

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุคโลกาภิวัตน์มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์และสังคมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความต้องการบริการด้านสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและความซับซ้อน ดังนั้นพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรจำนวนมากในด้านบริการสุขภาพ จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทันเหตุการณ์ตลอดเวลา รวมทั้งต้องรู้ความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย (พินทุสร เหมพิสุทธิ 2549: 35) การเข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ เพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถทำให้พยาบาลก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้พยาบาลสามารถพัฒนาเพิ่มศักยภาพของตนเอง เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันกับโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วิบูลย์ลักษณ์ ปรียาวงศากุล 2547: 1) พยาบาลจึงต้องปฏิรูปตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กำหนดมาตรา 29 ให้ใบอนุญาตทุกประเภทมีอายุ 5 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกคน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันกับวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อคุ้มครองสิทธิผู้ใช้บริการ หรือผู้ป่วยให้ปลอดภัยจากการประกอบวิชาชีพ และเพื่อประโยชน์ในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ (สภาการพยาบาล 2540) สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง มีสาระโดยสังเขปที่ว่า พยาบาลต้องมีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีศักดิ์ศรี และกำหนดคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา หรือบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ที่พึงประสงค์ ให้มีทักษะ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับระบบการบริการสุขภาพ (สภาการพยาบาล 2552) อีกทั้งสภาการพยาบาลได้สนับสนุนความก้าวหน้าของการพัฒนาคุณภาพบริการของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยเห็นความจำเป็นของการมีผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางหรือ

ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการที่ซับซ้อน (สมจิต หนูเจริญกุล 2550: คำนำ) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรผู้ให้บริการ ให้มีสมรรถนะ มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ก้าวสู่การเป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท แต่ละองค์กรด้านสุขภาพต้องมีการดำเนินการให้บุคลากรผู้ให้บริการ โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการให้บริการ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพ เพื่อการบริการที่มีคุณภาพและมีความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

โรงพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรทางสุขภาพของรัฐ ที่ให้บริการแก่ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไป โดยมีวิสัยทัศน์ว่า “โรงพยาบาลตำรวจ เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นสู่การบริการประทับใจ วิทยาการทันสมัย ปลอดภัยได้มาตรฐาน เพื่อตำรวจและประชาชน” และได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation) ในวันที่ 9 มีนาคม 2548 ดังนั้นเพื่อการบริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ผู้ให้บริการต้องมีความรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ (ทัศนยา บุญทอง 2543: 11) การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จำเป็นต้องใช้ฐานความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าพยาบาลซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญและเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาล พยาบาลจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีปฏิบัติให้เป็นแบบมืออาชีพ โดยพยาบาลจะต้องรอบรู้ มีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ซึ่งวิชาชีพการพยาบาลเป็นศาสตร์ที่มีความเฉพาะ ความรู้ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและพัฒนาจนเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา จากคำกล่าวที่ว่า ในทุก ๆ ปี กว่าร้อยละ 30 ของความรู้ที่บุคคลหรือองค์กรมีอยู่จะล้าสมัย หรืออีกนัยหนึ่งคือ ภายใน 4 ปี ความรู้ที่มีอยู่ทั้งหมดจะล้าสมัย (พงษ์ ผาวิจิตร 2548: 117; อรวรรณ โตสิงห์ 2549: 11-12) ดังนั้นพยาบาลจึงจำเป็นต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานในองค์กร

จากแนวคิดดั้งเดิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสถานที่ทำงานเพียงอย่างเดียว เมื่อต้องการพัฒนาความรู้บุคลากร จะส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม ส่งผลให้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (เสนห์ จุ้ยโต 2549: 60) อีกทั้งปัจจุบันนโยบายการลดอัตรากำลังคนของรัฐ ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานมากขึ้น ประชาชนมีความคาดหวังต่อการได้รับบริการมากขึ้น และในด้านงบประมาณจะต้องปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด (โรงพยาบาลตำรวจ 2551: 12) การส่งบุคลากรไปอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ก้าวทันเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมเป็นไปได้ยาก การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงมีความสำคัญ ซึ่งการเรียนรู้นั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปเป็นพฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร อีกทั้งการเรียนรู้ยังเป็น

กระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตและมีความสำคัญมากต่อการดำรงชีวิต การเรียนรู้ที่อาจเกิดจากการเรียนรู้จากกลุ่ม หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง (เชียรศรี วิวิธศิริ 2534: 120; สมกิต อิศระวัฒน์ 2538: 5-7; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2546: 32)

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลเริ่มด้วยตนเองหรืออาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในการตัดสินใจว่าต้องการเรียนรู้อะไร ตั้งวัตถุประสงค์ หาทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนและประเมินผลการเรียน (Knowles 1975: 19) สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของการศึกษาพยาบาล คือ การเตรียมพยาบาลให้เป็นผู้ที่มีทักษะมีความสามารถในการเรียนรู้ และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Patterson C., Crooks D., and Lunyk-Child O. 2002: 1) และการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการที่ช่วยเพิ่มการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถควบคุมตนเอง มีอิสระในการเรียนรู้ รู้ว่าเรื่องใดที่มีความสำคัญสำหรับตนเอง และในการควบคุมตนเองได้นั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความสามารถและบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล (Fisher, King and Tague 2001: 516) จากการศึกษาของฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague 2001) ซึ่งศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองในบริบทของพยาบาล และได้พัฒนาเครื่องมือวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล โดยพบว่า การจัดการตนเอง (Self-management) ความปรารถนาต่อการเรียนรู้ (The desire for Learning) และการควบคุมตนเอง (The Self-control) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่มีอยู่ภายในตัวผู้เรียน จึงควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวพยาบาล เพื่อให้พยาบาลพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสภาพแวดล้อม (สุรางค์ โค้วตระกูล 2550: 185) จากการศึกษาของ มูส (Moos 1973: 1) พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย มิตรสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ระดับของความต้องการในการเรียนรู้ ประสิทธิภาพขององค์กร และมูส (Moos, 1994 cited in Trainor, Jane M. 2000: 76) กล่าวว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของอังคินันท์ อินทรกำแหง (2545: 215) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร ได้รับโอกาสสนับสนุนให้ความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น ช่วยให้พยาบาลสามารถเผชิญกับความท้าทายของสภาพแวดล้อมในวงการแพทย์ในปัจจุบัน (O'shea e. 2003: 62) ซึ่งมีเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาอย่างรวดเร็ว จากความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในตัวผู้เรียน และปัจจัยภายนอกตัวผู้เรียน (ศิวัชร ภูพันธ์ 2548: 51) ปัจจัยภายในตัวบุคคลเป็นทัศนคติ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล หากทราบถึงระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรพยาบาลได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

ด้วยความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ จึงตระหนักและเห็นความสำคัญที่ต้องศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาวิจัยความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จะศึกษาวิจัยในนักศึกษาพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจและคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องนำไปส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำไปสู่การบริหารองค์กรและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

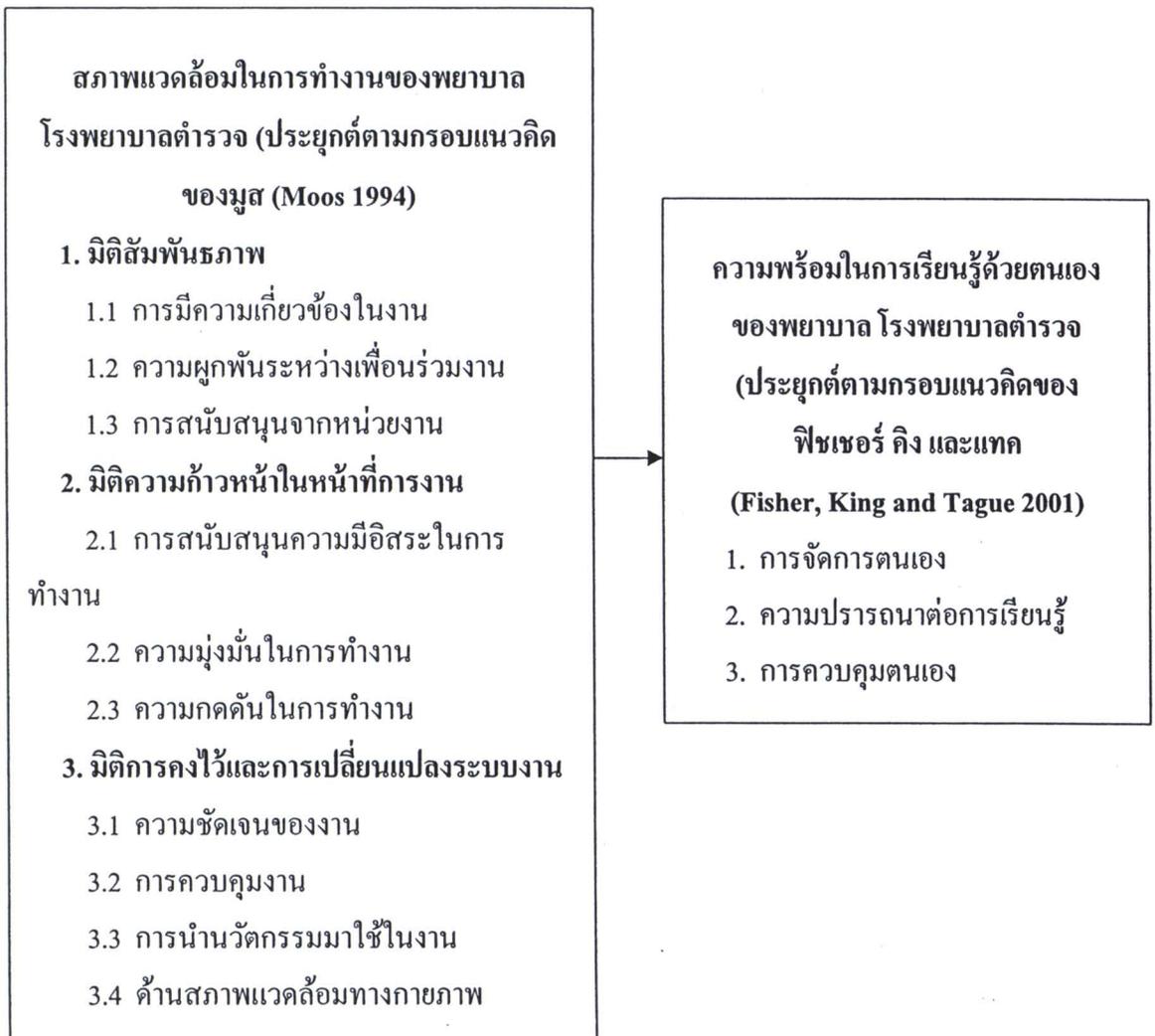
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลเริ่มด้วยตนเองหรืออาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น ในการตัดสินใจว่าต้องการเรียนรู้อะไร ตั้งวัตถุประสงค์ หาทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ เลือกรูปแบบการเรียนและประเมินผลการเรียน (Knowles 1975: 19) และการที่บุคคลจะเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมโดยรอบตัวผู้เรียน (สมคิด อิศระวัฒน์ 2543: 219) จากการศึกษาของอังสินันท์ อินทรกำแหง (2545: 215) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์บริบทที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดทฤษฎีของมูส (Moos 1994) ซึ่งได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment Scale: WES) ขององค์การด้านสุขภาพและด้านการศึกษา โดย มูส (Moos 1994 cited in Trainor 2000: 76) กล่าวว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ และระดับของความต้องการในการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่มีเนื้อหาครอบคลุมและมีความเหมาะสมกับบริบทของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของมูส (Moos 1994) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติสัมพันธภาพ 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 3) มิติการลงใจและการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

สำหรับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้นำแนวคิดทฤษฎีของฟิชเชอร์ คิง และแทค (Fisher, King and Tague 2001) ที่ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและได้พัฒนาแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นการศึกษาในบริบทของพยาบาล มาเป็นแนวคิด โดยผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ ฟิชเชอร์ คิง และแทค (Fisher, King and Tague 2001) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท และสภาพการเรียนรู้ของพยาบาลในปัจจุบัน โดย ฟิชเชอร์ คิง และแทค (Fisher, King and Tague 2001) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถควบคุมตนเอง มีอิสระในการเรียนรู้ และในการควบคุมตนเองได้นั้น ขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความสามารถ และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของฟิชเชอร์ คิง และแทค (Fisher, King

and Tague 2001) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการตนเอง 2) ด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้ 3) ด้านการควบคุมตนเอง และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงกรอบแนวคิดในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. คำถามการวิจัย

4.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับใด

4.2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับใด

4.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ หรือไม่

4.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ หรือไม่

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลตำรวจ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม 1) *ตัวแปรต้น* คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ (1) มิติสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การมีความเกี่ยวข้องกับงาน ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน (2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และแรงกดดันในการทำงาน และ (3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความชัดเจนของงาน การควบคุมงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 2) *ตัวแปรตาม* คือ ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การจัดการตนเอง ความปรารถนาต่อการเรียนรู้ และการควบคุมตนเอง

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้ระยะเวลา 6 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม พ.ศ.

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลตำรวจ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

6.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้พยาบาลมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสามารถวัดได้จากการใช้แบบสอบถามตามการรับรู้ของพยาบาล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากแนวคิดและทฤษฎีของมูส (Moos 1994) ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

6.2.1 มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความสัมพันธ์ของพยาบาลต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ๑ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การมีความเกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลว่าตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติและได้รับการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จากผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความผูกพันและอุทิศตนให้กับงาน

2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Coworker Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาล มีความสามัคคีไว้วางใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยร่วมกันคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาในวางแผน ปรับปรุง และพัฒนางาน

3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การที่พยาบาลรับรู้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยให้คำแนะนำปรึกษา ให้ข้อมูลย้อนกลับในทางสร้างสรรค์ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2.2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimensions)

หมายถึง การรับรู้ในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยหรือส่งเสริมความก้าวหน้า ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานและ

แรงกดดันในการทำงาน

1) *ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อองค์กร ในการส่งเสริมสนับสนุนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ พยาบาล มีอิสระในการวางแผนการทำงาน และมอบอำนาจการตัดสินใจ สิ่งกรที่เหมาะสมมีความ สอดคล้องกับขอบเขตหน้าที่ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความถนัด รวมทั้งเปิดโอกาสให้ใช้ ความรู้ ทักษะส่วนตัว และทักษะทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2) *ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (Task Orientation)* หมายถึง การที่ พยาบาลรับรู้ความตระหนักและให้ความสำคัญ ถึงความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีการกำหนดคน โยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของโรงพยาบาล และหน่วยงานมีการกำหนดขอบเขต มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อบรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) *ด้านแรงกดดันในการทำงาน (Work Pressure)* หมายถึง การรับรู้ ปริมาณงาน ระยะเวลาที่กำหนดให้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลว่ามีความเพียงพอต่อการคิดค้น พัฒนางานและการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมทั้งกระจายงานที่มีความสำคัญ งานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถ มีการมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.2.3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในความชัดเจนของระบบงาน โครงสร้าง และความ คาดหวังของหน่วยงานในโรงพยาบาลตำรวจ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความชัดเจนของงาน การ ควบคุมงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1) *ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity)* หมายถึง การรับรู้บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาล มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรแต่ละระดับอย่างชัดเจน มีการประกาศ สื่อสารและถ่ายทอด กฎระเบียบต่าง ๆ อย่าง ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง โดยผู้บังคับบัญชาสามารถให้ข้อมูล ข่าวสารอย่างกระจ่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2) *ด้านการควบคุมงาน (Control)* หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลว่า องค์กรมีกฎเกณฑ์และหลักการหรือแนวทางในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาล หากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อกฎเกณฑ์ หลักการอย่างเคร่งครัด มากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของพยาบาล ย่อมไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความใฝ่รู้ ในการปฏิบัติงานของพยาบาล กฎระเบียบจึงต้องมีความทันสมัย มีความยืดหยุ่นเพื่อเอื้อประโยชน์ ต่อคุณภาพของงาน

3) **ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลว่าองค์กรมีการส่งเสริม สนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในงาน เช่น การนำวิทยาการเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาใช้อย่างเหมาะสมในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อรับทราบความก้าวหน้าทางวิชาชีพและสนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้จากการประชุมทางวิชาการ บทความวิจัย มาทดลองใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล

4) **ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort)** หมายถึง การรับรู้สิ่งที่อยู่โดยรอบภายในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาล เช่น ห้องทำงาน มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่เอื้อต่อการทำงาน มีหนังสือ เอกสารวิชาการ ทั้งระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ การจัดเก็บข้อมูล การเข้าถึงข้อมูล มีคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตใช้ในการสืบค้นข้อมูล เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล เพื่อค้นหาหาความรู้ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและโรคต่าง ๆ

6.3 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความสามารถและลักษณะส่วนบุคคลซึ่งนำไปสู่การแสวงหาความรู้ที่มีต่อวิชาชีพและการเรียนรู้ทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล 3 ด้าน ดังนี้ (Fisher, King and Tague 2001)

6.3.1 การจัดการตนเอง (Self-management) หมายถึง ความสามารถในการกำกับตนเองของพยาบาล เชื่อมั่นในการจัดการวางแผนของตนเองสามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ ค้นหาแหล่งข้อมูลในเรื่องที่สนใจ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองเกือบทุกเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการฟัง การอ่าน การค้นหาข้อมูลจากสื่อที่ทันสมัย นามาคิด วิเคราะห์ และสามารถบริหารจัดการเวลาในเรียนรู้ด้วยตนเอง ลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ มีความอดทน และมีการประเมินล่วงหน้าเพื่อหาหนทางในการจัดการตนเองในการเรียนรู้และหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

6.3.2 ความปรารถนาต่อการเรียนรู้ (The Desire for Learning) หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อค้นหาความจริงก่อนตัดสินใจ ยินดีต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น และมีความสุขกับการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ด้วยการเปิดใจกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และประเมินความคิดใหม่นั้นอย่างมีวิจารณญาณ สนุกกับการเรียนรู้ที่ทำทนาย และเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง

6.3.3 การควบคุมตนเอง (The Self-control) หมายถึง ความสามารถของพยาบาลต่อการค้นหาข้อมูลสำหรับตนเอง เพื่อการค้นพบและประเมินสมรรถนะตนเองว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด โดยตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ ควบคุมและตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ไม่ย่อท้อแม้เป็นเรื่องยาก มีความรับผิดชอบ มีความคิดที่เป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหา เชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง เมื่อประสบปัญหาที่ไม่เข้าใจจะไม่หลีกเลี่ยงปัญหา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่อุปสรรค และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารทางการพยาบาล ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรพยาบาลในองค์กร เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการ และพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

7.2 เป็นแนวทางในการปรับปรุง และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรพยาบาลในองค์กร