



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า จากตำรา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบและแนวคิดในการวิจัย เสนอตามลำดับดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
 - 1.1 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
 - 1.3 การสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของโรงพยาบาลตำรวจ
 - 1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง
 - 3.2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย
วันที่..... 10 พ.ค. 2555
เลขทะเบียน..... 245445
เลขเรียกหนังสือ.....

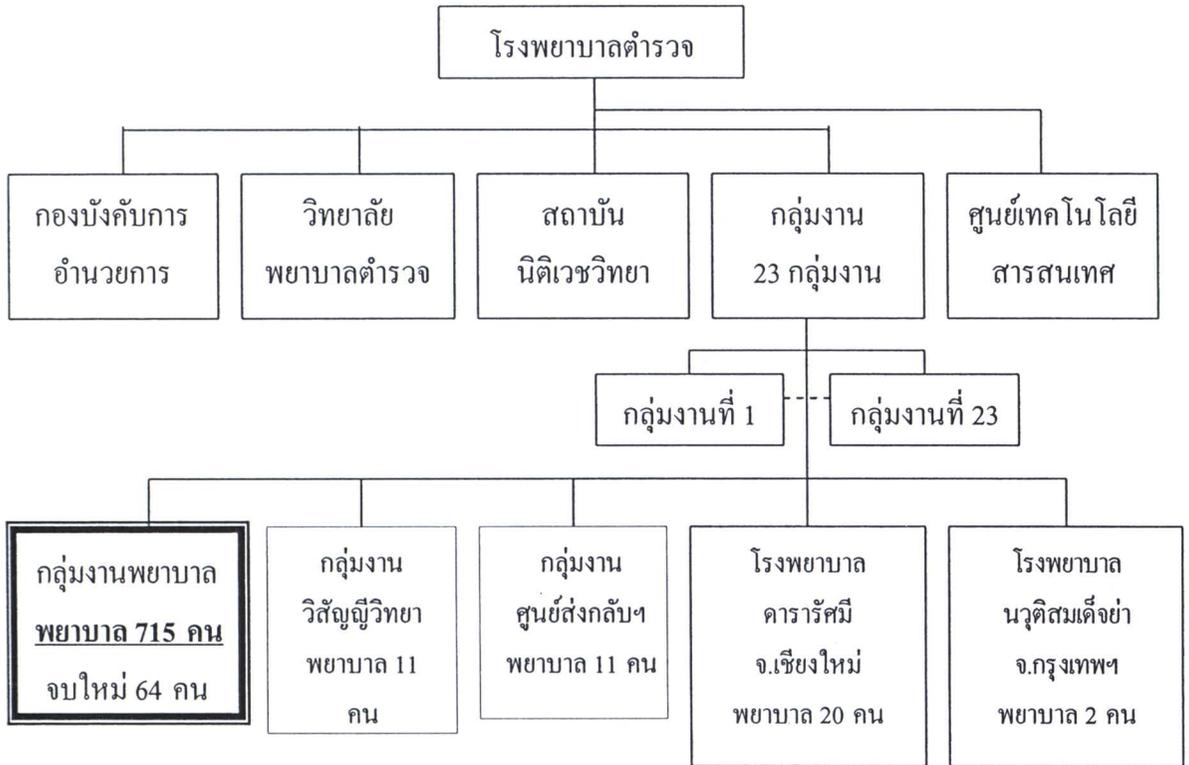
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

การพัฒนาบุคคลได้อย่างต่อเนื่องนั้น การเรียนรู้นับเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง หากบุคคลมีความใฝ่เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา จนนำไปสู่เป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างสมบูรณ์ ถือเป็นแรงขับเคลื่อน และคงอยู่ของระบบการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาล (อ้างคินันท์ อินทรกำแหง 2545: 4-7) ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นนั้นเนื่องจากผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน (Bandura 1969, 1971 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล 2550: 236)

1.1 โครงสร้างบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ

โรงพยาบาลตำรวจ เป็นสถานบริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ มีจำนวนเตียง 610 เตียง (ข้อมูล ณ กันยายน 2552) สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแล การบริการด้านการรักษาพยาบาล การสาธารณสุขแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งมีที่ตั้งทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตลอดจนให้บริการประชาชน รับผิดชอบผลิตพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล การศึกษาอบรมวิชาการ ด้านการแพทย์และการพยาบาล ให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานอื่นที่ขอความร่วมมือ ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่น เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และฝึกอบรมทางการแพทย์เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการทางการแพทย์ รับผิดชอบการบริหารงานเกี่ยวกับบุคคล พัสดุ งบประมาณ การเงิน การแพทย์ การพยาบาล และการแพทย์ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม ให้คำแนะนำเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการกำหนดนโยบายแผนงาน โครงการ คำสั่งระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติ มาตรการ และกรรมวิธีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานสายการแพทย์ ให้การสนับสนุนงานแพทย์หลวงจิตจรดดา แพทย์หลวงพระบรมมหาราชวัง แพทย์อาสาในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ส่วนราชการ หรือองค์กรต่าง ๆ ที่ร้องขอ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โรงพยาบาลตำรวจ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 27 หน่วยงาน ประกอบด้วย 3 กองบังคับการ 1 ศูนย์ และ 23 กลุ่มงาน ดังนี้ กองบังคับการอำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สถาบันนิติเวชวิทยา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และกลุ่มงาน 23 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด กลุ่มงานตา กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานผู้ป่วยนอก กลุ่มงานพยาบาล กลุ่มงานเภสัชกรรม กลุ่มงานโภชนาการ กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัว กลุ่มงาน

เวชศาสตร์ฟื้นฟู กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานศูนย์ส่งกลับและรถพยาบาล กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ กลุ่มงานสูตินรีเวชกรรม กลุ่มงานหู คอ จมูก กลุ่มงานออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานอายุรกรรม กลุ่มงานพยาธิวิทยา กลุ่มงานชีวเคมี โรงพยาบาลดาราภิรมย์ โรงพยาบาลนวัตวิทย์ (โรงพยาบาลตำรวจ 2548: 64-65)



ภาพที่ 2.1 ผังแสดงโครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลตำรวจ

วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลตำรวจกำหนดว่า “โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรที่ มุ่งมั่นสู่ บริการประทับใจ วิชาการทันสมัย ปลอดภัยได้มาตรฐาน เพื่อดำรงและประชาชน” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว โรงพยาบาลตำรวจได้แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ บริการอย่างต่อเนื่อง โดย 1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม ถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์และ ค่านิยม ผ่านระบบการนำไปยังบุคลากรทุกคนและคู่พันธมิตรที่สำคัญ เพื่อนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติ ตนของผู้บริหารระดับสูงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร 2) สร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ ส่งเสริม กำหนด และส่งผลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมที่ดี 3) สร้างสิ่งแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับปรุงผลงาน การบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร การสร้าง นวัตกรรม ความคล่องตัวขององค์กร การเรียนรู้ในระดับองค์กรและบุคลากร สัมพันธภาพในการ

ทำงานที่ดี ความร่วมมือและประสานบริการ 4) สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย (โรงพยาบาลตำรวจ 2551: 3) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว โรงพยาบาลตำรวจได้กำหนด ค่านิยม พันธกิจไว้ดังนี้

ค่านิยมของโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ “สามัคคี มีวินัย ใส่ใจบริการ สืบสานคุณธรรม” และพันธกิจ ดังนี้

1. ให้บริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุมการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ตำรวจ ครอบครัว และประชาชน
2. ให้บริการด้านนิติเวชวิทยาและชันสูตร
3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์
4. เป็นฝ่ายอำนวยการทางการแพทย์ให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการปฏิบัติงานร่วม หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของแพทย์หลวงจิตรา แพทย์หลวงของพระบรมมหาราชวัง แพทย์อาสาในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และส่วนราชการ หรือองค์กรต่าง ๆ ที่ร้องขอ หรือได้รับมอบหมาย

อีกทั้งโรงพยาบาลตำรวจมีแผนกลยุทธ์ ปี 2550-2554 ได้แก่ ขยายและพัฒนาบริการ เชิงรุกในด้านต่าง ๆ พัฒนาคุณภาพบริการขององค์กร พัฒนาศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บริการประชาชน ตำรวจ และครอบครัว ให้ทั่วถึงและครอบคลุม ต้องการให้การรักษาผู้ป่วยเป็นไปตามมาตรฐานสากล และต้องการ ไปสู่โรงพยาบาลตติยภูมิขั้นสูง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 1) ผู้ใช้บริการโรงพยาบาลตำรวจมีความพึงพอใจในบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน 2) บุคลากรโรงพยาบาลตำรวจมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและระบบบริหารจัดการองค์กร 3) โรงพยาบาลตำรวจมีคุณภาพตามมาตรฐานการรับรองของสถาบันพัฒนาคุณภาพการบริการและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา (โรงพยาบาลตำรวจ 2551: 14)

จากวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ของผู้บริหาร โรงพยาบาลตำรวจ พบว่าโรงพยาบาลตำรวจ ได้มีการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับปรุงผลงาน การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ในระดับองค์กรและบุคลากร และเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลตำรวจที่ว่า “วิทย์การทันสมัย” บุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจจำเป็นต้องรู้เท่าทันเทคโนโลยี เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ความต้องการและความคาดหวังด้านการให้บริการสุขภาพที่มีมากขึ้นกว่าในอดีต ปัจจุบันดังกล่าว

ก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนเน้นการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพ คุ่มค่า คุ่มทุน และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บทบาทหน้าที่ของพยาบาลและสมรรถนะในการให้บริการทางการพยาบาลต้องแปรเปลี่ยนไป ต้องปฏิบัติงานที่ซับซ้อนมากขึ้น ด้วยความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ และตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างมีคุณภาพ คุ่มค่า ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.1 บทบาทหน้าที่และสมรรถนะหลักของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

องค์การพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่ดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล จุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้รอดพ้นจากอันตรายและดำรงชีวิตอย่างผาสุกตามอัตรภาพ รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน องค์การพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละสังกัดกำหนดชื่อเรียกที่แตกต่างกัน สำหรับโรงพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้คำว่า “กลุ่มงานพยาบาล”

กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ (โรงพยาบาลตำรวจ 2548: 65-66) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรทางด้านการพยาบาล ให้การบริการทางการพยาบาลแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกันคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง สร้างความพึงพอใจทั้งผู้ใช้และผู้ให้บริการ พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ เพื่อประกันคุณภาพการบริการทางการพยาบาล ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานและระหว่างการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้ทางวิชาการ ปฏิบัติงานธุรการ และสถิติต่าง ๆ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ควบคุม บำรุงรักษา และจัดทำทะเบียนเครื่องมือเครื่องใช้ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 9 สายงานหลัก และหน่วยขึ้นตรงหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล ดังนี้ สายงานการพยาบาลอายุรกรรมและจิตเวช สายงานการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม สายงานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน สายงานการพยาบาลห้องผ่าตัด สายงานการพยาบาลศัลยกรรมทั่วไปและศัลยกรรมอุบัติเหตุ สายงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม สายงานการพยาบาลออร์โธปิดิกส์ สายงานการพยาบาลไอ.ซี.ยู. สายงานการพยาบาลหน่วยตรวจพิเศษและตา หู คอ จมูก และหน่วยขึ้นตรงหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล ทำหน้าที่ สนับสนุนการบริหารและการปฏิบัติการพยาบาล ดูแลหน่วยงานธุรการ หน่วยพัฒนาบุคลากรและคุณภาพการพยาบาล หน่วยซักฟอก หน่วยจ่ายกลาง ตึกพักพยาบาล

โดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1) การบริหารการพยาบาล (โรงพยาบาลตำรวจ 2548: 191-195) กลุ่มงานพยาบาลมีการบริหารจัดการ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะการบริหารตามสายการบังคับบัญชา กำหนดผู้บริหารเป็น 3 ระดับ คือ หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล หัวหน้าสายงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย /

หัวหน้าหน่วย และมีการจัดทำคำจำกัดความของงาน (Job Description) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ของทุกระดับการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการ/คณะทำงานชุดต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแทนจากหอผู้ป่วย/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสายงานพยาบาล และบุคลากรทุกระดับสามารถเสนอความเห็น/ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ได้ทุกเรื่องทางเว็บบอร์ดในอินทราเน็ต (Web Board ใน Intranet) หรือเสนอโดยตรง

2) กลุ่มงานพยาบาลมีกลยุทธ์ในการดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล โดยเตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกคนก่อนปฏิบัติงาน มีระบบพี่เลี้ยง (Clinical Preceptors) และประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาการเข้าโครงการนาน 3 เดือน นับตั้งแต่เริ่มเข้าประจำการ

3) การสื่อสาร มี 2 ระดับ ได้แก่ การสื่อสารระดับงานพยาบาล โดยแจ้งหรือสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรตามสายการบังคับบัญชาในโครงสร้างการบริหารและการแจ้งหรือสั่งการในวาระการประชุมประจำเดือน มีการประชุมคณะกรรมการบริหารงานพยาบาล ทุกวันพฤหัสบดี สัปดาห์ที่ 2 และ 4 ของเดือน มีการประชุมผู้บริหารทุกระดับในงานพยาบาล ทุกวันศุกร์ สัปดาห์ที่ 3 ของเดือน และสื่อสารผ่านเว็บบอร์ดในอินทราเน็ต (Web Board ใน Intranet) และการสื่อสารระดับหอผู้ป่วย/หน่วย ทุกหอผู้ป่วย/หน่วย มีการสื่อสารระหว่างสายงานการพยาบาล/ระหว่างหอผู้ป่วย/ระหว่างหน่วย

4) กลุ่มงานพยาบาลส่งตัวแทนของกลุ่มงานพยาบาลเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการทุกชุดของโรงพยาบาล เพื่อร่วมวางนโยบาย จัดทำระบบ/แนวทางต่าง ๆ และเป็นตัวเชื่อมการดำเนินการภายในกลุ่มงานพยาบาล

อีกทั้งกลุ่มงานพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักของพยาบาล กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย เพื่อช่วยให้อาชีพการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จและมีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ จริยธรรม (Integrity) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การบริการที่ดี (Service mind) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) และการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based practice) (โรงพยาบาลตำรวจ 2551: 14)

จากบทบาทหน้าที่และสมรรถนะหลักของกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่มุ่งเน้นให้บริการทางการพยาบาลแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการประกันคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการทำงานเป็นทีม สร้างความพึงพอใจทั้งผู้ใช้และผู้ให้บริการ การที่องค์กรจะให้บริการได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากร

ทางการพยาบาลทุกระดับอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของพยาบาล (ศิริพจน์ มะโนคี 2544: 52)

1.2.2 ระดับการปฏิบัติงานกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ระดับการปฏิบัติงานกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ (Practice level) หมายถึง ระดับชั้นในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

1) ผู้บริหาร (*Nursing administrators*) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล หัวหน้าสายงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าหน่วย

(1) หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล ปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของกลุ่มงานพยาบาล ปัจจุบันมีระดับตำแหน่งพยาบาล (สบ 5) ชั้นยศ พันตำรวจเอก (พิเศษ) รับผิดชอบบริหารและกำหนดนโยบายเพื่อการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลตำรวจและทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการบริหารงานพยาบาล

(2) หัวหน้าสายงานการพยาบาล ปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชาระดับกลางปัจจุบันมีระดับตำแหน่งพยาบาล (สบ 4) ชั้นยศ พันตำรวจเอก รับผิดชอบงาน หรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล โดยทำหน้าที่บริหารและนำนโยบายลงสู่หน่วยปฏิบัติ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา สอน แนะนำ ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย ปฏิบัติในฐานะผู้บังคับบัญชาระดับต้นของงานพยาบาล ปัจจุบันมีระดับตำแหน่งพยาบาล (สบ 2) หรือพยาบาล (สบ 3) ชั้นยศ ตั้งแต่ พันตำรวจตรี ถึงพันตำรวจโท รับผิดชอบด้านการบริหาร ด้านการบริการ ด้านวิชาการ และประสานงานของหอผู้ป่วย หรือหน่วยที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างคุณภาพทางการพยาบาล

2) ผู้ปฏิบัติการ (*Staff nurses*) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลประจำการ

จะเห็นได้ว่า กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการจัดทำคำจำกัดความของงาน (Job Description) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ของทุกระดับการปฏิบัติงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของระบบการบริหารงานขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 การสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของโรงพยาบาลตำรวจ

จากวิสัยทัศน์ที่กล่าวว่า “โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นสู่ บริการ ประทับใจ วิทยาการทันสมัย ปลอดภัยได้มาตรฐาน เพื่อตำรวจและประชาชน” โดยนำหลักการ บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) การประกันคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) และ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งทุกกิจกรรมต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การพัฒนาคุณภาพบริการ โดยอาศัยความร่วมมือและความสามารถของบุคลากรในโรงพยาบาล รวมทั้งพยาบาลให้มีศักยภาพ สามารถพัฒนาตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.3.1 โรงพยาบาลตำรวจมีการพัฒนาการเรียนรู้สำหรับผู้นำ โดยผู้ที่มีคุณสมบัติ ตามเกณฑ์กำหนด เข้าอบรมหลักสูตร โครงการเสริมสร้างพัฒนาภาวะผู้นำในระดับต่าง ๆ ตามที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด เช่น หลักสูตรสารวัตร หลักสูตรผู้กำกับ หลักสูตรผู้บังคับการ เป็นต้น

1.3.2 มีเวทีในการนำเสนอผลงาน เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และวิชาชีพ รวมทั้งนำเสนอนวัตกรรมในการดูแลและบริการผู้ป่วย อาทิ กิจกรรมเวทีคุณภาพ การ จัดประชุมวิชาการวันตำรวจ การจัดประชุมวิชาการงานพยาบาล เป็นประจำทุกปีเพื่อเปิด โอกาสให้ บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล ได้นำเสนอผลงานทางวิชาการ นวัตกรรมใหม่ ๆ และ แลกเปลี่ยนความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาลที่ทันสมัย

1.3.3 กลุ่มงานพยาบาลจัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อการกำกับ ติดตาม และปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ พยาบาลทุกคนจึงต้องปฏิบัติตามคู่มือ เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรฐาน ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ด้วยตนเองสม่ำเสมอ

1.3.4 กลุ่มงานพยาบาลมีการกำหนดและประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะ ด้านวิชาชีพ การพยาบาลและผดุงครรภ์ประจำกลุ่มงานสำหรับพยาบาลทุกคน เพื่อให้พยาบาลมีการ ทบทวนความรู้ พัฒนาตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.3.5 กำหนดให้พยาบาลมีชั่วโมงในการอบรมวิชาการอย่างน้อย 10 วัน/ปี ประกอบด้วย การประชุมวิชาการภายในสายงาน ภายในหน่วยงาน หอผู้ป่วยและภายนอก หน่วยงาน

1.3.6 สนับสนุนให้พยาบาลลาศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโท ปีละ 5 คน และระดับ ปริญญาเอก ปีละ 1 คน

1.3.7 มีห้องสมุดของโรงพยาบาล ที่สามารถค้นคว้าด้วยตนเองได้ในเวลาราชการ จะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลตำรวจได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ พยาบาลสามารถจัดการตนเอง ควบคุมตนเองในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และ

พร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีพันธกิจและเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในองค์กร ในการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับปรุง ประยุกต์ใช้ ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ แสวงหาและเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ที่ทันสมัย สามารถให้บริการ ได้อย่างถูกต้อง ถูกใจผู้รับบริการ ตามมาตรฐานวิชาชีพ (โรงพยาบาล ตำรวจ 2551)

1.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ พยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

โรงพยาบาลตำรวจ ได้มีนโยบายในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความพร้อมใน การเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ดังนี้

1.4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลในด้านการเรียนรู้ จากการที่โรงพยาบาลตำรวจ เป็นหน่วยงานสนับสนุน สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนหลาย ระดับชั้น มีข้อจำกัดทางงบประมาณที่ล่าช้าในการพัฒนาองค์กร พื้นที่การให้บริการบางจุดคับแคบ และระบบสารสนเทศยังไม่ทั่วทั้งองค์กร ไม่มีระบบประมวลผลข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้บริการที่ เพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากนโยบายการลดกำลังคน ของรัฐบาล ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทาง ในการบรรจุเข้ารับราชการในแต่ละปีมี จำนวนน้อย ปริมาณงานมากขึ้น จำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้น การทำงานของแพทย์และพยาบาลจึงมีโอกาส เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องมากขึ้น จากปัญหาและข้อจำกัดดังกล่าว โรงพยาบาลตำรวจจึงให้ ความสำคัญกับการพัฒนา โดยบรรจุการพัฒนาบุคลากรในแผนกลยุทธ์โรงพยาบาลตำรวจ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2550-2554 มีวัตถุประสงค์ข้อหนึ่ง คือ การส่งเสริมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บริการที่ดี และมีประสิทธิภาพ (โรงพยาบาลตำรวจ 2551: 12-16)

1.4.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ กล่าวคือ ในปี 2548 โรงพยาบาลตำรวจได้ จัดให้มีตำแหน่งเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายการแพทย์ โดยสามารถเลื่อนไหลทาง วิชาการจากระดับ สบ 1 สู่มัธยมศึกษา 2 และระดับ สบ 2 สู่มัธยมศึกษา 3 ได้ทุกคนหากมีคุณสมบัติตาม ข้อกำหนด โดยคุณสมบัติข้อหนึ่ง คือ การทำผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ เลื่อนขึ้น และในปี 2549 กำหนดให้มีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นตามอัตราที่ได้รับการ อนุมัติจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ (โรงพยาบาล ตำรวจ 2551: 31-35) ดังนั้นพยาบาลจึงต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจัดการตนเอง ในการวางแผน ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจาก

อินเทอร์เน็ต หรือจากการฟังและถามจากผู้รู้ เพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดเป้าหมาย และวางแผนงาน ก่อให้เกิดผลงานด้านวิชาการทั้งทางด้านคลินิกและด้านการบริการทางการแพทย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาองค์การพยาบาล

กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งเป็น 1 ใน 23 กลุ่มงานของ โรงพยาบาลตำรวจ มีลักษณะการบริหารตามสายการบังคับบัญชา มีการจัดทำคำจำกัดความของงาน (Job Description) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job Specification) ของทุกระดับการปฏิบัติงานไว้ อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม บุคลากรทุกระดับสามารถ เสนอความเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารได้ทุกเรื่องทางเว็บบอร์ดในอินทราเน็ต (Intranet) หรือ เสนอโดยตรง การสื่อสาร มีการแจ้งหรือสั่งการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรตามสายการบังคับบัญชา หรือผ่านเว็บบอร์ดในอินทราเน็ต ส่วนการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อการเรียนรู้ ของพยาบาลนั้นสามารถใช้ได้บางหน่วยงานเท่านั้น ซึ่งปัจจุบันระบบสารสนเทศได้รับการอนุมัติ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงทั้งระบบ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการ ค้นหาข้อมูลและช่วยในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร (โรงพยาบาลตำรวจ 2548 : 191-195)

1.4.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการทำงานและการเรียนรู้

โรงพยาบาลตำรวจมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ บริเวณสถานที่ ปฏิบัติงานของพยาบาลมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศในทุกหน่วยงานช่วยให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผ่อนคลาย อีกทั้งพยาบาลในโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่จบจากสถาบันเดียวกัน คือ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง ซึ่งมีความผูกพัน กัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล อีกทั้งมีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์หลาย กิจกรรมในแต่ละปี อาทิ งานกีฬาภายใน โรงพยาบาล งานเกษียณอายุ งานเลี้ยงปีใหม่ทั้ง โรงพยาบาล และแต่ละหน่วยงาน งานฉลองในโอกาสพิเศษอื่น ๆ เป็นต้น กลุ่มงานพยาบาลจัด โครงการสมาน สามัคคีด้วยดนตรีและกีฬา เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพและสุขภาพจิตให้แก่บุคลากรทางการ พยาบาล โดยจัดขึ้นเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้พยาบาลได้ผ่อนคลาย กิจกรรมประกอบด้วย การพัฒนา บุคลิกภาพ การนั่งสมาธิ การออกกำลังกาย และดนตรีบำบัด เป็นต้น และมีการจัดการบรรยายธรรม ทุกเดือน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรพยาบาลมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการฟังบรรยายธรรมช่วยให้พยาบาลมีจิตใจเข้มแข็ง เกิดสติปัญญา ควบคุมตนเอง สามารถ นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางานอย่าง ต่อเนื่อง และกลุ่มงานพยาบาลยังมีนโยบายพยาบาลต้นแบบ เพื่อสร้างภาพลักษณ์พยาบาลตำรวจที่ดี และมีการกำหนดให้พยาบาลต้องกล่าวปฏิญาณตนและอุคมคติตำรวจทุกวันจันทร์และพุธ ก่อน ปฏิบัติงานประจำวันเพื่อแสดงความสามัคคี รักษาดี ปลูกจิตสำนึกและตระหนักถึงระเบียบวินัยที่

เครื่องครัดของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

จะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลตำรวจเป็นองค์กรที่มีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมความรู้ทางด้านวิชาการ สัมพันธภาพ และความก้าวหน้าในวิชาชีพแก่บุคลากร มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้คำนิยาม “สิ่งแวดล้อม” หมายความว่า สิ่งต่าง ๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้น โดยธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์ได้ทำขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้คำว่า “สภาพแวดล้อม” ซึ่งมีความหมาย เช่นเดียวกัน จากความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและมนุษย์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เป็นปฏิสัมพันธ์ของระบบย่อยทุกระบบสัมพันธ์กับระบบใหญ่ไปพร้อมกัน สิ่งนี้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นเรื่องธรรมชาติและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษย์ 2544: 1) ทุกสิ่งทุกอย่างที่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่มคน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม วัฒนธรรม หรือจิตใจ ต่างมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงาน (กัลยารัตน์ อ้องคณา 2549: 44) จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการสะท้อนถึงความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรที่มีต่องาน ถ้าบุคลากรมีความรู้สึกรับรู้ที่ดีต่องาน จะทุ่มเท กำลังใจ กำลังความคิด และ กำลังกาย ทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น(สุดารัตน์ เหลาฉลาด 2547: 42)

2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม บรรยากาศ หรือสิ่งที่อยู่โดยรอบผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และการเรียนรู้ (ปีทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ 2545: 46; กนกศิลป์ พุทธิศิลป์รสกุล 2543: 14) ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ (อุ้นตา นพคุณ 2527: 102; วิไลพร มณีพันธ์ 2539: 39) อังสินันท์ อินทรกำแหง (2545: 68) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาพที่สะดวกสบาย เหมาะสมกับการทำงาน ทั้งด้านสี เสียง อากาศ ห้อง มีอุปกรณ์ อำนวยความสะดวก ชั่วโมงทำงาน เหมาะสม สะดวกในการไปกลับระหว่างที่พักกับที่ทำงานและติดต่อสื่อสารทั้งในและนอกองค์กร ได้ดี ในการศึกษานี้ได้เลือกใช้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ มุส

(Moos 1994 cited in Trainor 2000: 19) ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้นในด้านสัมพันธภาพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน และมูส (Moos 1986 cited in Trainor 2000: 40) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้น เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลในองค์กรจะนำคุณประโยชน์ ความมีมาตรฐาน และความสามารถของบุคคลมาหลอมรวมกัน ก่อให้เกิดเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคล เป็นวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างสรรค์ในองค์กร

2.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 ลักษณะของสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์กร เป็นการจัดการให้บุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความรู้ความสามารถ โดยการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่อง การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้า การที่องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรให้อยู่ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ยุทธศาสตร์หนึ่งในการพัฒนาและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (กฤษดา แสงวดี 2549: 39-48) ในสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาล ทำให้พยาบาลมีโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ โดยการเรียนรู้จากผู้ป่วย จากการปฏิบัติการพยาบาลและจากสภาพสังคมของพยาบาล ทำให้มีโอกาสในการพัฒนางานและเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Nokdee 2007: 154) ดังคำกล่าวของ แบนดูรา (Bandura 1969, 1971 อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล 2550: 236) ที่ว่า คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสภาพแวดล้อม และจากการศึกษาของอังสินันท์ อินทรกำแหง (2545: 215) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญและมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

มีนักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้แตกต่างกัน อาทิ

อุ้นตา นพคุณ (2527: 102) วิไลพร มณีพันธ์ (2539: 39) และจันทนา นาคฉาย (2545: 22) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม และ 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ Mikdashi (1999: 51) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็น 6 ด้าน

ได้แก่ 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (creativity and challenging work) 2) ความกดดันจากภาระงาน (workload pressure) 3) การสนับสนุนจากผู้บริหาร (supervisory encouragement) 4) อุปสรรคภายในหน่วยงาน (organizational impediments) 5) การสนับสนุนจากทีมงาน (workgroup support) 6) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ (sufficient resources)

สมคิด อิศระวัฒน์ (2543: 219) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ Moos (1994a cited in Polito, Kros and Berry 2004: 24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

อีกทั้ง บุญใจ ศรีสถิตยัณกูร (2550: 250) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) 2) ความผาสุกและความปลอดภัย (Well being and safety) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของมูส

ในปี ค.ศ. 1970 Dr. Rudolph H. Moos ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ได้พัฒนาเครื่องมือในการวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (The Work Environment Scale: WES) ขององค์การด้านสุขภาพและด้านการศึกษา (Moos 1994a cited in Polito, Kros and Berry 2004: 24) โดย มูส (Moos) กล่าวถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 1) มิติสัมพันธภาพ 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ความก้าวหน้าในอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทั้งมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ และระดับของความต้องการในการเรียนรู้ (Moos 1973: 1; Moos, 1994 cited in Trainor 2000: 76) ซึ่งเครื่องมือวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมูส (The Work Environment Scale: WES) มีเนื้อหาแนวคิดที่ครอบคลุมและมีความเหมาะสมที่จะนำมาศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง โดยแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ (Moos 1994 cited in Trainor 2000: 19) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) มิติสัมพันธภาพ (*Relationship Dimensions*) มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง ขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Coworker Cohesion) หมายถึง บรรยากาศความเป็นมิตร สัมพันธภาพและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

และ (3) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน (Supervisor Support) หมายถึง การบริหารจัดการในองค์กร และการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (*Personal Growth Dimensions*) มิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (*Autonomy*) หมายถึง การสนับสนุนการมอบอำนาจการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (2) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน (*Task Orientation*) หมายถึง การวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ (3) ด้านแรงกดดันในการทำงาน (*Work Pressure*) หมายถึง ปริมาณเวลาที่ถูกกำหนดให้กับงานและการทำงาน ว่ามีเพียงพอหรือไม่เพียงพอต่อการคิดค้นหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (*System Maintenance and Change Dimensions*) มิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านความชัดเจนของงาน (*Clarity*) หมายถึง ความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในแต่ละวัน โดยมีการสื่อสารแผนงาน และกฎระเบียบแก่พนักงานอย่างชัดเจน (2) ด้านการควบคุมงาน (*Control*) หมายถึง กฎเกณฑ์และหลักการหรือแนวทางในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (*Innovation*) หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร และ (4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (*Physical Comfort*) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล การที่บุคคลจะเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมโดยรอบตัวผู้เรียน หากสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยหรือสนับสนุน จะทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้ก็จะเป็อุปสรรคหรือขัดขวางมิให้การเรียนรู้เกิดขึ้น (สมคิด อิศระวัฒน์ 2543: 219)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

นฤมล เกื่อนมา (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และหาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล จำนวน 634 คน พบว่า สภาพแวดล้อมในวิทยาลัยด้านหลักสูตร

อาจารย์ เพื่อนและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ สภาพแวดล้อมด้านเพื่อน ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลได้ร้อยละ 25.51

วิภาศิริ นราพงษ์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์กับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการศึกษา/อบรมเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้คอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การสนับสนุนจากหน่วยงาน บรรณารักษ์ในหน่วยงาน และผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของอาจารย์พยาบาล

สถาพร แถวจันทิก (2543) ได้ศึกษาความรู้และทักษะของพยาบาลในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง พบว่าระดับความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะทักษะด้านการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ และพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาล ได้แก่ ประสบการณ์การใช้คอมพิวเตอร์ และประสบการณ์การเรียนรู้หรืออบรมการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีใช้ในโรงพยาบาล และจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีในจุดที่ปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษา และการมีเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์ในโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การใช้คอมพิวเตอร์ทำให้งานยุ่งยากขึ้น และคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่มีจำนวนน้อย และโรงพยาบาลยังขาดงบประมาณในการพัฒนาระบบสารสนเทศ ไม่มีการจัดระเบียบการใช้คอมพิวเตอร์ที่ชัดเจน และพยาบาลไม่มีเวลาในการศึกษาหรือฝึกหัดอย่างจริงจัง เนื่องจากงานประจำมีมาก

จันทนา ชื่นวิสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการใช้

คอมพิวเตอร์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ร้อยละ 23.5 และยังพบว่า หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับปฏิบัติงานด้านกายภาพมาก จะส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานมากขึ้นด้วย

กนกวรรณ ทองฉวี (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง บทบาทอาจารย์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถาบัน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 จำนวน 304 คน พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมในสถาบันมีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) และสภาพแวดล้อมในสถาบันมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในงานผู้ป่วยในอย่างน้อยเป็นเวลา 6 เดือน จำนวน 303 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติสัมพันธภาพ และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน สามารถร่วมทำพยากรณ์ความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ ตามลำดับ ได้ร้อยละ 56 และยังพบว่า พยาบาลประจำการควรมีเวลาในการปฏิบัติงานให้กับผู้ป่วยแต่ละคนมากกว่าที่เป็นอยู่เนื่องจากมีงานให้ทำอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากมีโครงการต่าง ๆ มากมายที่เข้ามามีบทบาททำให้ปริมาณงานเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตรากำลังเท่าเดิม (ปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ 2545: 97)

อังศินันท์ อินทรกำแหง (2545) อิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ

ปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์ และเปรียบเทียบเส้นทางที่อิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ 1 แพทย์ ทันตแพทย์ เกษษวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ 2 พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ 3 เจ้าหน้าที่สนับสนุนงานการรักษายาบาล โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 960 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพระดับสูงสุด โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร การได้รับโอกาสและการสนับสนุนความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อ ประสบการณ์ทำงานและจากบุคคลเพิ่มขึ้น (อังสินันท์ อินทรกำแหง 2545: 215) และจากกลุ่มสนทนาพยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหลักสำคัญ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีผู้ร่วมงานที่ดี การมีระบบที่น้องช่วยเหลือกัน ตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล (อังสินันท์ อินทรกำแหง 2545: 205) และหากได้รับการกระตุ้นหรือส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานที่ทำงาน ส่งเสริมให้ก้าวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จะเป็นแรงจูงใจให้สนใจใฝ่เรียนรู้ ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปฏิบัติให้เกิดผลงานขึ้นได้

เสริมศรี เวชชะ และทักษิณี เกริกกุลธร (2546) ได้ศึกษาเจตคติและสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนในเขตจังหวัดสระบุรี พบว่า อาจารย์และนักศึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาลมีปัญหาและอุปสรรคในการเรียนการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ห้องเรียน พบว่าห้องเรียนไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย 2) จำนวนหนังสือในห้องสมุดมีน้อย ไม่ทันสมัย ค้นหายาก 3) ระยะเวลาการให้บริการห้องสมุด เวลาที่เปิดให้บริการน้อยเกินไป 4) จำนวนฐานข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้า พบปัญหาคือ ฐานข้อมูลมีน้อย ไม่ทันสมัย ฐานข้อมูลไม่สมบูรณ์ คอมพิวเตอร์ไม่พร้อมที่จะใช้งาน ไม่มีฐานข้อมูล มีคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการค้นคว้าน้อย และระบบการค้นคว้าผ่านอินเทอร์เน็ตใช้เวลาานาน 5) โสตทัศนูปกรณ์ สื่อไม่เพียงพอ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวบ่งชี้ถึงความต้องการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาทรัพยากรเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เทรนเนอร์ เจน เอ็ม (Trainor, Jane M. 2000) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลที่ศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยศึกษาการรับรู้ของพยาบาลที่กลับไปศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตนอกเวลาทำงาน จำนวน 353 คน จากหลายมหาวิทยาลัย ใช้เครื่องมือในการวิจัย Work Environment Scales ของ Moos จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลที่ศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และพบว่าร้อยละ 26 ของพยาบาลที่ไม่ศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร

บัณฑิต เนื่องจากปัจจัยด้านครอบครัว ภาระงาน และภาวะเศรษฐกิจ แต่ศึกษาต่อแม้มีแรงกดดันในการทำงาน โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา โดยร้อยละ 93 มีแรงกดดันในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและสูง หากแรงกดดันในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จะช่วยเพิ่มด้านความเกี่ยวข้องกับผูกพันในงาน ด้านความชัดเจนในงาน และด้านความมีอิสระในการทำงานพยาบาล และยังพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการกลับไปศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของพยาบาล

จิน ไฮ พาร์ค และ เด บอง วอน (Ji-Hye Park and Dae Bong Kwon 2004) ได้ทำการศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานบริษัทในประเทศเกาหลี จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน มีผลให้ระดับของการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานแตกต่างกัน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินตนเอง การทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพของบุคคล และภาวะเสี่ยงในการทำงาน แต่จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินตนเอง การทำงานเป็นทีม และภาวะเสี่ยงในการทำงาน ส่วนสัมพันธภาพของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงาน

แอนนา เฮเธริส, คลีน เซเลอร์ และไดแอน สเตนเกล (Anna Hayhurst, Cleen Saylor and Diane Stuenkel 2005) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและการคงอยู่ของพยาบาล โดยศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักระยะเวลา 18 เดือนขึ้นไป ใช้เครื่องมือในการวิจัย Work Environment Scales ของ Moos จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพยาบาลในด้านแรงกดดันในการทำงานลดลง แต่ในด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมีอิสระในการทำงานมีผลต่อการลาออกของพยาบาลมากกว่าด้านอื่น การสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ เพิ่มความมีคุณค่าในตนเองของพยาบาล เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ช่วยลดค่าใช้จ่าย ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุน การใช้ทักษะความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ใช้ความเฉลียวฉลาด และประสบการณ์ของพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วยจะทำให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น ลดค่าใช้จ่ายของทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ



3. ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตลอดชีวิต และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ มนุษย์จึงจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อรู้เท่าทันความรู้ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวของ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นธรรมชาติของมนุษย์ แต่ในสังคมแบบไทย ๆ กลับสร้างบรรยากาศการครอบงำการเรียนรู้อย่างไม่รู้ตัว ทำให้คนไทยไม่กล้าที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ แต่จะดีกว่าหากมีการสร้างเครื่องมือหรือบรรยากาศที่ช่วยเปิดการครอบงำนี้ออก (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น 2551: 1) ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมบุคลากรและสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญญารัตนอุบล 2545: 109 - 110)

3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

ระบบบริการสุขภาพที่ดี ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ที่ถูกต้อง และทันสมัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกระดับของระบบสุขภาพจะต้องมีความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่เสมอ ทั้งสามารถนำความรู้มาพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคม จากการค้นหาองค์ความรู้ใหม่ โดยอาศัยการค้นคว้าวิจัย เพื่อนำมาแก้ปัญหา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้รับบริการ ทั้งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เกิดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงคุณภาพของงานบริการและการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (ทัศนยา บุญทอง 2543: 33) จากการพัฒนาความรู้ในทุกแขนงวิชาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว องค์กรพยาบาลในอนาคต ต้องเป็นองค์กรที่บุคลากรที่ใฝ่รู้ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (ทัศนยา บุญทอง 2543: 79-80)

3.1.1 ความเป็นมาของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้เป็นกระบวนการหนึ่งที่พฤติกรรมของบุคคลถูกเปลี่ยนแปลง ถูกจัดรูปแบบหรือถูกควบคุม อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของบุคคลแต่ละคน (อุณา นพคุณ 2527: 4) ในอดีตการเรียนรู้ส่วนมากแสดงให้เห็นว่าเด็กและผู้ใหญ่เรียนรู้ในลักษณะเดียวกัน ในปี ค.ศ. 1926 ลินดีแมน (Lindeman) นักจิตวิทยาที่เป็นผู้ริเริ่มเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดย ลินดีแมน (Lindeman) ได้ให้ความสำคัญที่ว่า “ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้อย่างไร” และต่อมา โนลส์ (Malcolm S. Knowles) ซึ่งเป็นนักการศึกษาผู้ใหญ่ได้สรุปแนวคิดของ ลินดีแมน (Lindeman) เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า ผู้ใหญ่จะถูกกระตุ้นให้เรียนรู้ต่อเมื่อเขามีความต้องการ (Needs) ความสนใจ และคิดว่าการเรียนรู้นั้นจะตอบสนองความต้องการของเขาได้ แนวโน้มการเรียนรู้

ของผู้ใหญ่จะมุ่งเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์กับชีวิตจริง (Life-center) ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นแหล่งที่มาของความรู้ที่มีคุณค่าที่สุด ความแตกต่างในแต่ละบุคคลจะมีมากขึ้นตามอายุ (Individual differences) และผู้ใหญ่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะชี้นำตนเอง (Self-directing) (อุ๋นตา นพคุณ 2527: 4-14; ชัยฤทธิ โปธิสุวรรณ 2544: 55; Knowles 1978: 31)

ต่อมาภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง โนลส์ (Malcolm S. Knowles) ได้รวบรวมแนวคิดของนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยมที่มีชื่อเสียงหลาย ๆ คน และสรุปมาเป็นหลักฐานของทฤษฎี การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยเริ่มนำคำว่า แอนดราโกยี (Andragogy) มาใช้ในวงการศึกษามหาวิทยาลัย ในสหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1967 และให้คำนิยามว่า “เป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้” และชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกับคำว่า เพดราโกยี (Pedagogy) ซึ่งหมายถึง “เป็นศาสตร์และศิลป์ในการช่วยให้เด็กเรียนรู้” (อุ๋นตา นพคุณ 2527: 17-19; เกียรติวรรณ อมาตยกุล 2545: 46) โดย โนลส์ ฮอลตัน และ สเวนสัน (Knowles, Holton and Swanson 2005: 65-69) ได้กล่าวถึงลักษณะซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างจากการเรียนรู้อย่างเด็กไว้ว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ (The need to know) และจะเลือกเรียนในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด ผู้ใหญ่จะมีโมติฟิคของตนเอง (The learners' self-concept) มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาไปสู่การนำตนเองมากขึ้น ประสบการณ์ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ (The role of the learners' experiences) มีบทบาทต่อการเรียนรู้ของพวกเขา เนื่องจากผู้ใหญ่ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้เปรียบเสมือนแหล่งทรัพยากรที่สามารถนำมาใช้รองรับเชื่อมโยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้เพิ่มมากขึ้นได้ ผู้ใหญ่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to learn) ผู้ใหญ่พร้อมที่จะเรียนในสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ความพร้อมในการเรียนรู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเวลาและประสบการณ์ในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เมื่อเวลาผ่านไปประสบการณ์ในการเรียนรู้จะมีมากขึ้น ความพร้อมในการเรียนรู้ก็พัฒนามากขึ้นด้วย ความพร้อมในการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดตามธรรมชาติ สามารถที่จะสร้างความพร้อมให้เกิดขึ้นได้จากการฝึกฝนกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนในด้านแนวโน้มต่อการเรียนรู้ (Orientation to learning) ผู้ใหญ่ซึ่งมีบทบาทและสถานภาพทางสังคม ดังนั้นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเรียนเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน จึงเป็นความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นเรื่องใกล้ตัว และสามารถนำไปใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิต อีกทั้งด้านแรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ แรงจูงใจภายนอกที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การได้ทำงานที่ตนชอบ งานที่มั่นคง ค่าตอบแทนสูง ส่วนแรงจูงใจที่สามารถพัฒนาได้คือ แรงจูงใจภายใน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจในงาน และความปรารถนาที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจช่วยให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง

จากประวัติความเป็นมาการเรียนรู้อของผู้ใหญ่แสดงให้เห็นว่า ผู้ใหญ่รับรู้การเรียนรู้อของตนเองว่า สามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้อได้ (Self-directing in learning) คุณลักษณะเด่นของการเรียนรู้อของผู้ใหญ่ นำไปสู่แนวคิดการเรียนรู้อด้วยตนเอง (Self-directing learning) (ชัยฤทธิ์ โพบิตสูวรรณ 2544: 58)

3.1.2 ความหมายของการเรียนรู้อด้วยตนเอง มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน อาทิ โนลส์ (Knowles 1975: 18) ซึ่งเป็นนักการศึกษาที่บุกเบิกศาสตร์แห่งการเรียนรู้อของผู้ใหญ่ ได้ให้คำนิยามของการเรียนรู้อด้วยตนเองว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มด้วยตนเองในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้อ กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้อ การแสวงหาแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้อและการประเมินผลการเรียนรู้อด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น และการที่บุคคลจะเรียนรู้อด้วยตนเองได้จะต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้อของตนเอง โดยสามารถควบคุมตนเองและชอบเรียนรู้ออย่างอิสระ รู้ว่าสิ่งใดมีความสำคัญสำหรับตนเอง

สเคเจอร์ (Skager 1978: 13-14) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้อด้วยตนเองเป็นการพัฒนาการเรียนรู้อและประสบการณ์การเรียน ตลอดจนความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลของกิจกรรมการเรียนรู้อในลักษณะที่เป็นเฉพาะบุคคล และในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มการเรียนรู้อที่ร่วมมือกัน

กริฟฟิน (Griffin 1987: 153 อ้างถึงใน วิบูลย์ลักษณ์ ปริยวงศากุล 2547: 57) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้อด้วยตนเองเป็นประสบการณ์การเรียนรู้อเฉพาะของบุคคล โดยมีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้อของตน พัฒนาความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติและการประเมินผลการเรียนรู้อ

เฮมสตรา (Hiemstra 2003: 1 อ้างถึงในวิบูลย์ลักษณ์ ปริยวงศากุล 2547: 47-48) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้อด้วยตนเองช่วยเพิ่มพลังการเรียนรู้อ และเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่ผู้เรียน ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ออย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง ผู้เรียนไม่จำเป็นต้องเรียนคนเดียว สามารถเรียนรู้อจากการอ่าน การฟัง การสนทนากับเพื่อน อาจมีผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้อ แนะนำแหล่งการเรียนรู้อ และประเมินผลลัพธ์จากการเรียนรู้อนั้น

สมคิด อิศระวัฒน์ (2538: 4) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้อด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้อที่ผู้เรียนมีความคิดริเริ่มจากตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ต้องการก็ได้ ผู้เรียนจะวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้อของตนกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้อ แยกแยะแจกแจง

แหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ

อาชัญญา รัตนอุบล (2545) ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น กระบวนการศึกษาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเริ่มต้นจากความตั้งใจอย่างมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนการเรียนรู้ มีการแสวงหาโดยใช้ทักษะในการศึกษาค้นคว้า และมีการวัดและ ประเมินผลตนเองอยู่ตลอดเวลา

อีกทั้ง ฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague 2001: 516) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองว่าเป็นวิธีที่ใช้ในการเพิ่มการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ผู้เรียนต้องรับผิดชอบในการ เรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองสามารถควบคุมตนเอง มีอิสระในการเรียนรู้ รู้ว่าเรื่องใดมี ความสำคัญสำหรับตนเอง และการควบคุมตนเองนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความสามารถและ บุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล

จากการทบทวนความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักการศึกษาอีกหลาย ท่านได้ให้ความหมายเป็น 2 แนว คือ แนวแรกได้ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น กระบวนการ หรือวิธีการในการเรียนรู้ (Knowles 1975: 18; Fisher, King and Tague 2001: 516; เกียรติวรรณ อมาตยกุล 2545: 48; อาชัญญา รัตนอุบล 2545: 112; สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2549: 296) และ แนวที่ 2 ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นคุณลักษณะของบุคคลซึ่งมีความปรารถนาและ สามารถนำมาพัฒนาในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Oddi 1986, 1987 cited in Fisher, King and Tague 2001: 517)

3.1.3 ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1) ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองทั่วไป

การเรียนรู้ด้วยตนเองจะช่วยให้มนุษย์อยู่รอด เนื่องจากโลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยในการ เรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) อีกทั้ง โนลส์ (Knowles 1975: 14-15) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองนั้นจะทำให้เรียนรู้ได้มากกว่า และดีกว่าผู้ที่เพียง ผู้รับหรือรอให้ครูเป็นผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้เท่านั้น คนที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเรียนรู้อย่างตั้งใจ มีจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนรู้สูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีกว่าและ ยาวนานกว่าบุคคลที่รอรับคำสอนเพียงอย่างเดียว ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้น ไม่จำเป็นต้อง แยกตัวเรียนคนเดียว (Rowland and Volet 1996; Vann 1996; Bartlett and Kotrlík 1999; Andrusk 2000 cited in Dae Yeon Cho 2002: 468) บุคคลที่ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของตนเองนั้น มี แนวโน้มที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดี เมื่อสภาพแวดล้อมให้การสนับสนุน รวมทั้งให้โอกาสในการ มีส่วนร่วมและสนับสนุนทรัพยากรในการเรียนรู้ สิ่งเหล่านี้ช่วยก่อให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วย

ตนเอง (Clardy 2000 cited in Read J.M. 2001: 121) การที่แต่ละบุคคลมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะต่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อความก้าวหน้าของตน (Dae Yeon Cho 2002: 469) และผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยการสร้างเครือข่ายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น (Rowland and Volet 1996; Vann 1996 cited in Dae Yeon Cho 2002: 468)

2) ความสำคัญของการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิทยาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ ข้อมูลข่าวสารแควบลงแต่ความซับซ้อนของการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลมากขึ้น ดังนั้นพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและคงไว้ซึ่งสมรรถนะของวิชาชีพพยาบาล ในวิชาชีพพยาบาลมีประวัติอันยาวนานที่กล่าวถึงความจำเป็นของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ฟลอเรนซ์ นิติงเกิล (Florence Nightingale 1859: 75 cited in Williams 2002: 2) เป็นบุคคลแรกที่กล่าวถึงความจำเป็นของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของพยาบาล และการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล เป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีสมรรถนะในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล (Williams 2002: 2) จากกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ควบคุมส่งเสริมมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้กำหนดมาตรา 29 (สภาการพยาบาล 2540: 12) ให้ใบอนุญาตทุกประเภทมีอายุ 5 ปี นับแต่วันที่ออกใบอนุญาต ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทุกคน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันกับวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและส่งเสริมให้งานบริการพยาบาลมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง ไว้ 14 สมรรถนะ อาทิเช่น สมรรถนะที่ 9 การแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง และงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม พยาบาลวิชาชีพต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผน แก้ปัญหา และตัดสินใจ รับผิดชอบงานในหน้าที่ วางแผนและจัดการทรัพยากร และเวลา เจรจาต่อรองเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ใช้บริการ และงานที่รับผิดชอบประสานงานกับผู้ร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง จัดการให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีม หรือลูกทีม สมรรถนะที่ 12 พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล สืบค้นข้อมูลด้านสุขภาพและความรู้ที่เกี่ยวข้อง เลือกใช้ฐานข้อมูลด้านสุขภาพ บันทึกข้อมูลสุขภาพ และการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะที่ 13 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณค่าในตนเอง และสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีความ

ตระหนักในตนเอง และมีความเห็นใจผู้อื่น จัดการกับอารมณ์ และความเครียดของตนเอง ศึกษา ค้นคว้า หากความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักในการปกป้อง รักษาสิทธิด้านสุขภาพแก่ประชาชน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีความรู้ที่เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสุขภาพ แก่ประชาชน และเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพพยาบาล (สภาการพยาบาล ปมม.)

3.1.4 ลักษณะของบุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสามารถในการควบคุมตนเองของผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองนั้นขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความสามารถและบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล (Fisher, King and Tague 2001: 516) จากบุคลิกลักษณะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของเวดเคิมเมอร์ (Wedemeyer 1974 cited in Sonnen 1980: 24) ที่ว่า ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองนั้นชอบวางแผนล่วงหน้าเป็นปกติวิสัย และมีการเปลี่ยนแปลงแผนตามความเหมาะสม จัดระเบียบในการดำเนินชีวิต โดยใช้เวลาอย่างมีคุณค่า หาเวลาว่างเพื่อการเรียนรู้ สนุกกับการอ่าน การเขียน การฟัง และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดใจรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สนุกกับการถาม การทดสอบ และการวิเคราะห์ ไม่กลัวที่ตนเองแตกต่างจากคนอื่น ชอบวางหลักเกณฑ์ โดยศึกษาจากแหล่งที่มาในหัวข้อที่ต้องการเรียนรู้ มีการพัฒนาทักษะ ด้วยการจดบันทึก การจำ สามารถทำงานแบบมีส่วนร่วม และสนุกกับการเรียนรู้ในเรื่องที่ตนเองสนใจ บาบารา อี ซอนเนน (Barbara E. Sonnen 1980: 24) กล่าวว่า บุคลิกลักษณะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของเวดเคิมเมอร์ (Wedemeyer 1974) ดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นบุคลิกลักษณะที่จำเป็นในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งมีนักการศึกษาหลายท่านที่กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง (Knowles 1975: 61; Skager 1978: 116-117; สมคิด อิศระวัฒน์ 2538: 9) สรุปได้ดังนี้

1) เป็นผู้ที่ยอมรับตนเอง (Self-acceptance) โดยมีเจตคติในแง่บวกต่อตนเอง โดยสมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเอง (Voluntarily to learn) ผู้เรียนเรียนเพราะความสนใจความอยากรู้ มิใช่เรียนเพราะมีใครบังคับหรือเพราะความจำใจ มีความเข้าใจถึงความแตกต่างด้านความคิดเกี่ยวกับผู้เรียน และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้

2) เป็นผู้ที่มีกิจกรรมการเรียนแบบมีการวางแผน (Planfulness) รู้ความต้องการในการเรียนของตน วางจุดมุ่งหมายที่เหมาะสมให้กับตนเอง และมีการวางแผนกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน โดยต้องรู้ “วิธีการที่จะเรียน” (Know how to learn) ทราบขั้นตอนของการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าจะไปจุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างไร สามารถแสวงหาบุคคล และแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ เลือกแผนการเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ มีความคิดริเริ่ม

และมีทักษะในการวางแผนอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำผลจากข้อมูลที่ค้นพบไปใช้ได้
อย่างเหมาะสม

3) *มีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)* ผู้เรียนที่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้
อยู่ในตัวเอง จะสามารถเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งที่ควบคุมภายนอก เช่น รางวัล การถูกตำหนิ การถูก
ลงโทษ เรียนเพื่อต้องการวุฒิบัตรหรือตำแหน่ง

4) *มีการประเมินผลตนเอง (Internalized evaluation)* สามารถที่จะประเมิน
ตนเองได้ว่าจะเรียนได้ดีแค่ไหน ทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การวางแผนการ
เรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการช่วยเหลือบุคคลอื่น และอาจขอให้ผู้อื่นประเมินการเรียนรู้ของตน

5) *การเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to experience)* ผู้เรียนที่นำ
ประสบการณ์เข้ามาใช้ในกิจกรรมชนิดใหม่ ๆ การเรียนอย่างสนุกจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำ
กิจกรรมใหม่ ๆ และทำให้เกิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วย

6) *มีการยืดหยุ่น (Flexibility)* การยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ซึ่งไม่ได้แสดงถึง
การขาดความตั้งใจที่จะเรียนรู้ ความล้มเหลวจะได้รับการนำมาปรับปรุงแก้ไขมากกว่าที่จะยอมแพ้
หรือเลิก

7) *การเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)* ผู้เรียนที่ดูแลตนเองได้เลือกที่จะ
ผูกพันการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่ง บุคคลเหล่านี้สามารถที่จะตั้งปัญหาเกี่ยวกับมาตรฐานของระยะเวลา
และสถานที่ให้ว่า ลักษณะการเรียนแบบใดที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับตนเองต้องเป็นข้อมูลของ
ตนเอง (Self-resourceful) นั่นคือ ผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนจะเรียนคืออะไร รู้ว่าทักษะและ
ข้อมูลที่ต้องการหรือจำเป็นต้องใช้มีอะไรบ้าง สามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการรวบรวมข้อมูลและ
วิธีการประเมินผลการเรียน ผู้เรียนต้องเป็นผู้จัดการ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Manage of
change) ผู้เรียนต้องมีความตระหนักในความสามารถ สามารถตัดสินใจได้ มีความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้เรียนที่ดี

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่เรียนรู้ด้วยตนเอง จะต้องเป็นผู้ที่มีความ
เป็นอิสระ สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเอง
สามารถวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนเองได้ อีกทั้งมีความสามารถในการวางแผนการ
เรียนรู้ด้วยตนเองได้ รู้จักใช้ทรัพยากรการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และสามารถประเมินผลการเรียน
ของตนเองได้ จากคุณลักษณะเหล่านี้จึงควรส่งเสริมลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากร
พยาบาลเพื่อให้พร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.2 ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความพร้อมเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาได้ด้วยตัวบุคคลเอง ธรอนไดค์ (Thorndike

1928) กล่าวว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้เรียนต้องมีความพร้อมที่จะเรียนทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความพร้อมทางร่างกายเป็นความพร้อมทางวุฒิภาวะและอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย ส่วนทางด้านจิตใจเป็นความพร้อมที่เกิดจากความพึงพอใจเป็นสำคัญ ถ้าเกิดความพึงพอใจแล้วย่อมนำไปสู่การเรียนรู้ ถ้าไม่เกิดความพึงพอใจแล้วย่อมไม่เกิดการเรียนรู้ หรือทำให้การเรียนรู้หยุดชะงักได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2546: 61-63) ดังนั้นการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีนั้นจะต้องมีความพร้อม

3.2.1 ความหมายของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความพร้อม (Readiness) เป็นสภาพความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกายและอารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมทั้งความสนใจและความรู้พื้นฐาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2546: 33) ความพร้อมทำให้บุคคลสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ สำหรับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นระดับของทัศนคติ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Wiley 1983: 182 cited in Fisher, King and Tague 2001: 517) มีอยู่ในตัวทุกคนและมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล อีกทั้งสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือบริบทในการเรียนรู้ (Fisher, King and Tague 2001: 517) ผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะที่ต้องการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้นั้นจำเป็นต่อบทบาทและสถานภาพของผู้ที่ต้องการเรียนรู้ของตน และจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ (อุ้นตา นพคุณ 2527: 19) ด้วยความคิดริเริ่ม ความใฝ่เรียนใฝ่รู้ วิเคราะห์ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง แล้วกำหนดจุดมุ่งหมายในการเรียนและดำเนินการตามเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2549: 296) ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนแต่มีระดับไม่เท่ากัน โดยบุคคลที่พร้อมมากจะสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าบุคคลที่มีพร้อมน้อย (Hiemstra & Brockett 1997: 5-6 อ้างถึงใน วิบูลย์ลักษณ์ ปรียาวงศากุล 2547: 256)

3.2.2 ลักษณะทั่วไปของบุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่หลายองค์การนำไปใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์การและช่วยให้้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องส่งเสริมบุคลากรในองค์การ มีบุคลิกลักษณะในการเรียนรู้ด้วยตนเองจนกลายเป็นส่วนหนึ่งวิถีชีวิตในการทำงาน (Dae Yeon Cho 2002: 467) ซึ่งการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานก่อให้เกิดประโยชน์แก่พยาบาล (Conway and Mc Millan 2005 cited in Nokdee 2007: 155)

ในปี ค.ศ. 1978 กลูกลิเอลมิโน (Lucy Madsen Guglielmino) ได้ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่าเป็นระดับที่บุคคลรับรู้ว่าคุณเองมีทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ซัททท์ โปธิสุวรรณ 2544: 61) และกล่าวว่าผู้ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ควรประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการ (Lucy Madsen Guglielmino 1978 อ้างถึงใน สมคิด อิศระวัฒน์ (2538: 22-23) ดังนี้

1. การเปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ (openness to leaning opportunities) ได้แก่ ความสนใจในการเรียน ความภูมิใจเมื่อเรียนสำเร็จ ชอบศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุด ยอมรับคำติติงในความผิดพลาดของตน และมีความพยายามในการทำความเข้าใจเรื่องที่ยาก ๆ
2. มีมโนคติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ (self concept as an effective learner) ได้แก่ ความสามารถที่จะเรียนเมื่อต้องการจะเรียน เมื่อตัดสินใจเรียนแล้ว สามารถแบ่งเวลาให้การเรียนได้ แม้มีกงานอื่นมากก็ตาม โดยรู้ว่าเมื่อไรที่จะเรียน ในการเรียนสามารถหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้หัวข้อใหม่ ๆ มีความสุขกับการแก้ไขปัญหาที่ยาก ๆ และรู้ว่าเมื่อต้องการข้อมูลจะไปได้จากที่ไหน
3. มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (initiative and independence in learning) ได้แก่ ความไม่ทอดทิ้งแม้จะไม่ค่อยเข้าใจสิ่งที่กระทำอยู่ ชอบที่จะเรียน ไม่มีปัญหาในการทำความเข้าใจจากการอ่าน และสามารถทำงานได้ด้วยตนเองอย่างดี
4. มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน (informed acceptance of responsibility for one's own learning) ได้แก่ การยอมรับตนเองว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดพอควร มีความเชื่อว่าการคิดอยู่เสมอว่าตนเองเป็นใคร กำลังทำอะไร เป็นสิ่งสำคัญต่อการศึกษาของตน
5. มีความรักในการเรียนรู้ (love of learning) ได้แก่ ความชื่นชมต่อบุคคลที่ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ มีความต้องการที่จะเรียนและปรารถนาให้มีเวลามากขึ้น มีความสนุกในการค้นคว้า และมีความกระหายในการเรียนรู้
6. มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ได้แก่ มีความคิดที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดี สามารถหาแนวทางในการเรียนสิ่งใหม่ ๆ ได้หลายทาง
7. การมองอนาคตในแง่ดี (positive orientation to the future) ได้แก่ ความต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต ชอบคิดถึงเรื่องในอนาคต คิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และรู้ว่าตนเองต้องการเรียนรู้อะไรเพิ่มเติม
8. สามารถใช้ทักษะการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา (ability to use basic study skills and problem-solving skills) ได้แก่ การมีทักษะในการอ่าน การเขียน การฟัง และการจำ มีความสนุกในการแก้ปัญหา และคิดว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย

3.2.3 ลักษณะของบุคคลที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามแนวคิดของ

ฟิชเชอร์ คิง และแทก (Murray Fisher, Jennifer King and Grace Tague 2001)

ในปี ค.ศ. 2001 ฟิชเชอร์ คิง และแทก (Murray Fisher, Jennifer King and Grace Tague) นักการศึกษาแห่ง Faculty of Nursing, The University of Sydney, Australia ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “Development of A Self-directed Learning Readiness Scale for Nursing Education” เพื่อเป็นเครื่องมือวัดความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning Readiness Scale) หรือ (SDRL Scale) สำหรับนักศึกษาพยาบาลที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมการเรียนรู้และบริบทวิชาชีพพยาบาล จากการศึกษาพบว่า ทักษะ ความสามารถและบุคลิกลักษณะของบุคคลที่จำเป็นต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการตนเอง (Self-management) 2) ด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้ (The desire to Learning) 3) ด้านการควบคุมตนเอง (The self-control) โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

1. การจัดการตนเอง (Self-management) หมายถึง ความสามารถในการกำกับตนเองของพยาบาล เชื่อมั่นในการจัดการวางแผนของตนเองสามารถชี้นำตนเองในการเรียนรู้ ค้นหาแหล่งข้อมูลในเรื่องที่สนใจ เรียนรู้ได้ด้วยตนเองเกือบทุกเรื่องที่ต้องการเรียนรู้ และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการฟัง การอ่าน และการค้นหาข้อมูลจากสื่อที่ทันสมัย สามารถบริหารจัดการเวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเองและลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ มีความอดทนและมีการประเมินล่วงหน้าเพื่อหาหนทางในการจัดการตนเองในการเรียนรู้วิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

2. ความปรารถนาต่อการเรียนรู้ (The desire to Learning) หมายถึง ความสามารถของพยาบาลในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อค้นหาความจริงก่อนตัดสินใจ ยินดีต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น และมีความสุขกับการเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ด้วยการเปิดใจกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และประเมินความคิดใหม่นั้นอย่างมีวิจารณญาณ สนุกกับการเรียนรู้ที่ท้าทาย และเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง

3. การควบคุมตนเอง (The self-control) หมายถึง ความสามารถของพยาบาลต่อการค้นหาข้อมูลสำหรับตนเอง เพื่อการค้นพบและประเมินสมรรถนะตนเองว่าต้องการเรียนรู้สิ่งใด โดยตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ ควบคุมและตัดสินใจเรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ไม่ย่อท้อแม้เป็นเรื่องยาก มีความรับผิดชอบ มีความคิดที่เป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหา เชื่อมั่นในความสามารถตนเอง และตระหนักในข้อจำกัดของตนเอง เมื่อประสบปัญหาที่ไม่

เข้าใจจะไม่หลีกเลี่ยงปัญหา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายไม่ใช่อุปสรรค เห็นความสำคัญของการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้นั้น ต้องมีทัศนคติ ความสามารถและบุคลิกลักษณะที่จำเป็นต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การวัดระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงมีความสำคัญและจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้ประเมินบุคคลว่ามีความพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยทั่วไป

การวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นเครื่องมือ วิธีการ และเป็นเทคนิคในการเพิ่มความพร้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งได้มีการพัฒนามาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน อาทิ

ในปี 1977 กลูกลิเอลมิโน (Lucy Madsen Guglielmino) ได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองขึ้น โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เรียกว่า SDLRS (Self- Directed Learning Readiness Scale) เป็นเครื่องมือแบบที่วัดมาตราประมาณค่า (Likert-type item) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (coefficient of reliability) 0.87 โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง จำนวน 58 ข้อคำถาม Guglielmino (1977 cited in Williams 2002: 15) กล่าวว่า บุคคลจะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะต้องมีลักษณะความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 8 ประการ คือ 1) การเปิดโอกาสตนเองในการเรียนรู้ 2) มิมโนมติของตนเองในด้านการเป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ 3) ความคิดริเริ่มและอิสระในการเรียนรู้ 4) ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง 5) ความรักในการเรียนรู้ 6) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7) การมองอนาคตในแง่ดี 8) ความสามารถในการใช้ทักษะในการศึกษาหาความรู้ และทักษะการแก้ปัญหา

และในปี 1984, 1985 ออดดี (Oddi) ได้สร้างแบบประเมินความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียกว่า Oddi's Continuing Learning Inventory (OCLI) เป็นแบบวัดที่มุ่งเน้นถึงลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ ตั้งแต่เริ่มแรกและต่อเนื่องภายใต้รูปแบบการเรียนรู้หลาย ๆ แบบ โดยสร้างเครื่องมือในการวัดคุณลักษณะผู้เรียนรู้ด้วยตนเองได้คำถาม 100 ข้อ นำมาวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหาโดยบัณฑิตสาขากฎหมาย การพยาบาล และการศึกษาผู้ใหญ่ และผู้เชี่ยวชาญด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยาหรือด้านการเรียนรู้แบบนำตนเอง คัดเลือกข้อคำถามได้ 65 ข้อ เป็นแบบสอบถามชนิดการรายงานตนเอง ใช้มาตราประมาณค่า (Likert-type item) 7 ระดับ

นำไปทดสอบ เพื่อคัดเลือกคำถามตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้คำถามที่ใช้ได้ทั้งสิ้น 31 ข้อ นำแบบวัดที่ได้ไปทดลองใช้ และทำการวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีคำถามที่ใช้ได้ทั้งหมด 26 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (coefficient of reliability) 0.75 (Oddi 1984) ต่อมานำแบบวัดที่ได้ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีคำถาม 2 ข้อ ที่ ให้ผลไม่น่าพอใจ จึงตัดออกเหลือคำถาม ฉบับสมบูรณ์ 24 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (coefficient of reliability) 0.893 (Oddi 1984 cited in Williams 2002: 16-17)

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามกรอบ

แนวคิดของฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague)

ในปี 2001 ฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague) ได้ศึกษาวิจัยเครื่องมือวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning Readiness Scale) หรือ (SDLR Scale) สำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยทำการวิจัยเรื่อง “Development of A Self-directed Learning Readiness Scale for Nursing Education” โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรก ใช้วิธี Delphi Technique สอบถามจากพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ 11 คน จากคณะพยาบาลในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย จากนั้นนำมาจัด Panel Discussion ในการ Rating แต่ละข้อคำถามในลักษณะ Likert Scale และในขั้นตอนที่สอง คณะวิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามแล้ว นำมาทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน และนำข้อมูลมาทำ Factor Analysis ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ซึ่งผลของการใช้เครื่องมือจะระบุแต่เพียงระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการตนเอง (Self-management) 2) ด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้ (The desire to Learning) 3) ด้านการควบคุมตนเอง (The self-control) มีความเที่ยงในแต่ละด้าน เท่ากับ 0.924, 0.857 และ 0.847 ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.830 จะเห็นได้ว่า เครื่องมือวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague) เป็นการศึกษาค้นคว้าพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในบริบทของพยาบาล ในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกใช้แนวคิดของ ฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague) เนื่องจากเห็นว่า เนื้อหาในแนวคิดมีความครอบคลุมที่สมควรนำมาศึกษาในองค์การพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในนักศึกษาพยาบาล งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังนี้

วิลเฟร มณีพันธ์ (2539) ได้ทำการ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 426 คน โดยใช้แบบวัด ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่ดัดแปลงมาจาก SDLRS (Self-directed Learning Readiness Scale) ของกลูกกลีเอลมีโน (Guglielmino, 1977) ได้ค่าความเที่ยง 0.96 จากการศึกษาพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล และตัวแปรร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล ประจำการ คือ สภาพแวดล้อมทางสังคมด้านการสนับสนุน ด้านสัมพันธภาพ และระบบการศึกษา สามารถร่วมทำนายความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 43.96

วิบูลย์ลักษณ์ ปริยวาทสกุล (2547) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนา นักศึกษาพยาบาล ด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการ เรียนรู้ ศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ที่เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จาก วิทยาลัยพยาบาล 32 สถาบัน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,670 คน โดยพัฒนาจาก แบบสอบถามวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของ ฟิชเชอร์ คิง และแทค (Fisher, King and Tague 2001) ได้ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.914 จากการศึกษา รูปแบบการพัฒนา นักศึกษาพยาบาลด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำ ตนเองเพื่อเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ พบว่า ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของ นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล

มณี อาภานันท์กุล, รุจิเรศ ธนุรักษ์ และประพิศ จันทรพิศ (2548) ได้ ศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะความคิดอย่างมีจิตวิญญาณ และความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองของนักศึกษาพยาบาลที่เรียนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก ศึกษาในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 ที่ เข้าศึกษาในภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดีปีการศึกษา 2546 จำนวน 136 คน โดยพัฒนาจากแบบสอบถามวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของฟิชเชอร์ คิง และแทค (Fisher, King and Tague 2001) ได้ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93 จาก การศึกษาพบว่า ความเห็นคุณค่าในตนเองและความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์ กันในทางบวก สามารถอธิบายได้ว่า ความเห็นคุณค่าในตนเองและอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็น กระบวนการทางจิตใจในระดับจิตสำนึกบุคคลที่จะรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจะส่งผลให้มีความต้องการ ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

มิน ฮุย เชียน (Min Huei Chien 2004) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อม ในการเรียนรู้ด้วยตนเองและประสิทธิผลขององค์กร โดยศึกษาจากพนักงานบริษัทในไต้หวัน ผล

ศึกษาพบว่า ความพร้อมการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร จากการศึกษาของมิน ฮุย เชียน (Min Huei Chien) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า 1) ผู้บริหารควรส่งเสริมในการริเริ่มการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร 2) ผู้บริหารควรมีเป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้บุคลากรในองค์กร 3) องค์กรต้องสอนทักษะวิชาชีพ การตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง และการประเมินผลการทำงาน 4) ผู้บริหารเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร 5) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปิดเผยมุ่งความจริงใจ มากกว่าการบรรลุเป้าหมาย 6) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กร 7) ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อสนับสนุนและจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรในองค์กร

คาน่า เอ็น รุทเลด (Dana N. Rutledge 2006) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี เพื่อประเมินความเหมาะสมของแบบวัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague 2001) ในนักศึกษาที่จบการศึกษาใหม่ ที่เข้าศึกษาในหลักสูตรปริญญาโท มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย จำนวน 30 คน ซึ่งมีว่าค่าความเชื่อมั่น 0.92 และในแต่ละด้าน คือ ด้านการจัดการตนเอง (Self-management) ด้านความปรารถนาต่อการเรียนรู้ (The desire to Learning) และด้านการควบคุมตนเอง (The self-control) มีความเที่ยงเท่ากับ 0.924, 0.857 และ 0.847 ตามลำดับ จากการวิจัยพบว่า เครื่องมือวัดการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีของฟิชเชอร์ คิง และแทก (Fisher, King and Tague 2001) มีความเหมาะสมในการใช้วัดความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

สมใจ นกดี (Somjai Nokdee 2007) ศึกษา “Self-Directed Learning among Thai Nurses in Clinical Practice” เป็นการศึกษาเพื่ออธิบายวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลไทยในการปฏิบัติงานทางคลินิก โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 คน จากการศึกษาพบว่า พยาบาลรับรู้คุณลักษณะที่สำคัญของผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองใน 4 คุณลักษณะ ได้แก่ ความมีอิสระในการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ตระหนักในความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ และความสามารถใช้ทักษะในการแก้ปัญหา และจากการศึกษาซึ่งพบอีกว่า พยาบาลเรียนรู้จากหลายแหล่ง โดยใช้ทักษะพื้นฐาน อาทิ การฟัง การอ่าน การสัมภาษณ์ การฝึกอบรม และการทำงานในเครือข่าย เป็นต้น และพยาบาลจะเลือกวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเรียนรู้จากแพทย์ เพื่อนร่วมงาน สหสาขาวิชาชีพ และจากผู้ป่วย รวมทั้งจากวารสาร สื่อทางวิชาการ ห้องสมุด และอินเทอร์เน็ต และพบว่ามีอีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล อาทิ แรงจูงใจ การสนับสนุนการเรียนรู้ สัมพันธภาพ

ของเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน งบประมาณ และอุปกรณ์ช่วยเสริมการเรียนรู้ ดังนั้นนักการศึกษาพยาบาลควรมีแนวทางในการช่วยเหลือและสนับสนุนให้พยาบาลเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยสร้างแรงจูงใจ และจัดเตรียมสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง คอยชี้แนะวิธีการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และประเมินการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นวิธีการที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลและสามารถส่งผลการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาล

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้เป็นที่มาของพฤติกรรมมนุษย์ และเป็นเครื่องมือที่มนุษย์ใช้ในการส่งผ่านความรู้ ความสามารถ ทำให้สังคมมนุษย์เจริญก้าวหน้ามากขึ้น (วันชัย มีชาติ 2548: 42) การเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงมีความภาคภูมิใจในตนเอง (พจนานุกรมศัพท์ 2549: 3) การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อวิชาชีพพยาบาล เพื่อให้พยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพที่พึงประสงค์ โดยพยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในยุคแห่งโลกข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์กระบวนการและวิธีทำงานใหม่ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งการมีบุคลิกลักษณะเป็นผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเอง มีการจัดการตนเอง ความปรารถนาต่อการเรียนรู้ และการควบคุมตนเอง ตลอดจนการรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต ส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสมรรถนะทั้งทางด้านวิชาชีพและวิชาการ (วิบูลย์ลักษณ์ ปริยาวงศากุล 2547: 4-7) ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของพยาบาล หากที่จะทราบถึงคุณลักษณะในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลนั้น ประเมินจากระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวของพยาบาล และยังมีปัจจัยภายนอกอื่นที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่ สภาพแวดล้อม ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนรู้และสภาพแวดล้อม (สุรางค์ ใ้วตระกูล 2550: 185) อีกทั้งหากสภาพแวดล้อมเอื้อหรือสนับสนุน การเรียนรู้จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สิ่งเหล่านั้นจะเป็นอุปสรรคหรือสิ่งขัดขวางมิให้การเรียนรู้เกิดขึ้น (สมคิด อิศระวัฒน์ 2543: 219) และการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผู้ที่มีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูงจะรับรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Bartlett, L. & Kotrlik, J. 1999 cited in Panosh, n.d. Appendix A: 3) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลจึงอาจมีผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาล