

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้เป็นที่ยอมรับว่า “บุคลากร” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในทุกองค์การ เป็นปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้เพราะบุคลากรคือผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการ และมาตรการต่าง ๆ ขององค์การบรรลุตามจุดประสงค์ (ชูชัย สมितिไกร, 2538) ทุกองค์การต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะดำเนินการให้สามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การที่จะเป็นเช่นนั้นได้จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน องค์การใดที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นส่วนใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะดำเนินการได้ดีกว่าองค์การที่มีบุคลากรด้อยคุณภาพ

การที่องค์การแต่ละแห่งจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น สามารถเกิดขึ้นได้จากเหตุผลสองประการคือ ประการแรก องค์การจะต้องมีฝ่ายที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ซึ่งโดยมากมักจะเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือฝ่ายฝึกอบรมที่ทำหน้าที่สร้างหรือจัดหาโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ส่วนเหตุผลประการที่สองคือ บุคลากรในองค์การนั้น ๆ มีการพัฒนาตนเอง มีการขวนขวายหาความรู้ในงานและที่เกี่ยวข้องกับงาน มีการพัฒนาทักษะความสามารถ ทักษะคิด บุคลิกภาพ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคนนับว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร (ประชา เตรีตน์, 2536) นอกจากนั้นสภาพการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง ส่งผลให้องค์การต่าง ๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการจัดการ บุคลากรในองค์การจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อให้องค์การอยู่รอด (บอยเดลล์, 2533)

สำหรับหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน บุคลากรส่วนใหญ่ของหน่วยงานคือพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานแตกต่างจากวิชาชีพอื่น เพราะพยาบาลเป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่สำคัญในการให้บริการแก่สังคมตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ต้องปฏิบัติงานเป็นผลัด เข้า บ่าย และดึก สลับหมุนเวียนกันไป และนอกจากนั้นการทำงานของพยาบาลยังเกี่ยวข้องกับสุขภาพและชีวิตมนุษย์ ทำให้จำเป็นต้องมีการคัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านนี้ให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการดูแลรักษาชีวิตของผู้อื่น

จากการศึกษาของวิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2541) ที่ได้ทำการศึกษาโดยมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในเวลา 20 ปีข้างหน้า (ระหว่าง พ.ศ.2538-2558) โดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผลการศึกษาความต้องการพยาบาลด้านคุณภาพพบว่า พยาบาลที่พึงประสงค์ในสภาพการณ์ปัจจุบันและในอนาคตควรมีลักษณะที่เป็นผู้มีศักยภาพทางด้านความคิดและสติปัญญา มีความรู้ทั้งด้านพยาบาลศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร มีการค้นคว้าหาความรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องและมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล จะต้องเป็นผู้มีความสามารถและทักษะทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและมีทักษะส่วนบุคคล มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านบริการพยาบาลที่ทันสมัย สามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีภูมิปัญญาที่จะใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีทักษะด้านการพูดและการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่เป็นสากลได้นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตทั้งด้านส่วนตัวและการงาน มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ตน เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีมนุษยสัมพันธ์และจริงใจ อารมณ์มั่นคงควบคุมตนเองได้ มีภาวะผู้นำเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถดูแลสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพครอบคลุมประชากรทุกเพศทุกวัย และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเองรวมทั้งความต้องการบุคลากรพยาบาลด้านคุณภาพในสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคตที่ได้กล่าวในข้างต้น ทำให้มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรจะมีการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล เพื่อให้พยาบาล หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงทราบแนวทางในการดำเนินการหรือจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนาศักยภาพของตน อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้วิชาชีพพยาบาลมีการพัฒนาที่ยั่งยืน ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จในที่สุด อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะมีการพัฒนาตนเองหรือไม่นั้นเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นตัวกำหนดและปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่คอยสนับสนุน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยภายในที่จะทำการศึกษได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ยังไม่ปรากฏว่ามี

การวิจัยในเรื่องนี้ ดังนั้นการวิจัยเรื่องนี้จึงควรจะมีส่วนช่วยสร้างความกระจ่างในประเด็นดังกล่าว และเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่วงวิชาการด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และการพัฒนาตนเองของพยาบาล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลร่วมกันของปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การในการทำนวยการพัฒนาตนเองของพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เพื่อให้เข้าใจในความหมายและการแปลความหมายของงานวิจัยให้ตรงกัน การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะเอาไว้ดังนี้ คือ

1. **ปัจจัยด้านบุคคล** หมายถึง ปัจจัยที่แสดงลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเชื่อ ความต้องการ แรงจูงใจของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดทางจิตวิทยา ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ความเชื่ออำนาจในการควบคุม ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และความสำคัญของงานต่อชีวิตตน
2. **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลพยายามหาหนทางและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานของตนดีขึ้นกว่าเดิมและประสบผลสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวาง แม้จะให้ความพยายามอย่างมาก และใช้ระยะเวลาานาน ประเมินโดยใช้แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ดัดแปลงจาก เสกสรรค์ ทองคำบรรจง (2539) ระดับคะแนนสูง หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
3. **ลักษณะมุ่งอนาคต** หมายถึง การคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่ตนเองปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต มีการวางแผนการกระทำและประเมินผลการกระทำของตนเองเป็นการควบคุมพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางที่วางไว้ โดยยอมรับและเผชิญความยากลำบากเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายในที่สุด ประเมินโดยใช้แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตที่ดัดแปลงจาก บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ระดับคะแนนสูง หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ

4. **ความเชื่ออำนาจในการควบคุม** หมายถึง จิตลักษณะประการหนึ่งของบุคคลที่มี 2 ด้าน ประกอบด้วยความเชื่ออำนาจในตน หมายถึงผู้ที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง และความเชื่ออำนาจนอกตน หมายถึง ผู้ที่มีความเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากอำนาจที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของตนเอง เช่น โชคชะตา ความบังเอิญ หรือบุคคลอื่น ประเมินโดยใช้แบบวัดความเชื่อในอำนาจที่เกี่ยวกับการทำงาน (Work Locus of Control) ของ Spector (1988) แปลและเรียบเรียงโดย วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) ระดับคะแนนสูง หมายถึง มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง มีความเชื่ออำนาจนอกตนสูง

5. **ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน** หมายถึง ระดับความผูกพันที่บุคคลมีต่องานที่ตนปฏิบัติในสภาพแวดล้อมของงานปัจจุบัน ประเมินโดยใช้แบบวัดความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานที่ผู้วิจัยดัดแปลงจาก Kanungo (1982) ระดับคะแนนสูง หมายถึง มีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานสูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง มีความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานต่ำ

6. **ความสำคัญของงานต่อชีวิตตน** หมายถึง ระดับความสำคัญทั่วไปของการทำงานที่มีต่อชีวิตของบุคคลแต่ละคน ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง ประเมินโดยใช้แบบวัดความสำคัญของงานต่อชีวิตตนของผู้วิจัยดัดแปลงจาก England and Misumi (1986) ระดับคะแนนสูง หมายถึง งานมีความสำคัญต่อชีวิตตนสูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง งานมีความสำคัญต่อชีวิตตนต่ำ

7. **ปัจจัยด้านองค์การ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นความเชื่อหรือค่านิยมที่เกิดจากการรับรู้และความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

8. **วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง** หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมที่เกิดจากการรับรู้และคาดหวังร่วมกันของสมาชิกองค์การว่า การเรียนรู้คือส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงาน ประเมินโดยใช้แบบวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ผู้วิจัยดัดแปลงจาก Tracey et al. (1995) ระดับคะแนนสูง หมายถึง องค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับสูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง องค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในระดับต่ำ

9. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ที่บุคคลได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ และบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประเมิน

ได้โดยแบบวัดการพัฒนาคณะองของผู้ปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ระดับคะแนนสูง หมายถึง มีการพัฒนาคณะองในระดับสูง และระดับคะแนนต่ำ หมายถึง มีการพัฒนาคณะองในระดับต่ำ

10. พยาบาล หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นพยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurse) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้คือ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนของภาครัฐและเอกชนในเขตจังหวัดเชียงใหม่