของท่านอย่างตรงไปตรงมาในเรื่องต่าง ๆ และมีความซื่อสัตย์จริงใจมีเจตนาที่ดีต่อบุคคลที่ท่านรักเคารพและห่วงใยเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และท่านแสดงความเชื่อมั่นในความเป็นตัวของตัวมีความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำสิ่งต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

การอภิปรายผล

จากการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของอาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล” สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพ จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ T-Test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และค่า F-Test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way Anova เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม พบว่า

เพศ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพจำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม และการพัฒนาบุคลิกภาพภายใน สำหรับการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก พบว่าเพศมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีคะแนนการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกมากกว่าเพศหญิง

อายุ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพจำแนกตามอายุ พบว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม รวมถึงด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในเลย

สถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพจำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม รวมถึงด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในเลย

สถานภาพครอบครัว

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพจำแนกตามสถานภาพครอบครัวพบว่าสถานภาพครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม รวมถึงด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในเลย

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม กล่าวคือประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป จะมีการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มอื่นๆ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ในรายด้าน พบว่าประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 7 ปีขึ้นไป จะมีการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายใน มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานในกลุ่มอื่นๆ

รายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการพัฒนาบุคลิกภาพจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวม รวมถึงด้านการพัฒนาบุคลิกภาพภายนอกและภายในเลย

อ้างอิง

บรรณานุกรม

กิตติพร เนาวิสุวรรณ. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความสามารถเชิงสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาล ชุมชนเขตภาคใต้" วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา, 2554.

สุชาดา กิตติเดชา. "บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลศิริราช" สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2555 เข้าถึงได้ http://www2.graduate.su.ac.th/admc/2553/sc_medical/g01.pdf

มนัสนันท์ หัตถศักดิ์, ศุภชัย อธิธิปาตานนท์. "การศึกษานักศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพตามแบบวัดบุคลิกภาพของไมเยอร์ บริกซ์ (MBTI)" สืบค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2555 เข้าถึงได้ http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/epaper/jan_june2004/manasanan.pdf

ศิริณา จามรมาน, ปัทมา พุ่มมาพันธุ์ และ ทรศนะ ใจชุ่มชื่น. "รูปแบบของกลุ่มเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : กรณีศึกษาการลดความวิตกกังวล"งานวิจัย ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

พิมพ์กา ดีปิ่นชัย. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง" วิทยานิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553

นิภาวรรณ นาคะวงศ์. "การพัฒนาแบบวัดบุคลิกภาพพยาบาลวิชาชีพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2549

เปรมวดี วิทวัสสินุ. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารยูโอบี รัตนสิน จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548

ชิตาพร ชนะชัย. “ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้อ่านนิตยสาร CLEO” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สื่อสารมวลชน ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548

นุชนาถ สุนทรพันธุ์. “แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิต” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: พริกหวาน กราฟฟิค.

http://www.nfe.go.th/13/banprak/article/article_05.html

<http://dnfe5.nfe.go.th.th/ilp/liciti/longlife.html>

ภัทรชิตา ผลงาม. (2544). “รายงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน” ระดับบัณฑิตศึกษา ของนักศึกษาบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย. เลข: สถาบันราชภัฏเลย. สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 ธันวาคม 2553 http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snacn/Dutsadee_Choptumdee/Appendix.pdf,

<http://www.d-looks.com/showblog.php?Bid=19160>

ทักษิณี โมฬีชาติ. “การศึกษาเปรียบเทียบการใช้ทีมการพยาบาลและกระบวนการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชที่มีความรู้และเจตคติต่างกัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533

พรพรรณ พงศ์สุพัฒน์. “ความเครียดและพฤติกรรมเผชิญภาวะเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542

เนตรนภา เดชหัสติน. “บุคลิกภาพ ความต้องการตามแนวคิดของ Maslow บรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมกรให้บริการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553

ดวงสุดา สิงขรอาสาณ์. “การพัฒนาบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำของผู้นำองค์กรนิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสารคาม โดยใช้กลุ่มสัมพันธ์” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542

ประณาลี ยี่รัฐศิริ. “การศึกษาบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร” สารนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548

ฉันทนา เขียวเม่น. “ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 2551