บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้ คือ

1. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

2. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ได้ดีที่สุด ตามลำดับ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 5 สังกัด ประกอบด้วย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 375 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 5 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลของบุบผา พวงมาลี (2542) ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงเนื้อหาบางส่วนให้เหมาะสม จำนวน 35 ข้อ ชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 17 ข้อ ชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ นงพงา ปั้นทองพันธุ์ (2542) จำนวน 36 ข้อ ชุดที่ 5 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ อุบล จันทร์ประโคน (2545) จำนวน 21 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไข ส่วนในด้านการหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 30 คน วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แต่

ละชุดดังนี้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ .95, .93, .95 และ .98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแสดงความจำนงขออนุมัติจากผู้บริหารของโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 แห่ง คือ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ภูมิพลอดุลยเดช สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล และโรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเข้าพบหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายวิชาการของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอทราบรายชื่อแผนกพยาบาลและจำนวนพยาบาลแต่ละแผนก จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดนัดหมายวันเวลาในการรับแบบสอบถามคืน ได้รับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลาที่กำหนดทั้งหมด จำนวน 375 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34 ปฏิบัติงานในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26 และปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม สูติกรรม, กุมารเวชกรรม มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 12

2. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ($\overline{X}$ = 3.76. SD = 0.40) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\overline{X}$ = 3.88 SD = 0.39, $\overline{X}$ = 3.80 SD = 0.47, $\overline{X}$ = 3.72. SD = 0.53, $\overline{X}$ = 3.72 SD = 0.55, $\overline{X}$ = 3.68 SD = 0.52 ตามลำดับ)

2.2 บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.75 SD = 0.58) และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการสนับสนุนในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.76 SD = 0.63, $\overline{X}$ = 3.75 SD = 0.62, $\overline{X}$ = 3.72 SD = 0.67 ตามลำดับ)

2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.57 SD = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านการได้รับอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ($\overline{X}$ = 3.60 SD = 0.51, $\overline{X}$ = 3.52 SD = 0.60) ในด้านการได้รับอำนาจนั้น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.74 SD = 0.57) และในด้านการได้รับโอกาสนั้น การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.73 SD = 0.63)

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.94 SD = 0.68) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล บุคลิกภาพที่น่านับถือ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\overline{X}$ = 3.97 SD = 0.71, $\overline{X}$ = 3.96, SD = 0.72, $\overline{X}$ = 3.89 SD = 0.70)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .71) โดยด้านความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .65, .59 และ .69 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจนงานของหัวหน้า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรับ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .74) โดยที่ด้านการได้รับอำนาจ มีด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .74, .70) การได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .43) ส่วนด้านการได้รับโอกาสประกอบด้วย ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .53, .59 และ .52 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .53) โดยที่ด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .49, .52 และ .51 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ดีที่สุดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถอธิบายพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .54 (R^2 = .54) และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์บรรยากาศองค์การเข้าไป พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น .60 (R^2 = .60) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 นั่นคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ร้อยละ 60

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (*Beta* = .47) รองลงมาคือ บรรยากาศ องค์การ (Beta = .36) แสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ได้สูงสุด รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ ตามลำดับ โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

สมการในรูปคะแนนดิบ

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ = 1.53 + .37 (การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน)
+ .24 (บรรยากาศองค์การ)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ = .47 (การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน) +
+ .36 (บรรยากาศองค์การ)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการศึกษา พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.76, *SD* = 0.40) และเมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน คือ การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

จากการที่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน อภิปรายได้ว่า กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาองค์การพยาบาลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิด

ขึ้นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการนำหลักองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์การและสอดคล้องกับ พสุ เดชะรินทร์ (2541, หน้า 23-46) กล่าวว่า องค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ คือ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปและพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์การ และนำผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้

ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ บุบผา พวงมาลี (2542) เสาวรส บุนนาค (2543) ที่พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และ รานี หงษ์สถิตย์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ความเป็นองค์การเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยรวม และรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิด ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับสูง

1.2 ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.75, SD = 0.58) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการสนับสนุนในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.76, SD = 0.63, $\overline{X}$ = 3.75, SD = 0.62, $\overline{X}$ = 3.72, SD = 0.67)

จากการที่บรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์การพยาบาลไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง บุคลากรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีมร่วมกัน มีความรับผิดชอบในงาน และได้รับการสนับสนุนในการทำงานจากผู้บริหาร การสร้างบรรยากาศซึ่งสนับสนุนกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนได้เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ คือ กลยุทธ์หนึ่งในการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (บัณฑิต เพ็ชรประพันธ์กุล, 2540)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2542) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูง จะมี

การรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงกับทุก ๆ องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

1.3 ผลการศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.57, *SD* = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทั้ง 2 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านการได้รับอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ($\overline{X}$ = 3.60, *SD* = 0.51, $\overline{X}$ = 3.52, *SD* = 0.60)

จากการที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลได้เสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย การได้รับอำนาจ ทางด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมการทำงานและการได้รับทรัพยากรต่าง ๆ สนับสนุนในการทำงาน ซึ่งเป็นการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มพูนความสามารถทักษะต่าง ๆ และการได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับ การที่ทำให้บุคลากรพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยตรง และเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Wilson & Laschinger, 1994) และเมื่อเกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้วจะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคนในองค์การ (Smith, 1996)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ นงพงา ปั้นทองพันธุ์ (2542) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันในการยกระดับความรู้ ความสามารถในทักษะการปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง โดยมุ่งพัฒนาคนในองค์การในการดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.94, *SD* = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง ทั้ง 3 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านการยอมรับความแตกต่างของบุคคล บุคลิกภาพที่น่านับถือ การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\overline{X}$ = 3.97, *SD* = 0.71, $\overline{X}$ = 3.96, *SD* = 0.72, $\overline{X}$ = 3.89, *SD* = 0.70)

จากการที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลมีลักษณะของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และมีบุคลิกลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ศรัทธา จงรักภักดี และเชื่อถือ และไว้วางใจ ซึ่งผู้นำจะแสดงการมีบุคลิกภาพที่น่านับถือออกมาสูงในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเกิดภาวะวิกฤต โดยสามารถแก้ไขปัญหาองค์การหรือเหตุการณ์นั้นให้ลุล่วงไปด้วยดี (Bass, 1985) และสามารถส่งเสริมการปฏิบัติของผู้ตามและทำให้การปฏิบัติงานภายในองค์การดีขึ้น (Marriner-Tomey, 1993) การยอมรับความแตกต่างกับของบุคคลเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ ประกอบกับการที่ผู้นำใช้การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ในการแก้ไขปัญหา ตระหนักถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ว่าปัญหาเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ปัญหา และสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อุบล จันทร์ประโคน (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระยอง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน คือ การสร้างบารมีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญาอยู่ในระดับสูง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ละด้านกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า พบบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .71$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวรส บุนนาค (2543) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยในครั้งนี้ในรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ของบรรยากาศองค์การ คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการ

สนับสนุนในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .65, .59 และ .69) ตามลำดับ อภิปรายได้ว่า กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงานพร้อมที่จะเผยแพร่และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจ และเสียสละ เพื่อความสำเร็จของทีม และสมาชิกทุกคนมีความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม ซึ่งกลุ่มงานการพยาบาล มีการสนับสนุนในการทำงาน และช่วยเหลือในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพัตรา เทียนจันทร์ (2542) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .74) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ โดยด้านการได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .74,และ .70 ตามลำดับ) การได้รับทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .43) และด้านการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .53, .59 และ .52 ตามลำดับ) อภิปรายได้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลย่อมขึ้นอยู่กับการเสริมสร้างพลังงานอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้บริหารทางการพยาบาลใช้กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพยาบาลในองค์การ เป็นส่งเสริมสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และแบ่งปันทรัพยากรรวมถึงการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานกับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งการที่บุคลากรพยาบาลได้รับโอกาสได้รับการ

เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน ได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งกับตนเอง และผู้อื่นในองค์การ ก็ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ย่อมหมายถึง องค์การเกิดการเรียนรู้ได้ในที่สุด ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์การเพื่อให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .53) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ โดยที่ด้านบุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .49, .52, .51 ตามลำดับ) ซึ่งอภิปรายได้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การพยาบาลต้องพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกถึงความสำคัญของงาน มีความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม (David, 1997) โดยบุคลิกลักษณะและความสามารถมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือไว้วางใจ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ตามได้ มอบหมายงานให้ตามความสามารถ และการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิด ใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ (Senge, 1990) ผู้นำมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยหัวใจของการพัฒนาองค์การจะเน้นไปที่ส่วนของการเรียนรู้ ทั้งเรียนรู้ในทีมงาน เรียนรู้ในห้องอบรม และส่วนของการฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งจะมีประสบการณ์ในความผิดพลาด ในความสำเร็จในการอยู่ร่วมกันของทีมงาน ร่วมถึงในการเป็นผู้นำทีมเป็นสำคัญ (วีรวุธ มาฆะศิรานนท์, 2541)

3. ศึกษาปัจจัยที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 54 (R^2 = .54) และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์บรรยากาศองค์การเข้าไปสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60 (R^2 = .60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายได้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร นั้นกลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการส่งเสริมพลังอำนาจให้พยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นกระบวนการที่ใช้พัฒนาศักยภาพของบุคคล ในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีการคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงผลผลิต และบริการ (Smith, 1996) เป็นโครงสร้างที่สำคัญในการก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานทั้งหมด (Wilson & Laschinger, 1994, p. 46) พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และมีโอกาสได้เข้ารับการยอมรับสัมมนา ศึกษาดูงานเข้าร่วมประชุมวิชาการ ตลอดจนมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้งานที่ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับในความสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ทำให้ได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับในความสามารถทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีบรรยากาศองค์การซึ่งสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกลุ่มงานการพยาบาล หรือหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้พยาบาลวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่องได้มีการเรียนรู้จะทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น สามารถทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Marquardt, 1996) โดยอาศัยบรรยากาศ การทำงานเป็นทีม ซึ่งความสำเร็จของทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมอย่างต่อเนื่องจะสามารถสร้างให้เกิดมาตรฐานในการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ (Lessem, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งกี (Senge, 1990) คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ สมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การ

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขต

กรุงเทพมหานคร เนื่องจากในส่วนของกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยมาจาก 5 สังกัด ซึ่งได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งระบบการบริหารงาน โครงสร้างองค์การ การดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์การ นโยบายลักษณะงาน การบริหารงานภายในองค์การที่แตกต่างกันในแต่ละโรงพยาบาล ลักษณะระดับสายการบังคับบัญชาของสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกลาโหม ซึ่งจากสาเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ เองอาจส่งผลถึงการรับรู้ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลในภาพรวมได้ สอดคล้องกับการศึกษาของสต๊อกดิวส์ (Stordeur et al., 2000) สรุปได้ว่าโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลเป็นปัจจัยหลักในการกำหนดรูปแบบของผู้นำ และความเป็นผู้นำมีความผันแปรต่อบริบทขององค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเกณฑ์ที่ไม่คงที่เปลี่ยนแปลงได้มากกว่าผู้นำการจัดการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของผู้นำและระดับขั้นการบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

ในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการบริหาร

1. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การให้สอดคล้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใน 3 ลักษณะ คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการสนับสนุนในการทำงาน และด้านการทำงานเป็นทีม โดยการที่ผู้บริหารการพยบาลมีการมอบหมายความรับผิดชอบในงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและขอบเขตวิชาชีพ และสนับสนุนในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ งบประมาณ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ แลกเปลี่ยน ให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการเรียนรู้ร่วมกัน ฝึกฝนทักษะการทำงานร่วมกัน ความสำเร็จของทีมงานจะสามารถสร้างให้เกิดมาตรฐานในการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ

2. ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ค่าสูงสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้การสร้างเสริม และสนับสนุน การนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานไปใช้ในระดับหอผู้ป่วย เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ เป็นการสร้างเสริมสัมพันธภาพ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานกับผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง จากผลการวิจัยการรับรู้เกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับทรัพยากรเกี่ยวกับการสนับสนุนการทำวิจัย โดยการจัดสรรด้านการเงิน และเวลาให้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณและจัดเวลาสนับสนุนในการทำวิจัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้นประกอบกับมีการจัดบุคลากรให้เพียงพอ และพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับในความสามารถ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน ย่อมทำให้องค์การเกิดการเรียนรู้ได้ในที่สุด

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญ และเสริมสร้างลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ การมีบุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล และการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยการจัดหลักสูตรการอบรมในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนเข้ารับตำแหน่ง และในระยะตำแหน่ง โดยมีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้รายบุคคล และรายกลุ่ม

4. ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้โดยการนำหลักการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์การ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์การ พร้อมทั้งหากลยุทธ์

ในการนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับงาน และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง

ด้านการศึกษา

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมเกี่ยวกับแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับเนื้อหาวิชาในการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาพยาบาลในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ระดับบุคคล ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

2. อาจารย์พยาบาลสามารถนำองค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้สอนนักศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและในการฝึกปฏิบัติได้ ซึ่งช่วยให้นักศึกษาพยาบาลได้เข้าใจแนวทางการพัฒนาองค์การเพื่อไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมให้กว้างขวางขึ้น เนื่องจากศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยเปลี่ยนสถานที่ศึกษาจากองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในหน่วยงานภายในองค์การ เพื่อให้ทราบถึงความเหมือน และความแตกต่างกัน ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการนำแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ปฏิบัติ

3. ควรมีการศึกษาถึงตัวชี้วัดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อวิเคราะห์ว่าสามารถนำแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ ได้ประสมผลสำเร็จเพียงใด

4. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การติดต่อสื่อสาร เพื่อศึกษาหากลวิธีที่ดีในการปรับปรุงและนำสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล

5. ควรมีการศึกษาในเชิงวิจัยคุณภาพ ในองค์การที่ใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาในรายละเอียด ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากร