

# บทที่ 1

## บทนำ



### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์เป็นไปอย่างรวดเร็วในทุกด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นยุคแห่งเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร อยู่ในภาวะโลกไร้พรมแดนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการอย่างมากในทุกประเทศ สังคมไทยก็ถูกผลกระทบอย่างมากเช่นเดียวกัน การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจรัฐบาลขาดแคลนงบประมาณ เกิดภาวะคนว่างงานเพิ่มมากขึ้น ความเสื่อมโทรมทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลถึงคุณภาพทางสุขภาพของคนในสังคม

ต่อมาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 นี้ การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจะเป็นหัวใจสำคัญที่พัฒนาทั้งระบบ พัฒนาการทำงาน วิชาการ พัฒนาคน เพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นธรรม ซึ่งเป็นระบบการคุ้มครองผู้บริโภคพร้อมกันไปด้วย โดยรัฐต้องจัดให้มีระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล สถานบริการทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นการสนับสนุนแนวทางการประกันสุขภาพถ้วนหน้า โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งต้องผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพจากองค์กรภายนอก (คณะกรรมการจัดทำแผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุข, 2544) โดยมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานและมีระบบการตรวจสอบตนเองที่น่าไว้วางใจ ตามระบบการพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation)

กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นหัวใจสำคัญระดับสูงต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศ ภารกิจการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นับวันจะเพิ่มมากขึ้น สถิติจำนวนผู้ป่วยที่มาใช้บริการจากโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 92 แห่งทั่วประเทศ เพิ่มขึ้นกว่าปี พ.ศ. 2541 ถึงร้อยละ 7.89 (ชาลวิทย์ ทระเทพ, 2542: 17) การพัฒนาศักยภาพคนและการบริหารจัดการด้านกำลังคนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สภาพความเจ็บป่วยของประชาชนที่มีแนวโน้มเป็นโรคเรื้อรังสูงขึ้น โรคที่เกิดขึ้นใหม่ และโรคติดต่อที่เคยควบคุมได้แล้วก็กลายเป็นปัญหาใหม่ที่สำคัญ ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวคาดได้ว่า จะมีความต้องการกำลังคน

ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น แต่จากการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข พบประเด็นปัญหาสำคัญ การพัฒนากำลังคนที่ผ่านมาไม่มีความชัดเจน และไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย และการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาบุคลากรขาดประสิทธิภาพ และไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และยังขาดการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติ ค่านิยมในการให้บริการสุขภาพ ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ และการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐที่มีมาตรการปรับลดงบประมาณ ลดอัตราบุคลากรเข้ารับราชการ (กุลยา ตันติผลาชีวะและสงศรี กิตติรักษัตระกูล, 2541) จึงควรมุ่งเน้นการสนับสนุนการผลิต และพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการการแก้ไขปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสำคัญอย่างมากต่อคุณภาพของบุคลากร กล่าวคือเป็นผู้ที่มีศักยภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีความใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวิจรรณญาณ คุณธรรม และมีจิตสำนึกในการทำงานเพื่อผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร สามารถทำงานกับบุคคล ตลอดจนเป็นผู้นำในการดูแลสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน

องค์การพยาบาลเป็นองค์การที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในทีมสุขภาพ และมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539: 56) คุณภาพของการบริการสุขภาพส่วนใหญ่มาจากคุณภาพของการพยาบาลที่ได้รับ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 9) การพัฒนาบริการทางการพยาบาลให้มีคุณภาพได้นั้นต้องมาจากคุณภาพของคนในองค์การ ดังนั้นคุณภาพของงานบริการพยาบาล จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าหากขาดบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพ แต่จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาลไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความเห็นว่า ตนเองได้ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน แต่พยาบาลประจำการเห็นว่าตนได้รับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้านน้อย (กนิษฐา รัตนสารศิลป์, 2529) และจินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) พบว่าสาเหตุที่พยาบาลประจำการไม่ได้ศึกษาต่อส่วนหนึ่งมาจากหน่วยงานไม่อนุมัติเนื่องจากไม่มีคนทำงานแทน และพยาบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความสามารถทางการพยาบาลแตกต่างกัน (Benner, 1984: 3) ทำให้การจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรไม่สามารถจะยืดแนวทางใดเพียงแนวทางเดียว หรือเมื่อจบการศึกษามานานจะเกิดความเฉื่อยชา ไม่มีความกระตือรือร้นในการเรียนต่อ เช่น งานวิจัยของกรองจิต วาทีสาธกกิจ (2522) พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการศึกษาต่อเนื่องต่างกัน

จากสถานการณ์สังคมและปัญหาดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทางการแพทย์ควรร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข ซึ่งการพัฒนาที่ได้ผลดีและตรงความต้องการที่สุดนั้นควรให้บุคลากรพยาบาลได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้สึกรู้จักคิด ความรู้ทักษะ และบุคลิกภาพ (ศิริพร ดันติพลูวินัย, 2538: 91-95) ซึ่งล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการให้บริการพยาบาลเพื่อเป็นที่ประทับใจ และเป็นการปรับปรุงตนเองให้ทันกับสภาวะสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และวิทยาการต่าง ๆ ซึ่ง Boydell (1985) กล่าวว่าการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ เข้าใจตนเองและใส่ใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ให้ทันและสามารถรับกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองตามแนวคิด Boydell (1985) จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาทั้งด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำ และด้านเอกภาพของตนเองด้วย

การพัฒนาตนเองนับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยการมีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ จึงจะเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992: 4; Cooper, 1973: 67) ซึ่งปัจจัยจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งปัจจัยจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg (1959) นั้นเป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในอย่างแท้จริงจะเป็นส่วนเนื้อหาของงานซึ่งทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และพยายามเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อผลงานที่ดี ประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ส่วนความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทน ก็เป็นปัจจัยซึ่งอาจเกิดขึ้นพร้อมกันกับความต้องการความสำเร็จได้ ดังการศึกษาของ Noe and Wilk (1993) พบว่าผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับงาน และผลประโยชน์ส่วนบุคคล ทำให้พนักงานเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ถ้าผู้บริหารทางการแพทย์สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จะทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความพยายามแสวงหาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตนเองเพื่อนำมาพัฒนางานของตนได้ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2538: 1)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้น (Alspach, 1995: 59) ซึ่งผู้บริหารสามารถช่วยเหลือให้การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งให้โอกาสในการพัฒนา ผู้ร่วมงานและบุคคลรอบข้างก็มีส่วนช่วยชี้แนะเพื่อไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาตนเองได้ (Boydell, 1985; Megginson and Pedler, 1992: 6) ละออ นุตากร (2534)

และอุ้นตา นพคุณ (2527) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านมีความครอบคลุมลักษณะการทำงานในองค์การพยาบาล เช่น บรรยากาศที่มีความอบอุ่น สนับสนุนช่วยเหลือกัน จะทำให้บุคลากรมีความรักใคร่สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ถ้าองค์การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรมีการเรียนรู้ จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Marquardt, 1996: 104) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสนับสนุนด้านอื่น เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น (Lessem, 1993: 180) และแหล่งทรัพยากรเพื่อช่วยในการค้นคว้าหาความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองด้วย

จากปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาล และสิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเองได้ คือการให้ปัจจัยจูงใจ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เน้นการให้คุณภาพบริการในทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด และเป็นแนวทางพัฒนาบุคคล พัฒนาองค์กร และวิชาชีพต่อไปในอนาคต

### ปัญหาการวิจัย

1. พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการหรือไม่
3. ปัจจัยจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับ

การศึกษา และสังกัดโรงพยาบาล กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

### แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

แนวความคิดการพัฒนาดตนเองนี้เป็นการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อปรับปรุง แก้ไขตนเองให้ดีขึ้นเพื่อ บรรลุถึงเป้าหมายทั้งของตนและวิชาชีพ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นส่วนหนึ่งในแนวความคิดการ พัฒนาดบุคลากร

ประสบการณ์ทำงาน ประเมินได้จากระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หากระยะเวลามากขึ้น จะ ทำให้บุคคลมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่าสูงสำหรับการเรียนรู้ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533) บุคคลที่มีประสบการณ์มากจะมีโอกาสเผชิญปัญหาต่างๆ มาก ทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้า ตัดสินใจมีเหตุผลสามารถเลือกทางเลือกได้รวดเร็วและถูกต้อง (Kirk, 1981 อ้างถึงใน รัตนา สีวณิช, 2539) และ Eliane (1993) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระหว่าง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกอุบัติเหตุ และหอผู้ป่วยอายุรศาสตร์ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับการศึกษา Babatonde (1987 อ้างถึงใน สุภมาส ทองใส, 2536) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะ รูปแบบการเรียนรู้ และการเรียนรู้โดยตรงของผู้ใหญ่ในอเมริกา และในต่างประเทศ พบว่า การศึกษาระดับปริญญาจะมีอิทธิพลต่อความพร้อมของการเรียนรู้ด้วย ตนเองโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภมาส ทองใส (2536) ที่พบว่า ผู้เรียนที่มีระดับการศึกษาชั้นอุดม ศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยความพร้อมในการเรียนรู้สูงกว่าผู้เรียนที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยม ศึกษา และ Eliane (1993) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองระหว่าง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในตึกอุบัติเหตุ และหอผู้ป่วยอายุรศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษามีความ สัมพันธ์ทางบวกกับการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

สังกัดโรงพยาบาล พวงพิศ ชนะมณี (2534) ได้ศึกษา การจัดงานวิชาการในหอผู้ป่วย ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัด พบว่า โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยของการจัดกิจกรรมทางวิชาการมากกว่าสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย และมีค่าเฉลี่ยการสอนผู้ป่วย และญาติมากกว่าโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวง

กลาโหม และคณะอนุกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาล และศูนย์ประสานงาน การศึกษาพยาบาล (2529 อ้างถึงใน วิไลพร มณีพันธ์, 2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของ พยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จจากสถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมี สมรรถภาพด้านวิชาการอยู่ในระดับสูง สังกัดที่ต่างกันจะมีความเชื่อค่านิยมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำ การวางแผน และแนวประพฤติปฏิบัติที่แตกต่างกัน (ศิริพร ตันติพูลวินัย, 2537) และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน จะทำให้ความสามารถในการทำงาน และการเรียนรู้แตกต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2521)

**ปัจจัยจูงใจ** ปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุพัตรา เพชรมณี (2530) ที่ทำการศึกษาลักษณะของบรรยากาศองค์การที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การภาค รัฐบาล ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และ ความต้องการ เจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน องค์การ และการศึกษาวิจัยของ Noe and Wilk (1993) ได้ทำการตรวจสอบปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานในองค์กรสุขภาพ พนักงานธนาคาร และวิศวกร พบว่า การรับรู้ถึงผลประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเต็มใจเข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง คือทำด้วยความสมัคร ใจไม่ต้องมีผู้ใดขี้ออก โดยผลประโยชน์ตอบแทนในงานวิจัยนี้แบ่งเป็น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลประโยชน์ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับงาน และผลประโยชน์ทางอาชีพ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนถือเป็นรางวัลตอบแทนอย่างหนึ่งให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kalnins (1986) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองในพยาบาลอนามัยชุมชน 135 คน ใน 18 แห่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการแตกต่างกัน โดยมีความสัมพันธ์กับจำนวนปีในการทำงาน และรางวัลตอบแทนขององค์การ

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** สภาพแวดล้อมของสถาบันและสังคมจะเข้ามามีส่วน เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของบุคคล (อุ้นตา นพคุณ, 2527) ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ Hudgins (1976) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นจากผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และจากการศึกษา ของ Maurer and Tarulli (1994) ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ถึงผลลัพธ์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาโดยพนักงานในบริษัททางการสื่อสารกระทำด้วย

ความสมัครใจ ผลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้และการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาด้วยความสมัครใจ

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. สังกัดโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ผู้วิจัยทำการศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลของรัฐขนาด 400 เตียงขึ้นไป ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง จาก 5 สังกัด คือ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2 แห่ง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1 แห่ง สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง และ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3 แห่ง จำนวนประชากรทั้งสิ้น 7,772 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) ในพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐทั้ง 5 สังกัด รวม 8 โรงพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในแผนกที่ให้บริการแก่ผู้ป่วย และทำหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะงานในบทบาทของวิชาชีพพยาบาล

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา และ สังกัดโรงพยาบาล

2. ปัจจัยจูงใจ ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และเงินเดือนและผลตอบแทน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ โดยใช้แนวคิด องค์ประกอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานของละออง นุตางกูร (2534) และอุ้นตา นพคุณ (2527)

4. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลประจำการ ใช้แนวคิดของ Boydell (1985) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และ สังกัดโรงพยาบาล

1.1 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง จำนวนเต็มเป็นปี ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิต่างการศึกษาชั้นสูงสุดของพยาบาลประจำการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาโท

1.3 สังกัด หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครมี 5 แห่ง ประกอบด้วย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจ ตอบสนอง ความต้องการ และพยายามที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งด้านการงานและส่วนตัว เป็นแรงขับให้เกิดพฤติกรรมการพัฒนาศักยภาพ ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง พยาบาลประจำการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทำให้หน่วยงานและตนเองประสบความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา



2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับการยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถ ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

2.3 ลักษณะงาน หมายถึง การปฏิบัติงานทั้งหมดในหน้าที่ รวมทั้งปริมาณงานและการได้ใช้ความคิด ความสามารถด้านต่าง ๆ การทำหน้าที่ผู้ประสานงาน และได้เรียนรู้จากการทำงาน

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในขอบเขตการทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความเสมอภาค ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำคัญได้สำเร็จ

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จากระบบบริหารงานในองค์กรที่มีผลต่อหน้าที่การงาน

2.6 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง การรับรู้และความพึงพอใจของพยาบาลประจำการในการได้รับสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์จากองค์กร หรือเมื่อผลการปฏิบัติงานดีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งตอบแทนจะออกมาในรูปแบบการเพิ่มขึ้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ

3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สถานที่ ตลอดจนเอกสาร ตำรา สำหรับค้นคว้า

3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคลากรพยาบาล แบ่งออกเป็น ด้านสัมพันธภาพ และด้านการสนับสนุน

3.2.1 ด้านสัมพันธภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานซึ่งมีผลต่อกัน อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม โดยอาศัยการแสดงออกทั้ง กาย วาจา ใจ ต่อผู้อื่น ช่วยเหลือกันเมื่อมีความเดือดร้อน ไม่มีคนคอยจับผิดในขณะที่ทำงาน และมีการสังสรรค์กันบ้างในโอกาสที่อำนวย

3.2.2 ด้านการสนับสนุน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนและการพัฒนาจาก

หน่วยงานในด้านวิชาการ ได้รับการสนับสนุน และความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ด้านการทำงาน ได้รับคำแนะนำ ให้โอกาส ตลอดจนความรู้ แนวทางแก้ไขปัญหา

3.3 สภาพแวดล้อมทางจิตใจ หมายถึง บรรยากาศภายในที่ทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของพยาบาลประจำการ และเอื้อต่อการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และด้านบรรยากาศ แบบประชาธิปไตย

3.3.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการกำหนดวิธีการทำงาน สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการทำงานที่มีอยู่ในความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้นำความคิดเห็นนั้นไปใช้ในการทำงาน โดยมีความปลอดภัย พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเวลาในการทำงานได้

3.3.2 ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความต้องการจะเรียนรู้ มีการประเมินตนเอง ติดตามหนังสือ วารสาร ตำรา ตลอดจนติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการแพทย์ และการพยาบาล พร้อมทั้งนำข้อผิดพลาดมาแก้ไข ปรับปรุงงาน

3.3.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงสภาพในหน่วยงานว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะยืดหยุ่นข้างมากที่ถูกต้องตามเหตุผลเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม หน่วยงานให้ความสำคัญแก่บุคคลเท่าเทียมกัน และมีหลักการประเมินผลอย่างยุติธรรม

4. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าได้มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อปรับปรุงตนเองทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์การ เป็นผู้ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย โดยแบ่งกิจกรรมออกเป็น 4 ด้าน คือ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน และกิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา

4.1 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพและทักษะทั่วไป หมายถึง พยาบาลประจำการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการดำรงชีวิต โดยการปฏิบัติกิจกรรม ต่อไปนี้

1) การจดบันทึก หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าได้มีการบันทึกเพื่อเตือนความจำหรือเพื่อการเรียนรู้ ทั้งด้านการปฏิบัติงานและส่วนตัว บันทึกการนัดหมาย รวมทั้งการลอกข้อความและบทความที่สนใจ

2) การพิจารณาย้อนหลังและการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น หมายถึง การที่พยาบาล

ประจำการรับรู้ว่าคุณเองได้มีการทบทวนความคิด ความรู้สึกของตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้องในสิ่ง  
ที่ได้กระทำไปโดยเน้นเรื่องความขัดแย้ง และปัญหาต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้จากแนวทางที่เกิดขึ้น

3) การพัฒนาจิตได้สำนึก หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองได้  
พยายามใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์และใช้ความคิด ความรู้สึก ช่วยในการตัดสินใจ มีแนวทางแก้ไข  
ให้แก่ตนเอง และกล้าเผชิญกับปัญหา

4) ความกล้าในการลองสิ่งใหม่และการทดลองความประพฤติรูปแบบใหม่  
หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความกล้าในการทำ  
สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ หรือให้ผู้อื่นมีส่วนช่วยโดยรับฟังปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาของผู้อื่น  
ต้องการกำลังใจ มีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเผชิญกับสถานการณ์ที่เคยหลีกเลี่ยง ลองทำสิ่งใหม่ตาม  
คำวิจารณ์ของผู้อื่น

5) การปรับปรุงพลังความตั้งใจ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเอง  
ตั้งใจในการทำอะไรให้สำเร็จ ต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่ดีและไม่เหมาะสมในบางเวลาของตน

6) การเปิดใจให้กว้าง หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองยอมรับ  
ฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นโดยไม่ลำเอียง ไม่ยึดมั่นความคิดตนเองที่มีอยู่ก่อนแล้ว ยอมรับฟัง  
คำวิจารณ์หรือการประเมินผลจากผู้อื่นด้วยดี

7) การจัดการกับส่วนดีและส่วนเสีย หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึง  
ลักษณะนิสัย บุคลิกที่เป็นส่วนดีและส่วนเสียของตนเอง แล้วนำส่วนดีนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์  
พร้อมทั้งควบคุมส่วนที่เสียไว้ปรับปรุงให้ดีขึ้น ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม

4.2 กิจกรรมปรับปรุงความคิดและการสร้างสรรค์ หมายถึง พยาบาลประจำการ  
ปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาตนเองทางด้านการคิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และ  
การดำรงชีวิต โดยปฏิบัติกิจกรรม ได้แก่ การคิดอย่างมีเหตุผล ซึ่งหมายถึง การที่พยาบาลประจำ  
การรับรู้ว่าคุณเองได้ใช้ความสามารถในการคิด แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ใช้ความคิดสร้างสรรค์  
ในการทำงาน สามารถทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้น มีการวางแผนในการทำงาน

4.3 กิจกรรมพัฒนาพื้นฐาน หมายถึง พยาบาลประจำการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการ  
พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุเป้าหมาย  
ของตนเอง โดยการปฏิบัติกิจกรรม ต่อไปนี้

1) การอบรมตามหลักสูตรและเรียนรู้หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง การที่พยาบาล  
ประจำการรับรู้ว่าคุณเองติดตามเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรในเรื่องต่าง ๆ ทั้งในและนอก  
หน่วยงานจัดขึ้นด้วยความสมัครใจเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ในการทำงาน มิใช่เพื่อต้องการวุฒิปัตร  
และเรียนรู้ ฝึกฝนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง

2) การสอนและฝึกผู้อื่น หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองได้มีบทบาทเป็นผู้สอนให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ป่วย ร่วมจัดวิชาการในหน่วยงาน

4.4 กิจกรรมที่ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนา หมายถึง พยาบาลประจำการปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาตนเองโดยมีบุคคลอื่นช่วยเหลือ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และการดำรงชีวิตโดยปฏิบัติกิจกรรม ต่อไปนี้

1) การเข้าร่วมสนทนา หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองได้นัดพบกับผู้อื่นเพื่อสนทนาในเรื่องที่ต้องการพัฒนาตนเองเป็นประจำ โดยให้รับฟังและขอคำแนะนำโดยนำไปปฏิบัติในบางเรื่อง

2) การเข้ากลุ่ม หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณเองได้มีการเข้าร่วมกลุ่มกันเพื่อการทำงาน การพัฒนาทางวิชาชีพ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ๆ

5. พยาบาลประจำการ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และปริญญาโท และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการเผยแพร่ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เจริญก้าวหน้า

2. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในหลายด้าน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารทางการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงาน และองค์การพยาบาลเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเองสูงขึ้น เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และวิชาชีพพยาบาล

4. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องการพัฒนาตนเองขององค์การพยาบาลในแง่มุมอื่นแก่ผู้สนใจต่อไป