

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆอย่างรวดเร็ว ทุกๆประเทศโดยเฉพาะประเทศที่ด้อยพัฒนาและกำลังพัฒนา จำเป็นจะต้องพัฒนาประเทศเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาประเทศหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาประเทศ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาด้านสาธารณสุขเป็นอีกด้านหนึ่งที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศด้านต่างๆ อาทิ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ต้องสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

บุคคลเปรียบเสมือนศูนย์กลางของการพัฒนาด้านต่างๆของประเทศ และบุคคลจะเป็นผู้นำหรือผู้ใช้ทรัพยากรด้านอื่นๆเพื่อทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดจนเกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การพัฒนา ประเทศที่มีประชากรมีคุณภาพ มีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถปัจจัยเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อประเทศมากกว่าประเทศที่มีประชากรมากแต่ด้อยคุณภาพ หรือขาดความรู้ความสามารถ ดังคำกล่าวที่ว่า “ประเทศชาติจะเจริญมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชากร มากกว่าปริมาณของประชากร” (ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา, 2532, หน้า 32 - 33) และกระบวนการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคนให้มีคุณภาพก็คือการศึกษานั้นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526, หน้า 1)

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศด้านสุขภาพอนามัยของประชากร รูปแบบการเรียนวิชาการพยาบาลได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านของหลักสูตร เนื้อหา และรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน หลักสูตรการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยได้มีการพัฒนาจากอดีตมาเป็นระยะเวลายาวนาน หลักสูตรในปัจจุบันจำแนกออกเป็น 4 ประเภทคือ หลักสูตรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หลักสูตรระดับปริญญาตรี(หลักสูตร 4 ปีและต่อเนื่อง 2ปี) หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา และหลักสูตรระยะสั้น (ประพนอม โอทกานนท์, 2543, หน้า 7-8) สำหรับหลักสูตรบัณฑิตศึกษาระดับมหาบัณฑิตนั้นได้มีการบริหารจัดการรูปแบบการเรียนการสอน จากอดีตที่มีการจัดการเรียนการสอนเฉพาะในวัน – เวลาราชการ คือ จันทร์ - ศุกร์ ต่อมาได้พัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนในวัน - เวลานอกเวลาราชการ คือ เสาร์ – อาทิตย์ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรทาง

การพยาบาลสามารถเข้าเรียนเพื่อพัฒนาวุฒิของตนเอง เป็นการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศด้านการสาธารณสุข ทั้งนี้การพัฒนาหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนในวัน-เวลาดนออกราชการยังมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรทางการพยาบาลคือ ไม่ต้องลาราชการมาศึกษาต่อและยังสามารถทำงานได้รับการเพิ่มขึ้นเงินเดือนได้ตามปกติ

หลักสูตรการศึกษาพยาบาลนอกเวลาราชการเริ่มมีขึ้นในปี พ.ศ.2539 คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาได้เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี) และหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต โดยจัดการเรียนการสอน(ภาคปกติ)ใช้เวลาเรียนในวันเสาร์ – อาทิตย์

ปี พ.ศ.2540 คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาลเป็นหลักสูตรแผน ก (ทำวิทยานิพนธ์) และแผน ข (ทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ) ซึ่งเป็นการเรียนการสอน (ภาคพิเศษ) ใช้เวลาเรียนในวันเสาร์ – อาทิตย์

ปี พ.ศ.2543 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล (ภาคเวลาดนออกราชการ) ใช้เวลาเรียนในวันเสาร์-อาทิตย์ และในปีเดียวกันคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวรเปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลและสาขาวิชาการพยาบาลศึกษา (ภาคปกติ) ใช้เวลาเรียนในวันเสาร์ – อาทิตย์

ปี พ.ศ.2544 คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ (ภาคสมทบ) ใช้เวลาเรียนในวันศุกร์ เวลา 19.00 – 21.00 น. และวันเสาร์ – อาทิตย์ เวลา 08.00 – 17.00 น.

จากการเปิดสอนของสถาบันการศึกษาพยาบาลในหลักสูตรข้างต้น ผลปรากฏว่าสามารถผลิตพยาบาลออกไปทำประโยชน์เป็นผู้นำวิชาชีพได้เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีโอกาสได้รับการพัฒนาจำนวนมากยิ่งขึ้น และหลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะนี้นับวันจะได้รับความนิยมและมีการเปิดสอนในสถาบันการศึกษาเพิ่มมากขึ้น และในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้จัดแผนการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต(ต่อเนื่อง 2 ปี)ให้มีเวลาเรียนในวันศุกร์ – เสาร์ – อาทิตย์ โดยใช้เวลาเรียน 3 ปี

หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนออกเวลาราชการ เป็นหลักสูตรที่ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลในสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน โดยที่ผู้เรียนต้องทำงานในวัน - เวลาราชการ คือ จันทร์ – ศุกร์ และเข้าชั้นเรียนในวัน – เวลาดนออกราชการ

คือ เสาร์ – อาทิตย์ และจัดสรรเวลาเรียนในรายวิชาที่มีภาคปฏิบัติในวัน – เวลาราชการตามปกติ ด้วยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว การบริหารเวลาของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพตามปกติ และสามารถใช้เวลาในการศึกษาเล่าเรียนจนประสบความสำเร็จ จากการรายงานปัญหาความคับข้องใจของนิสิตในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต พบว่าปัญหาที่รุนแรงที่สุดคือไม่สามารถจัดสรรเวลาลงฝึกภาคปฏิบัติในรายวิชาที่มีการฝึกปฏิบัติการพยาบาลในวัน – เวลาราชการ เนื่องจากติดภาระงานที่ปฏิบัติประจำ จึงทำให้ต้องหยุดพักการเรียน ชั่วคราวและบางรายล้มเลิกการเรียน (ประนอม โอทกานนท์, 18 พฤษภาคม 2544) การศึกษาวิจัยการบริหารเวลาและการใช้เวลาของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ได้มีการบริหารเวลาในทุกขั้นตอนซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์การใช้เวลา การกำหนดเป้าหมายของการใช้เวลา การดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการใช้เวลา แต่การศึกษายังพบข้อมูลว่านักศึกษามักมีปัญหาในเรื่องการขาดความสม่ำเสมอของการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ (สิระยา สัมมาวาจ, 2541, หน้า 299 – 312) ดังนั้นการที่ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้เรียนต้องอาศัยความสามารถในการบริหารเวลาเพื่อที่จะใช้เวลาอย่างคุ้มค่าต่อการทำงานและการเรียนควบคู่กันไป

การบริหารเวลาของนิสิตต้องอาศัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเวลาอีกหลายประการ ปัจจัยแรกคือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง สังเกตที่ปฏิบัติงานของนิสิต ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุนั้นในคนปกติเมื่ออายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสิทธิภาพมีมากขึ้นความคิดอ่านและการมองเห็นปัญหาจะชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น (ทัศนาศ นุญทอง, 2529, หน้า 190) ดังนั้นการปรับเปลี่ยนไปตามวัยจึงมีผลต่อการบริหารเวลา กรกาญจน์ ปานสุวรรณ (2538) ได้ศึกษาการใช้เวลาและการบริหารเวลาของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุต่างกันจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ บริการวิชาการและสังคม และวิจัยเขียนบทความแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากคู่สมรสเป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมที่ใกล้ชิดที่สุด นิสิตบางรายคู่สมรสมีส่วนสนับสนุนช่วยเหลือในการดำเนินงาน แต่ในบางกรณีคู่สมรสคาดหวังการมีเวลาที่เป็นส่วนตัวในครอบครัวมากกว่า การศึกษาครั้งนี้ได้ผลสอดคล้องกับการศึกษาของ กรกาญจน์ ปานสุวรรณ (2538) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันใช้เวลาในการปฏิบัติบทบาทด้านสอน การประกอบกิจกรรม และ

กิจกรรมด้านอื่นๆแตกต่างกัน ดังนั้นสถานภาพสมรรถจึงมีอิทธิพลหรือเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิต

รายได้ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญเช่นกัน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตด้านการตอบสนองของความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลดีขึ้น (Orem, 1985 อ้างใน อรทัย ธรรมกันมา, 2540. หน้า 47) และการเรียนต่อของนิสิตต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากซึ่งเงินถือว่าเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อการวางแผนในการบริหารเวลา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543. หน้า 73 – 87)

ตำแหน่ง เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่มีผลต่อการบริหารเวลาของนิสิต ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ (2519. หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารบางท่านมีตำแหน่งหน้าที่มากมายก็สามารถดำเนินงานได้ดีและทำงานได้เสร็จครบถ้วน ในขณะที่บางท่านแม้จะมีตำแหน่งหน้าที่เดียวก็ไม่สามารถดำเนินงานได้ดีเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งนั้นมาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จำกัด แต่ที่สำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับความสามารถในการวางแผนการใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและข้อสังเกตของซัลลิแวนและเดคเคอร์ (Sullivan and Decke, 1985) ที่กล่าวว่า การบริหารเวลาสัมพันธ์กับตำแหน่งหน้าที่การงาน ตัวอย่างเช่น พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นสามารถมอบหมายงานต่างๆให้ทีมงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่กำหนด

สังกัดที่ปฏิบัติงานของนิสิต เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการบริหารเวลาของนิสิต เนื่องจากนิสิตมีสังกัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันทำให้ปริมาณงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันเนื่องจากจำนวนผู้รับบริการแตกต่างกัน เช่น นิสิตที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย จะมีผู้รับบริการส่วนใหญ่คือประชาชนทั่วไปทำให้มีผู้รับบริการเป็นจำนวนมาก ในขณะที่นิสิตที่ปฏิบัติงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมผู้เข้ารับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้รับราชการทหารซึ่งน้อยกว่า และนิสิตที่ปฏิบัติงานในสังกัดเอกชนผู้รับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีฐานะหรือมีประกันสังคมซึ่งมีจำนวนไม่มากนักเมื่อเทียบกับสังกัดอื่นที่กล่าวมา และจากการศึกษาของ กรกาญจน์ ปานสุวรรณ (2538) พบอาจารย์พยาบาลที่มีสังกัดต่างกันใช้เวลาในการปฏิบัติงานบทบาทด้านการสอน การประกอบกิจกรรม และกิจกรรมด้านอื่นๆแตกต่างกัน

ปัจจัยที่สองคือแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิต เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) กล่าวว่าแรงสนับสนุนทางสังคมคือความช่วยเหลือที่นิสิตได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ซึ่งได้แก่ พ่อ/แม่/คู่สมรส/ญาติ หรือจากหัวหน้างาน เพื่อน อาจารย์ผู้สอน แล้วทำให้นิสิตเกิดความ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เกิดความภาคภูมิใจ โดย

เฉพาะการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น เงิน สิ่งของ แรงงานและบริการ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นทรัพยากรที่จำเป็นต่อการวางแผนในการบริหารเวลาของนิสิตทั้งสิ้น

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยอีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญกับการบริหารเวลาของนิสิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่นิสิตมุ่งความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยการหาความรู้เพิ่มเติม การเข้ามาศึกษาเล่าเรียนในหลักสูตรลักษณะเช่นนี้เป็นหนทางหนึ่งให้ผู้เรียนตระหนักว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดทั้งสามารถจะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมีรายได้เพิ่มขึ้น (National Institute For Adult Education, 1970) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของโบเซียร์ (Bosier, 1971. p. 3 - 26) พบว่าแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อของผู้ใหญ่ในประเทศ แคนาดา นิวซีแลนด์ และสหรัฐอเมริกา คือ การประกอบอาชีพ การหลีกเลี่ยงจากสภาพที่เป็นอยู่ การนำความรู้ไปช่วยเหลือชุมชน และการเรียนเพื่อรู้ สำหรับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1961. p. 36 - 62) กล่าวว่าจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบและมีการวางแผนงานที่ดี ดังนั้นจึงเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการมีความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิต

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารเวลาของนิสิตในหลักสูตรที่มีการเรียนการสอนภาคนอกเวลาราชการ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลคือการบริหารเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองทั้งในเรื่องการประกอบอาชีพ ครอบครัวยุ และการเรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถใช้เวลาได้อย่างมีคุณค่าและลดการสูญเสียเวลา อันจะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังทำให้ผู้เรียนประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาการจัดการศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ

3. ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการบริหารเวลาของ
นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทาง
บวกกับความสามารถในการบริหารเวลา ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ภาคนอกเวลาราชการ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรพยากรณ์
ที่สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ

ขอบเขตการวิจัย

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลา
ราชการ ประกอบด้วย คณะพยาบาลศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความสามารถในการบริหารเวลาของนิสิตหลักสูตรพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. นิสิตหลักสูตรการศึกษพยาบาล ภาคนอกเวลาราชการ หมายถึง ผู้เรียนที่กำลัง
ศึกษาอยู่ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ที่มีวัน – เวลาเรียนนอกเวลาราชการ คือ เสาร์ –
อาทิตย์ สถาบันการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะเฉพาะของนิสิต ได้แก่

2.1 อายุ หมายถึง อายุถึงวันที่ทำการศึกษา มีหน่วยนับเป็นปี

2.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพตามการสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด กลุ่มคู่ และกลุ่มหย่าหรือแยก

2.3 รายได้ หมายถึง สถานภาพทางเศรษฐกิจของนิสิตและครอบครัว จำแนกเป็น ไม่พอเพียงหรือมีหนี้สิน พอเพียง เหลือเก็บ

2.4 ตำแหน่ง แบ่งเป็น

2.4.1 ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ พยาบาลผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

2.4.2 ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ พยาบาลผู้ทำหน้าที่รอง/ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือรองผู้อำนวยการวิทยาลัย

2.4.3 ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ พยาบาลผู้ทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าภาควิชา

2.4.4 พยาบาลประจำการ และอาจารย์พยาบาล

2.5 สังกัดที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ต้นสังกัดของสถานที่ปฏิบัติงานของนิสิตในปัจจุบัน จำแนกเป็น ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย เอกชน และอื่นๆ

3. แรงสนับสนุนทางด้านสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือที่นิสิตได้รับจากเครือข่ายทางสังคม ซึ่งได้แก่ พ่อ/แม่/คู่สมรส/ลูก/ญาติหรือ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมชั้นเรียน อาจารย์ผู้สอน ทำให้นิสิตรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีโอกาสช่วยเหลือและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น เงิน สิ่งของ แรงงานหรือบริการ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆที่มาคุกคามต่อร่างกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในงานวิจัยนี้ทำการวัดแรงสนับสนุนทางสังคมใน 5 ด้าน ตามเครื่องมือของแบรนต์และไวเนอร์ท (Brand & Weinert, 1981) ที่สร้างจากแนวคิดของไวส์ (Weiss, 1974) คือ

ด้านที่ 1 การได้รับความรักใคร่ผูกพัน (attachment) ซึ่งทำให้นิสิตรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่น มั่นคง มีความรักและความเอาใจใส่ ช่วยทำให้นิสิตไม่รู้สึกอ้างว้างและโดดเดี่ยว ส่วนใหญ่ได้มาจากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัว และเพื่อนสนิท

ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในสังคม (social Integration) การมีส่วนร่วมในสังคมทำให้บุคคลมีเป้าหมาย มีโอกาสผูกมิตรกับผู้อื่น ทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และความคิดเห็น มีความเป็นเจ้าของและได้รับการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่าต่อกลุ่ม ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลแยกตัวออกมาจากสังคม และรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการดำรงชีวิต

ด้านที่ 3 การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น (opportunity for nurturance) เป็นการที่บุคคลได้มีโอกาสให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีความสุข จะทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่ามีความหมายและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่นเป็นที่พึ่งพาของบุคคลอื่นได้ ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกไร้ค่า

ด้านที่ 4 การส่งเสริมคุณค่าในตนเอง (reassurance of worth) คือการที่บุคคลได้รับการเคารพยกย่อง และชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาทในสังคมอันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและสังคม ถ้าบุคคลได้รับการส่งเสริมจะทำให้รู้สึกตนเองมีคุณค่า

ด้านที่ 5 การได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ (the obtaining of guidance/ assistance) เป็นการได้รับการช่วยเหลือด้านคำแนะนำ ชี้แนะ ให้กำลังใจในการแก้ไขปัญหาช่วยเหลือทางการเงิน สิ่งของ หรือแรงงาน ถ้าขาดแรงสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลท้อแท้หรือผิดหวัง

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความปรารถนาที่จะได้รับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและการเรียน มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานด้วยการทำงานอย่างอิสระ มีความเพียรพยายามโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ต้องการชัยชนะในการแข่งขันกับงาน มุ่งเน้นที่จะทำงานให้ดีเลิศเพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวัดจากองค์ประกอบของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้านตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของแม็คเคลแลนด์ (Mc Clelland, 1961) ดังนี้

ด้านที่ 1 ความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จ มีการตั้งความคาดหวังไว้สูงและมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล

ด้านที่ 2 ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะที่เต็มใจ เอาใจใส่ และตั้งใจจริงในการทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง มีความขยันขันแข็ง (Energetic) ในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค สนุกกับการทำงานและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

ด้านที่ 3 ความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk – Taking) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่บ่งบอกถึงการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นไปได้ รู้จักประมาณความสามารถของตน มีความกล้าได้กล้าเสีย ทำงานด้วยความมั่นใจ ไม่เชื่อโชคกลาง มุ่งทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าที่จะนึกถึงความล้มเหลว

ด้านที่ 4 ความรับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการรักษาสติหัตถ์หน้าที่ของตนเอง มีความเอาใจใส่ผูกพันกับงานที่ปฏิบัติ กล้ารับผิดชอบในงานของตน พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ

ด้านที่ 5 การวางแผน (Planning) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลถึงการมีระบบแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์การทำงานที่เด่นชัด มีลู่ทางในการงานอย่างเป็นขั้นตอน เห็นการณ์ไกล ทำงานอย่างประณีตและเป็นระเบียบ มีความรอบคอบ และศึกษาในรายละเอียดของข้อมูลก่อนการตัดสินใจมีความมุ่งมั่นต่อความก้าวหน้าในงาน

ด้านที่ 6 ความมีเอกลักษณ์ของตนเอง (Unique of Characteristic) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบของคนอื่น มีความคิดริเริ่มในการทำสิ่งต่างๆ สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ๆ มีอิสระในการทำงาน

5. ความสามารถในการบริหารเวลา หมายถึง ความสามารถของนิสิตในการวางแผนจัดระบบระเบียบในการใช้เวลาทั้งในการปฏิบัติงานและการเรียน ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คำนึงค่า และประหยัดในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวัดความสามารถในการบริหารใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์การใช้เวลา หมายถึง การทำความเข้าใจในกิจกรรมหรืองานที่จะต้องดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบ โดยจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงานเพื่อจัดสรรการใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมหรืองาน

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการใช้เวลา หมายถึง กำหนดเป้าหมายของกิจกรรมหรืองานให้ชัดเจน มีการจัดตารางเวลาของแต่ละกิจกรรมหรืองานเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดรวมทั้งวางแผนการใช้เวลาในกรณีมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมหรืองานตามตารางเวลาที่กำหนดไว้ เป็นการควบคุมการดำเนินกิจกรรมให้สัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยลดการสูญเสียเวลาโดยไม่จำเป็น เช่น การใช้เวลาในการพูดคุยเรื่องส่วนตัว การพบปะบุคคลที่ไม่มีการนัดหมายล่วงหน้า เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลการใช้เวลา หมายถึง การตรวจสอบผลการปฏิบัติกิจกรรมหรืองานว่าเป็นไปตามแผนการใช้เวลาและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและดำเนินการใช้เวลาในครั้งต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในงานกับความสามารถในการบริหารเวลา ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ภาคนอกเวลาราชการ
2. ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสถานศึกษา และหน่วยงานสาธารณสุขทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลและเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของประเทศตลอดไป