

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพหุภาคี เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งปัจจัยโดยรวมและตัวแปรรายด้านของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งปัจจัยโดยรวมและตัวแปรรายด้าน และขนาดโรงพยาบาล กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16

3. เพื่อศึกษาปัจจัยโดยรวมและตัวแปรที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 320 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 26 ข้อ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบสอบถามตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของอุบล จันทรประโคน (2545) และศุภลักษณ์ ปุ้ประเสริฐ (2546) ตามกรอบแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์ (Bass, 1985) ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 และ 5 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและโครงสร้างของเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และหาค่าดัชนีดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเท่ากับ .81, .90, .91 และ .80 ตามลำดับ หลังจากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไข สำหรับด้านการหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา โดยขอความร่วมมือจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทุ่งสง โรงพยาบาลจุฬารัตน์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลบางขัน รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 ราย แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4, 5 และหาความเชื่อมั่นในแต่ละด้านของเครื่องมือทั้ง 4 ตอน ด้วยการวิเคราะห์วิธีครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอนและแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้แบบสอบถามตอนที่ 2 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม แบ่งเป็น ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้ค่าความเชื่อมั่น .90, .65, .77, .81, .78 และ .70 ตามลำดับ ตอนที่ 3 การพัฒนาบุคลากรโดยรวม แบ่งเป็น ด้านการประเมินความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ได้ค่าความเชื่อมั่น .97, .94, .92, .89 และ .96 ตามลำดับ ตอนที่ 4 การทำงานเป็นทีม โดยรวม แบ่งเป็น ด้านการมีเป้าหมายร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความรับผิดชอบร่วม และด้านการไว้วางใจ ได้ค่าความเชื่อมั่น .96, .85, .78, .90, .91 และ .90 ตามลำดับ และแบบสอบถามตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม แบ่งเป็น ด้านการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล และด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98, .96, .95 และ .95 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการด้วยตนเอง โดยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยแสดงความจำนงขออนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 จำนวน 19 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลวังวิเศษ รัชฎา เขาชัยสน ปากพะยูน ป่าบอน ป่าพะยอม พรหมคีรี พิบูล์ เขียวใหญ่ ชะอวด ถ้ำพรหมนา หัวไทร นาบอน กันตัง นาโยง ทุ่งใหญ่ควนขนุน ท่าศาลา และโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชควน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเข้าพบหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ขอทราบรายชื่อและจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด จากนั้น

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง และกำหนดขนาดตัวอย่างตามที่ต้องการ และนัดหมายวันเวลาในการรับแบบสอบถามคืน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งครบสมบูรณ์ทั้งหมด นำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่า Outliers ของตัวแปรการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่า Outliers และตัดออกจำนวน 1 ชุด เหลือแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 319 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.44

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows Version 11.5 โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอายุโดยเฉลี่ย 33.6 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาคืออายุ 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.2 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 10.2 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.9 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10-30 เตียงเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 52.4 และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 21.6

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 พบว่า

2.1 การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.41$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทั้ง 5 ด้านดังนี้ การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.43$, $\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.44$, $\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.51$, $\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.60$ และ $\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.58$ ตามลำดับ)

2.2 การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.57$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงจำนวน 3 ด้านดังนี้ การดำเนินการการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.68$, $\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.61$ และ $\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.62$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.67$)

2.3 การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมงาน

โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้านดังนี้ ความรับผิดชอบร่วม การมีเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วม การไว้วางใจ และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.62$, $\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.63$, $\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.64$, $\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.64$ และ $\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.59$ ตามลำดับ)

2.4 การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านดังนี้ การสร้างบารมี การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคล ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.75$, $\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.71$ และ $\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.70$ ตามลำดับ)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของทีมงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 พบว่า

3.1 การพัฒนาบุคลากรของทีมงานการพยาบาลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทีมงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทีมงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63$, $.60$, $.59$ และ $.45$ ตามลำดับ)ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3.2 การทำงานเป็นทีมของทีมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทีมงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .66$) เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านคือการติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วม และด้านการไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63, .59, .59, .58$ และ $.56$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 3 ด้านคือ การกระตุ้นชวนแก้ปัญหา การดำเนินถึงเอกบุคคล และการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51, .45$ และ $.44$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

3.4 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 – 30 เตียง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .12$) ส่วนโรงพยาบาลชุมชน 60 เตียงมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.13$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

4. ผลการศึกษาปัจจัยโดยรวมและตัวแปรรายด้านที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.1 ปัจจัยโดยรวมพบว่าปัจจัยที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คือ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ .437 ($R^2 = .437$) รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 5.8 ($R^2 \text{ change} = .058$), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 2.3 ($R^2 \text{ change} = .023$) และ ขนาดโรงพยาบาล 10 – 30 เตียง คิดเป็นร้อยละ 0.9 ($R^2 \text{ change} = .009$) ตามลำดับ และสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ

52.8 ($R^2 = .528$)

4.2 ตัวแปรรายด้านที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คือการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 39.8 ($R^2 = .398$) รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารคิดเป็นร้อยละ 8.9 ($R^2 \text{ change} = .089$), การมีเป้าหมายร่วมคิดเป็นร้อยละ 2.1 ($R^2 \text{ change} = .021$), การสร้างบรรทัดฐานคิดเป็นร้อยละ 2.1 ($R^2 \text{ change} = .021$), การดำเนินการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 2 ($R^2 \text{ change} = .020$), โรงพยาบาลขนาด 10 – 30 เตียง คิดเป็นร้อยละ 0.8 ($R^2 \text{ change} = .008$), การไว้วางใจคิดเป็นร้อยละ 0.7 ($R^2 \text{ change} = .007$) และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 0.7 ($R^2 \text{ change} = .007$) ตามลำดับ และสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ 57 ($R^2 = .570$)

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16

1.1 ผลการศึกษาพบว่าระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.41$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณสมบัติกลุ่มงานการพยาบาลได้พัฒนาขยายความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เป็นกลุ่มงานการพยาบาลที่มีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้น และเป็นพื้นที่ซึ่งบุคลากรพยาบาลใฝ่รู้ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันของกลุ่มงานการพยาบาล ตามแนวคิดของปีเตอร์ เซ็งเก้ (Senge, 1990) อยู่ในระดับสูง ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการศึกษาก่อนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาของบุผา พวงมาลี (2542) ที่ศึกษาเรื่องการเรียนรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล พบว่า การเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของของฝ่ายการพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ
 สังกัดกรมตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่
 ในระดับปานกลาง เสาวรส บุญนาค (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ
 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยทั้ง 3 ท่าน
 ศึกษาในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับผลการศึกษานอก
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องดังนี้ พัทธรา พันธุ์เจริญ (2546)
 พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดย
 รวมอยู่ในระดับสูง และมณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของการเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง
 เช่นเดียวกัน สำหรับการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลในระดับ
 โรงพยาบาลชุมชนมีการศึกษาของธานี หงษ์สถิตย์ (2545) ผลการศึกษาพบว่าการเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชลบุรี โดยรวมในระดับสูง ซึ่งผล
 เช่นเดียวกัน มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
 ได้ผลักดันให้องค์การต่าง ๆ ไม่เฉพาะองค์กรในสังคมเมืองแต่รวมถึงองค์กรในสังคมชนบท
 ดังเช่นกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนก็ต้องมีการปรับตัวเช่นเดียวกัน เพื่อตอบสนอง
 ความต้องการของประชาชนที่ต้องการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ (Maddox, 1999) ประกอบกับ
 แนวโน้มของการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานสู่
 การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง เพื่อนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดย
 มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (Hinshaw, 2000) ด้วยเหตุนี้พยาบาล
 วิชาชีพจึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการโดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based)
 และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเพื่อสร้างและพัฒนาแนวทางปฏิบัติ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทาง
 การพยาบาล (Wood & Haber, 2002) รวมทั้งเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นบุคคลซึ่งมี
 ความรับผิดชอบสูง มีความต้องการให้หน่วยงานเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ จึงสนใจและ
 ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและพยายามหาโอกาสการพัฒนาตนเอง (อุษนันท์ อินทมาศน์,
 2546) เป็นความต้องการการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งนำไปสู่การค้นหาวิธีการเรียนรู้ที่
 หลากหลายอันจะส่งผลต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ระดับบุคคล

พัฒนาสู่การเรียนรู้เป็นทีมและการเรียนรู้ระดับองค์กร และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน คือ การมีแบบแผนความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.43$, $\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.44$, $\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.51$, $\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.60$ และ $\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.58$ ตามลำดับ) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของเสาวรส บุณนา (2543), ศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ (2546), พัชรา พันธุ์เจริญ (2546), มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) และราณี หงษ์สถิตย์ (2545) ผลการศึกษาพบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้านอยู่ในระดับสูง แต่มีความขัดแย้งกับผลการศึกษาของบุผา พวงมาลี (2542) ซึ่งพบว่าด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการมีแบบแผนความคิดและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าการศึกษาของบุผา พวงมาลีเป็นการศึกษาดังแต่ปีพ.ศ.2542 เป็นช่วงที่องค์การราชการมีการนำแนวคิดองค์การแห่งเรียนรู้มาใช้ในระยะแรก ๆ จึงส่งผลต่อผลการศึกษาเป็นเช่นดังกล่าว เนื่องจากผลการศึกษาของระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้าน จึงอธิบายได้โดยภาพรวมดังนี้ จากลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์โดยตรง การดูแลต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้รับบริการ ดังนั้นผู้ปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติการพยาบาลเนื่องจากเป็นงาน เนื่องเป็นการดูแลที่มีความสลับซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องมีความเข้าใจความต้องการของผู้รับบริการ และทำงานด้วยความระมัดระวัง ละเอียดถี่ถ้วน มีการตรวจสอบขั้นตอนการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ต้องมีสติตลอดเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งทักษะเหล่านี้เมื่อมีการปฏิบัติบ่อยครั้งจะเกิดการพัฒนาจะช่วยให้เกิดความรู้ที่เอื้อต่อการสะท้อนคิด ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยให้การมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน อันนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง

เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนต้องรับนโยบายการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อาทิ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) การประกันคุณภาพการพยาบาล (Quality Assurance) ดังนั้นกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ต้องมีการประกาศนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรรับรู้เป้าหมายร่วมกันและให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ โดยเริ่มต้นจากการกระตุ้นให้

เกิดการสร้างวิสัยทัศน์ระดับบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดพลังร่วม (Synergy) ของบุคคลและองค์กร สร้างความผูกพันของบุคคลต่อวิสัยทัศน์ระดับองค์กรให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่สนับสนุนโดยไม่ต้องควบคุม และทำให้วิสัยทัศน์มีงูสุทิศทางที่เห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินสมรรถนะและการมีข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องของวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งโรงพยาบาลชุมชนเป็นศูนย์บริการวิชาการเป็นเครือข่ายในการให้บริการปรึกษาและบริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการที่ส่งต่อจากสถานอนามัยหรือคลินิกเอกชน (ทัศนา บุญทอง, 2543) มีความพร้อมทั้งด้านอาคารสถานที่ ทรัพยากรมีกำลังคนระดับสติปัญญา มีองค์ความรู้ มีเทคโนโลยีเช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ต เป็นองค์กรในระดับอำเภอที่มีศักยภาพสูง มีอิสระในการทำงาน (อำพล จินดาวัฒน์, 2548) ปัจจัยดังกล่าวเอื้อต่อพยาบาลวิชาชีพให้มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และจากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนสนใจและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและพยายามหาโอกาสการพัฒนาตนเอง (อุษนันท์ อินทมาศน์, 2546)

เนื่องจากบทบาทของพยาบาลวิชาชีพมีทั้งบทบาทร่วมกับวิชาชีพอื่นและบทบาทอิสระ (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2541) แต่ส่วนใหญ่เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีมของวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูง (พริยา ศุภศรีและกมลทิพย์ ด้านชัย, 2546, หน้า 5; แววดาว อินทบุตร, 2545; มณีรัตน์ พากเพียร, 2546; สมสมร เรืองวรบุรณ, 2544) มีการสนทนาและการอภิปราย การเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริง โดยเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาด การเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการเรียนรู้ที่ได้ประโยชน์สูงสุด (มาร์ควอดด์, 2548) และการใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการพยาบาลตั้งแต่เป็นนักศึกษาจนกระทั่งจบเป็นพยาบาลวิชาชีพช่วยให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาระบบความคิดเชิงเหตุและผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.57$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพยายามในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยการใช้กระบวนการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาซึ่งประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้าง

ความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร (ราณี อธิชัยกุล, 2547, หน้า 106; นพ ศิริบุญนาถ, 2546, หน้า 43; วิจิตร อวระกุล, 2540, หน้า 169) เนื่องจาก “บุคลากร” เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กร มีความสำคัญแก่ทุกอย่างในองค์กร เสริมสร้างความเจริญให้กับองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องสร้างบุคลากรให้มีความตั้งใจ แรงจูงใจในการทำงาน ให้รู้สึกว่ามีค่าและมีความสำคัญและมีศักยภาพ (สุพัตรา สุภาพ, 2548) สำหรับสภาการพยาบาลได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาต่อเนื่องสาขาศาสตร์ (ทัศน บุญทอง, 2547, หน้า 1-34) เพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีศักยภาพเพื่อนำสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของแววดาว อินทบุตร (2545) ที่พบว่าการพัฒนาบุคลากรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง แสดงว่าผู้บริหารในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญและสนับสนุนต่อการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในช่วงพุทธศักราช 2550 – 2554 ประกอบด้วย 6 กระบวนการ 1 ใน 6 กระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความสามารถด้วยการให้โอกาสในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ท้าทาย (คณินิจ อุณหโชค, 2546)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การดำเนินการการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.68$, $\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.61$ และ $\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.62$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.67$) อธิบายได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 มีการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคคล ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับหน่วยงานโดยให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด มีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานตามความสำคัญก่อนหลัง มีการจัดทำโครงการและแผนงานพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย พยาบาลวิชาชีพสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงานซึ่งสามารถเรียนรู้ได้เป็นประจำทุกวันและต่อเนื่อง ดังนั้นทั้ง 3 กระบวนการมีความสอดคล้องกัน ส่วนด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งด้านบริหารการพยาบาล บริการพยาบาลและ

ด้านวิชาการ ไม่มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรโดยตรง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาระงานมากดังนั้นจึงขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

1.3 การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ

โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงทั้ง 5 ด้านดังนี้ ความรับผิดชอบร่วม การมีเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วม การไว้วางใจ และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.62$, $\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.63$, $\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.64$, $\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.64$ และ $\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.59$ ตามลำดับ)

หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่าในกลุ่มงานการพยาบาลมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กลุ่มงานภารกิจบริการ และกลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการ ในการให้บริการแก่ผู้รับบริการในหน่วยงาน โดยมีลักษณะการทำงานเป็นทีมคือ การมีเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกัน และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับการศึกษาของแวนดาว อินทบุตร (2545), มณีรัตน์ พากเพียร (2546), กาญจนา แสหนวี (2547) และสมสมร เรืองวรบุรณ์ (2544) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมของวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูง ทั้งโดยรวมและรายด้าน การทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดที่มีการกล่าวถึงและนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยและการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในองค์การสุขภาพทั้งในและต่างประเทศ (อมรรักษ์ จินนาวงศ์, 2543; จารุพรรณ สิละยุทธโยธิน, 2544; แวนดาว อินทบุตร, 2545; กาญจนา แสหนวี, 2547; มณีรัตน์ พากเพียร, 2546; วราภรณ์ สุรัตน์กร, 2547; เสาวรส บุนนาค, 2543; ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ, 2546; Cottenmyre, 2004; Fernald & Duclos, 2005; Lemp et al., 2005; Marks et al., 2005) และจากลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาลก็เช่นเดียวกันคือ ต้องมีการทำงานเป็นทีมทั้งที่เป็นลักษณะสหสาขาวิชาชีพ และลักษณะของทีมภายในวิชาชีพ เพื่อกำหนดเป้าหมายและทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งมีความสอดคล้องกับทัศนา บุญทอง (2542, หน้า 96) ซึ่งกล่าวว่าในศตวรรษที่ 21 การปฏิบัติงานของบุคลากรสุขภาพต้องมีการทำงานเป็นทีม ในลักษณะของการประสานกันเป็นแนวนราบ (Horizontal) เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยเหตุผลดังกล่าวการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ทั้งโดยรวมและรายด้านจึงอยู่ในระดับสูง

1.4 ผลการศึกษาระดับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้านดังนี้ การสร้างบารมี การกระตุ้นเขาวนปัญญา และการคำนึงถึงเอกบุคคล ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.75$, $\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.71$ และ $\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.70$ ตามลำดับ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ความสามารถ และบุคลิกลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดแรงดลใจในการทำงาน และมีความพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยประกอบด้วย การสร้างบารมี การคำนึงถึงเอกบุคคล และการกระตุ้นเขาวนปัญญาซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรา พันธุ์เจริญ (2546), ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546), ยุพิน ยศศรี (2545), ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์ (2545) และ อโนชา ไวยะเนตร, (2547) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นซึ่งมีบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานที่มีภาระรับผิดชอบในการบริการพยาบาลโดยตรง มีจำนวนบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดของโรงพยาบาล มีความใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่ครอบคลุมทั้งด้านบริหาร บริการและด้านวิชาการ ในฐานะที่เป็นผู้นำในระดับหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันนั้นต้องมีคุณลักษณะคือมีความยืดหยุ่นและให้อิสระในการทำงาน มีความสามารถในการชักจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง และมีอำนาจในการควบคุมตามสถานการณ์ (Sullivan et al., 2003, p. 546) ซึ่งต้องส่งเสริมสนับสนุนให้งานบริการพยาบาลบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างแรงจูงใจ ความประทับใจ ความเชื่อถือศรัทธา และความพึงพอใจในงานให้บุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน สร้างการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และเนื่องจากสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างไม่ซับซ้อน ลักษณะความสัมพันธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นไปอย่างใกล้ชิด จึงสามารถรับรู้ปัญหาและสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดูแลเอาใจใส่และความเชื่ออาทรซึ่งกันและกันดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ทั้งโดยรวมและรายด้านจึงอยู่ในระดับสูง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งโดยรวมและรายด้านกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานการพยาบาล

โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงาน

การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านคือ ด้านการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63, .60, .59$ และ $.45$ ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวคือ หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการพัฒนาบุคลากรสูงจะส่งผลให้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 สูงขึ้น จากการทบทวนยังไม่พบผลงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยตรง แต่ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นพื้นฐานในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านบริการสุขภาพอนามัย การปฏิรูประบบสุขภาพ ประชาชนมีสิทธิในการได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม รวมทั้งประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น และมีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพมากขึ้น จากการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย การพัฒนาบุคลากรพยาบาลมีความจำเป็นและต้องกระทำเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับซึ่งผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ความเจริญด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสามารถทำนวยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ (Waldeck & Leffakis, 2005) และสอดคล้องกับการศึกษาของ คณิงนิจอุดนโชค (2546) ที่พบว่าแนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มงานพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลในช่วงพุทธศักราช 2550-2554 ต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาดตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความสามารถด้วยการให้โอกาสในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ท้าทาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดกรอบทิศทาง และวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด มีการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้ง 3 ประเด็นคือ ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยการตัดสินใจล่วงหน้าสำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรว่า จะทำอะไร อย่างไร เมื่อใด ที่ไหน โดยใคร (Heneman et al., 1983; Mathis & Jackson, 2004; Mondy et al., 1993, p. 281) และประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับนโยบาย ทิศทางองค์การ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์แวดล้อมขององค์การ ในปัจจุบัน มีการวางแผนที่เป็นขั้นตอน การปฏิบัติตามแผนหรือปรับเปลี่ยนแผนได้เมื่อมี

การเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญคือต้องมีการประเมินผลของบุคลากรหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อนำมาซึ่งการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนารอบต่อไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ว่า การได้รับการพัฒนาตามความต้องการของบุคลากรจะส่งผลต่อการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร ลักษณะของบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้กลุ่มงานการพยาบาลพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Chusri, 1999) โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการที่ไม่ใช่เป็นการฝึกรอบมจะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างมาก และไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณซึ่งผลการศึกษาพบว่า การศึกษาทางไกลเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาที่สามารถบูรณาการของความรู้ที่เรียนจากสถานศึกษาและประสบการณ์จากการทำงานและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี (Cook et al., 2004) และการเรียนรู้เทคโนโลยีผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นการเพิ่มทักษะหลายประการ เช่น การเข้าถึงฐานข้อมูล การส่งอีเมล การค้นหาข้อมูล และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ เป็นการเรียนรู้ที่สามารถปรับให้เหมาะกับวิถีชีวิตของผู้เรียนแต่ละคน (Adams & Timmins, 2005) ซึ่งจากความพร้อมของโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตจึงเป็นแหล่งสนับสนุนในการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับบุคคล สามารถพัฒนาสู่การเรียนรู้ระดับทีมและการเรียนรู้ในระดับองค์การ จนในที่สุดก็จะพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลในการสนับสนุนของความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .66$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้านคือการติดต่อสื่อสาร การมีเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบร่วม และด้านการไว้วางใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .63, .59, .59, .58$ และ $.56$ ตามลำดับ) หมายความว่า หากบุคลากรในทีมสุขภาพมีการร่วมมือกันทำงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีมสูงจะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมอนส์, มอเรโน และมอเรลส์ (Montes, Moreno & Morales, 2005) ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ ในทางเดียวกันผลการศึกษาของเสาวรส บุนนาค (2543) และคุณลักษณะ ปุประเสริฐ (2546) พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งอธิบายได้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลดีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การกล่าวคือ ในระดับบุคคลได้พัฒนาศักยภาพของตน มีการสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ ได้รับการยอมรับมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรและสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ส่วนประโยชน์ในระดับองค์การคือได้ใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มที่เพื่อการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ (วิวัฒน์ สุวนันทวงศ์, 2545) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงสามารถสร้างให้บุคลากรมีการเรียนรู้เพื่อการคิดสร้างสรรค์ มีการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลของการทำงานเป็นทีมมีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีการปรับเปลี่ยน มีการออกแบบโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต (Organic Designs) มีการกระจายอำนาจ มีกฎ ระเบียบและกระบวนการทำงานน้อยลง มีการควบคุมกว้างขึ้นลักษณะเป็นแบบแนวนอน ดังนั้นจึงมีการติดต่อสื่อสารเป็นเครือข่ายและประสานงานกันได้ในระดับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกทีมเกี่ยวกับการทำงานเป็นพบว่า สมาชิกทีมมีความคิดเห็นว่ ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย การยอมรับผลการปฏิบัติงาน มีการใช้ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งการพูด การฟังและการเขียน สามารถตัดสินใจทำงานได้ด้วยตนเอง มีทักษะในการอยู่ร่วมในสังคม มีความสามารถที่หลากหลาย มีความไว้วางใจและให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ ความรู้ที่มีความหลากหลายของสมาชิก (Cottenmyre, 2004) นอกจากนั้นพบว่าการสื่อสารข้อมูลของสมาชิกเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อที่ก่อให้เกิดผลผลิตของทีม เพราะการร่วมแรงร่วมใจของแต่ละบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ต้องการการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์การ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996, p. 35) ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมสามารถสร้างให้เกิดมาตรฐานในการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ (Lessem, 1993, p. 122) และในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีลักษณะการทำงานเป็นทีมสูง (แหวดาว อินทบุตร, 2545; มณีรัตน์ พากเพียร, 2546) ลักษณะของการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ (Montes et al., 2005) สร้างผลผลิตที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ (นิรมล พิมพ์น้ำเย็น, 2546) และเมื่อพิจารณาจากจำนวนสมาชิกทีมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีจำนวน 4-8 คนซึ่งเป็นลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากประสิทธิภาพของทีมขึ้นอยู่กับจำนวนและความสัมพันธ์

ของสมาชิกภายในทีม (Prespio & Hoegl, 2004) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทั้ง 3 ด้านคือ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล และการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51, .45$ และ $.44$ ตามลำดับ) หมายความว่า หากพยาบาลวิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยของพัชรา พันธุ์เจริญ, (2546) และศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ, (2546) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าจะมีลักษณะที่เปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การเอื้อต่อการเรียนรู้ (ปัทมา-จันทวิมล, 2544) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (ธนิดา จิมอินทร์, 2539; อรทัย นนทภาพ, 2542) นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอิสระในการประกอบวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ (พร บุญมี, 2544) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการใช้ความสามารถของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การให้เหตุผลเชิงจริยธรรม และบรรยากาศองค์การ (ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์, 2545) เป็นลักษณะซึ่งเอื้อต่อการสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลการศึกษาของอัญชลี มากบุญสง (2540) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพร รอดดอนอม (2542) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพให้มีความสามารถต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ซึ่งนางพะงา บัณฑิตทองพันธ์

(2542) ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก และองค์การที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยบุคลากรซึ่งมีการพัฒนาและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การจะมีประสิทธิภาพหรือเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำซึ่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นคุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่องค์การต่าง ๆ รวมทั้งกลุ่มงานการพยาบาลพยาบาลจะประสบความสำเร็จได้ด้วยความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ และปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จดังกล่าวคือ บรรยากาศในการประสานความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ความมีอิสระในการประกอบวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลซึ่งมีลักษณะมีความยืดหยุ่นสูง มีความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Upennieks, 2003, pp. 456-467) จากลักษณะการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานบทบาทหน้าที่รับผิดชอบที่ครอบคลุมทั้งด้านบริหาร บริการและด้านวิชาการจึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยหัวใจของการพัฒนาเน้นไปที่การเรียนรู้ ทั้งเรียนรู้ในทีมงาน เรียนรู้ในห้องอบรม และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะมีประสบการณ์ในความผิดพลาดและความสำเร็จในการอยู่ร่วมกันของทีม (วีรวิธ มาชะศิริานนท์, 2541)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 – 30 เตียง กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .12$) ส่วนโรงพยาบาลชุมชน 60 เพียงมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.13$) หมายความว่า ขนาดโรงพยาบาลมีผลต่อการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 กล่าวคือในโรงพยาบาลขนาดเล็ก (โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 – 30 เตียง) มีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ดีกว่า ($r = .12$) ซึ่งมีความแตกต่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดกลาง (โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง) มีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ในทิศทางลบ ($r = -.13$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นในโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาดเล็ก โครงสร้างองค์การไม่มีความสลับซับซ้อน ความสัมพันธ์ของบุคลากรมีความใกล้ชิดกัน การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึง ดังนั้นการรับรู้ของ

พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลจึงมีความสัมพันธ์กับขนาดของโรงพยาบาล

3. ศึกษาปัจจัยที่ดีที่สุดทั้งโดยรวมและตัวแปรรายด้านที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 พบว่า

3.1 ปัจจัยโดยรวมที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คือปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ .437 ($R^2 = .437$) รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 5.8 ($R^2 \text{ change} = .058$), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคิดเป็นร้อยละ 2.3 ($R^2 \text{ change} = .023$) และ ขนาดโรงพยาบาล 10 – 30 เตียง คิดเป็นร้อยละ 0.9 ($R^2 \text{ change} = .009$) ตามลำดับ หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ผู้บริหารในกลุ่มงานการพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามองค์ประกอบของการทำงานตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมของ แม็คคอสเคย์ และแมส (McCloskey & Maas, 1998) หมายถึง เป็นทีมสุขภาพที่ประกอบด้วยบุคคลอาชีพเดียวกันหรือหลายอาชีพ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของทีมสุขภาพ โดยมากำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน มีแหล่งข้อมูลที่เป็นระบบ สะดวกต่อการใช้ วางแผน การดูแลและมีความเข้าใจตรงกันจากการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโดยตรงและกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนการดูแลผู้ป่วย สมาชิกทุกคนมีสิทธิเสรีภาพในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผน ตัดสินใจในการทำงาน มีการนำความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลมาใช้เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ สมาชิกทุกคนต้องเคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมทีม รวมทั้งการยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบว่าเป็นผลลัพธ์ของสมาชิกทีมทุกคน เป็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นไปอย่างไม่เคร่งเครียด มีความไว้วางใจกันซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อสัมพันธภาพที่ระหว่างบุคคล และทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ จากลักษณะการทำงานเป็นทีมดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ดีที่สุด และสามารถพยากรณ์ได้มากถึงร้อยละ 43 ($R^2 = .46$) รองลงมาคือการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ 5.8 ($R^2 \text{ change} = .058$) นอกจากนั้นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้า

หอผู้ป่วย สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คิดเป็นร้อยละ 2.3 ($R^2 \text{ change} = .023$) และขนาดโรงพยาบาล 10-30 เตียง สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คิดเป็นร้อยละ 0.9 ($R^2 \text{ change} = .009$) ตามลำดับ

ซึ่งปัจจัยโดยรวม ทั้ง 4 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ 52.8 ($R^2 = .528$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และขนาดโรงพยาบาล 10-30 เตียง สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ 52.8 ดังนั้นถ้าต้องการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าต้องส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ และส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โรงพยาบาลขนาด 10-30 เตียง สามารถประสบความสำเร็จได้ดีกว่าโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง และโรงพยาบาลขนาด 90-120 เตียง

3.2 ปัจจัยรายด้าน เมื่อเรียงลำดับสัมประสิทธิ์อำนาจการพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรพยากรณ์รายด้านที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์พบว่าการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยรายด้านที่ดีที่สุดที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .398 ($R^2 = .398$) แสดงว่าการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ดีที่สุด ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารคิดเป็นร้อยละ 8.9 ($R^2 \text{ change} = .089$), การมีเป้าหมายร่วมคิดเป็นร้อยละ 2.1 ($R^2 \text{ change} = .021$), การสร้างบารมีคิดเป็นร้อยละ 2.1 ($R^2 \text{ change} = .021$), การดำเนินการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 2 ($R^2 \text{ change} = .020$), โรงพยาบาลขนาด 10 – 30 เตียง คิดเป็นร้อยละ 0.8 ($R^2 \text{ change} = .008$), การไว้วางใจคิดเป็นร้อยละ 0.7 ($R^2 \text{ change} = .007$) และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 0.7 ($R^2 \text{ change} = .007$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรรายด้านพบว่าตัวแปรด้านการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเป็นตัวแปรที่ดีที่สุดต่อการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คิดเป็นร้อยละ 39.8 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่า ถ้าต้องการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ผู้บริหารในกลุ่มงานการพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเยาวมาลย์ พุทธา (2545) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับระบบคุณภาพโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่ามีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการดำเนินระบบพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ควรมีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม ดังนั้นการประเมินความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร เป็นตัวแปรรายด้านของการพัฒนาบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาลเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 รองลงมาควรส่งเสริมการติดต่อสื่อสารภายในทีมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 คิดเป็นร้อยละ 8.9 ($R^2 \text{ change} = .089$) โดยการส่งเสริมให้บุคลากรภายในทีมสุขภาพมีความเข้าใจตรงกันจากการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยทั้ง 4 มิติและเกี่ยวกับการทำงานอื่น ๆ ภายในทีม มีแหล่งข้อมูลที่เป็นระบบและมีช่องทางการติดต่อที่มีความสะดวก นอกจากนั้นตัวแปรรายด้านที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ประกอบด้วยการมีเป้าหมายร่วมคิดเป็นร้อยละ 2.1 ($R^2 \text{ change} = .021$), การสร้างบารมีคิดเป็นร้อยละ 2.1 ($R^2 \text{ change} = .021$), การดำเนินการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 2 ($R^2 \text{ change} = .020$), โรงพยาบาลขนาด 10 – 30 เตียง คิดเป็นร้อยละ 0.8 ($R^2 \text{ change} = .008$), การไว้วางใจคิดเป็นร้อยละ 0.7 ($R^2 \text{ change} = .007$) และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 0.7 ($R^2 \text{ change} = .007$) ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการพัฒนาอย่างครอบคลุมทุกปัจจัยตามน้ำหนักของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อผลักดันให้กลุ่มงานการพยาบาลเขต 16 พัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ซึ่งตัวแปรรายด้านทั้ง 8 ตัวดังกล่าว สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ 57 ($R^2 = .570$) หมายความว่า ถ้าต้องการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาล

ชุมชนเขต 16 ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพพบว่าต้องมีการประเมินความจำเป็น การพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการติดต่อสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นควรสนับสนุนให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีพฤติกรรมของที่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเกิดความนับถือ ศรัทธา ผูกพัน จงรักภักดี เชื่อถือ ไว้วางใจ และยึดถือเป็นแบบอย่าง มีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ที่ประเมินได้และแผนการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรในทีมมีการร่วมกันทบทวนการทำงาน ของทีมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีการรับผิดชอบต่อ ผลงานที่เกิดขึ้นร่วมกัน และการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 โรงพยาบาลขนาด 10-30 เตียง สามารถประสบความสำเร็จได้ ดีกว่าโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง และโรงพยาบาลขนาด 90-120 เตียง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยโดยรวมด้านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขนาด 10-30 เตียง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถ ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ร้อยละ 52.8 ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ ความสำคัญทั้ง 4 ปัจจัย
2. จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพพบว่าการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพเป็น ปัจจัยโดยรวมที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงาน การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ดังนั้นผู้บริหารทาง การพยาบาลควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากเป็นตัวแปรรายด้านที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงาน การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ได้ดีที่สุดรองจาก การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพพบว่าการประเมินความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยรายด้านที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้

มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หน่วยงาน และองค์กร โดยใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายมีการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกัน

4. จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยโดยรวมตัวสุดท้ายที่สามารถสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยเฉพาะอย่างด้านการสร้างบารมี เนื่องจากเป็นปัจจัยรายที่สามารถสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

5. จากผลการวิจัยพบว่าโรงพยาบาลขนาดเล็ก (10-30 เตียง) มีผลต่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรคำนึงถึงและนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อดัชนีแปรต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ได้ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้อาจจะตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรมีการวิจัยโดยการวัดข้อเท็จจริงโดยประเมินจากการปฏิบัติจริง

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยการใช่วิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วมวิธีการ
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยใช่วิธีการวิจัยเชิงทดลอง
3. ศึกษาแบบองค์การเรียนรู้วิธีต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล
4. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น