

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และวิทยาศาสตร์ มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยได้มีรอบวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาประเทศที่มีความชัดเจน โดยสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-พ.ศ.2549) (อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล, และคณะ, 2542) มีแนวคิดหลักคือ การพัฒนาแบบองค์รวม โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสู่สังคมไทยที่พึงประสงค์ 3 ด้าน ประกอบด้วย สังคมคุณภาพ ยึดหลักความสมดุลพอดี และพึ่งตนเองได้ สังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน มีการดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม และคุณค่าของสังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ พัฒนาค้นให้คิดเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิตมีเหตุผลและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (บุษบา สงวนประสิทธิ์, 2543)

องค์การเป็นระบบที่เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรและจะต้องสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรม การไปสู่เป้าหมายรวมขององค์การ การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งทั้งองค์การ ช่วยให้บุคลากร เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปอย่างถาวร ในทางที่เป็นประโยชน์แก่งาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง (สมิต สัจฉกร, 2541) หัวใจของการพัฒนาองค์การจะเน้นไปที่ส่วนของการเรียนรู้ทั้งเรียนรู้ในที่งาน เรียนรู้ในห้องอบรม และส่วนของการฝึกปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะมีประสบการณ์ในความผิดพลาดในความสำเร็จ ในการอยู่ร่วมที่งาน รวมถึงในการเป็นผู้นำที่งานเป็นสำคัญ โดยเริ่มด้วยการสร้างความรู้และความเข้าใจให้สมาชิกในองค์การนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันของปัจเจกบุคคลและทีมงาน (วีรวิธ มาชะศิริานนท์, 2541)

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge, 1990) ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นประกอบกับมีเป้าหมายในตนเองที่ชัดเจน การมีแบบแผนความคิด ความมีสติ มองโลกในแง่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีการนำวิสัยทัศน์ของบุคคลมาร่วมกันพิจารณาในกลุ่มเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ร่วมกันในองค์การ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้ร่วม

กันเป็นทีม มีการทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในภาพรวม และเป็นการกระตุ้นให้ค้นหา คำตอบ เพื่อพัฒนาการทำงาน

การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น บรรยาภาศองค์การนับเป็น ปัจจัยที่สำคัญ (Marquardt, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องบรรยาภาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บรรยาภาศ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยาภาศ องค์การที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ ลิทวิน และ บูร์เมสเตอร์ (Litwin & Burmeister, 1992) ในด้านความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนในการ ปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาของ เสาวรส บุญนาค (2543) เรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยาภาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ค่าสหสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และส่งผลให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลมี บทบาทสำคัญ (Bass, 1985) พบว่า วิธีการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (transformational leadership) สามารถกระตุ้นให้ผู้ตาม เกิดแรงดลใจในการทำงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำให้มีการคงอยู่ของพยาบาลสูง มีขวัญ และกำลังใจสูง มีความ กระตือรือร้นในการทำงาน มีทีมงานที่ดี เข้าใจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีบุคลิกลักษณะความสามารถ ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดแนวทางให้ผู้ตามมีศักยภาพ และมีความสามารถ ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter, 1977) ได้ให้ความสำคัญ กับโครงสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล คือ ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีการเจริญเติบโต โดยผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงอำนาจ ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้ทรัพยากร ให้โอกาสที่เพียงพอ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานเต็มที่ เต็มศักยภาพ เป็นการสร้างความแข็งแกร่ง และความ ก้าวหน้าให้ทีมงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เติบโต และเจริญก้าว

หน้าในงาน เมื่อเกิดการเสริมพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากรแล้ว จะเกิดผลประโยชน์ต่อทุกคน ในองค์การสมิทธิ์ (Smith, 1996)

โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร มีการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน และมีส่วนรับผิดชอบในด้านการศึกษาและวิจัยเป็นแหล่งวิชาการ ผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และเป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพยาบาลซึ่งมีจำนวนมากที่สุดของกลุ่มงานการพยาบาล จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) และสามารถพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อให้สามารถนำวิชาชีพให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น กลุ่มงานการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญยิ่งในการให้บริการด้านสุขภาพ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมากที่สุดในโรงพยาบาล ประกอบด้วย บุคลากรพยาบาลกลุ่มใหญ่ในระบบบริการสุขภาพเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการมากที่สุด ต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การพยาบาลได้ดีที่สุด ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่กลุ่มงานการพยาบาลต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนำสู่แนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเพื่อพัฒนาคุณภาพของบริการทางการแพทย์

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การพยาบาลเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ละด้านกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด

2. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร หรือไม่

3. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยใดสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุดตามลำดับ

สมมติฐานการวิจัย

จากการได้ศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยได้ศึกษาตัวแปรเกณฑ์ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้แนวคิดของ ปีเตอร์ เซ็งกี (Senge, 1990) ตัวแปรพยากรณ์ศึกษาด้านบรรยากาศองค์การ ใช้แนวคิดของลิทวิน และบรูเนสเตอร์ (Litwin & Burmeister, 1992) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้แนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter, 1977) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้แนวคิด (Bass, 1985) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ดังนี้คือ

1. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

2. บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ได้ดีที่สุด ตามลำดับ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ใน 5 สังกัด ประกอบด้วย กระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 10,290 คน (เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2545)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ คือ

1.1 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนในการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีม

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย บุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคลและการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้

2.2 การมีแบบแผนความคิด

2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

กลุ่มงานการพยาบาล หมายถึง หน่วยงานที่ประกอบด้วยบุคลากรพยาบาลในระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันด้วยความรับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์ และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ สาขากายภาพบำบัดและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือพยาบาลวิชาชีพผู้ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่ให้บริการทางด้านสุขภาพด้านต่าง ๆ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ซึ่งอยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัย ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของกลุ่มงานการพยาบาลที่ส่งเสริม กระตุ้น และสนับสนุนให้ พยาบาลวิชาชีพได้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ นำไปสู่จุด มุ่งหมายร่วมกันของกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การเป็นบุคคล ที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่าง เป็นระบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมซึ่งแสดงออกของกลุ่มงานการพยาบาล การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการ กระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปใน ลักษณะที่ต่อเนื่อง และมีการเพิ่มศักยภาพตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. การมีแบบแผนความคิด (mental models) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรม การแสดงออกของกลุ่มงานการพยาบาลซึ่งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการสะท้อน คิดที่ถูกต้องชัดเจน มองโลกในแง่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรม การแสดงออกของกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ร่วมกัน พิจารณาและมีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันในองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมซึ่งแสดงออกของกลุ่มงานการพยาบาล การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการเรียนรู้ ร่วมกันในการทำงาน ที่จะทำให้ความรู้ของแต่ละบุคคลเพิ่มพูน และพัฒนาอย่างรวดเร็ว การแก้ไข ปัญหาของกลุ่มมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพอันส่งผลให้องค์การมีการพัฒนา

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของกลุ่มงานการพยาบาล การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีวิธีการคิด และทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในภาพรวม และส่วนย่อยเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ศึกษาเหตุผลเป็นการกระตุ้นตนเองให้ค้นหาคำตอบ และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

บรรยากาศองค์การ (organization climate) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อ สภาพแวดล้อมและความเป็นไปในกลุ่มงานการพยาบาลที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนในการทำงาน การทำงาน เป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับพฤติกรรม ของกลุ่มงานการพยาบาล ได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับพยาบาล วิชาชีพได้อย่าง เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน และขอบเขตวิชาชีพ

2. การสนับสนุนในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมกลุ่ม งานการพยาบาล ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสม

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของ กลุ่มงานการพยาบาล สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานเป็นทีมมีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันใน ทีมงาน พร้อมทั้งจะเผยแพร่และให้ความรู้เป็นประโยชน์แก่กันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจ และเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรม ของหัวหน้าหรือผู้ป่วยซึ่งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ ให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การได้รับอำนาจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของหัวหน้า หรือผู้ป่วยได้มีการส่งเสริมพลังอำนาจ ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองได้เต็มที่ และ บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย

1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรม ของหัวหน้าหรือผู้ป่วยเกี่ยวกับการได้รับข่าวสารหรือความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนความเคลื่อนไหวภายใน หน่วยงานภายในองค์การและภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีแหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งยังประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อ

พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพ อยู่เบื้องหลัง อำนวยความสะดวกของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงการส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากร เวลา และรางวัลผลตอบแทน

2. การได้รับโอกาส หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้โอกาสแก่พยาบาลวิชาชีพในการที่จะพัฒนาตนเองและมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น ประกอบด้วย

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการมีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถรับผิดชอบงานที่ยุ้งยากซับซ้อนมากขึ้น

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเข้าร่วมประชุมวิชาการตลอดจนการได้มีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่อง รวมถึงการมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติ และเรียนรู้งานที่ซับซ้อนมากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความสามารถอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการมีโอกาสได้รับคำยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหาร หรือหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากผลสำเร็จของงาน รวมถึงการยอมรับในความสามารถ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ความสามารถและบุคลิกลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดแรงดลใจในการทำงาน และมีความพอใจมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยประกอบด้วย 3 ลักษณะคือ บุคลิกภาพที่น่านับถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเกิดความนับถือ ศรัทธา ผูกพัน จงรักภักดี เชื่อถือ และไว้วางใจ ยึดถือเป็นแบบอย่าง โดยมีเป้าหมายและอุดมการณ์ในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ตอบสนอง

ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพได้ มอบหมายงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล โดยให้โอกาสและสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางคือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ข้อมูลข่าวสาร นโยบายหน่วยงานที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ให้รับทราบแล้ว พร้อมในการให้คำปรึกษา

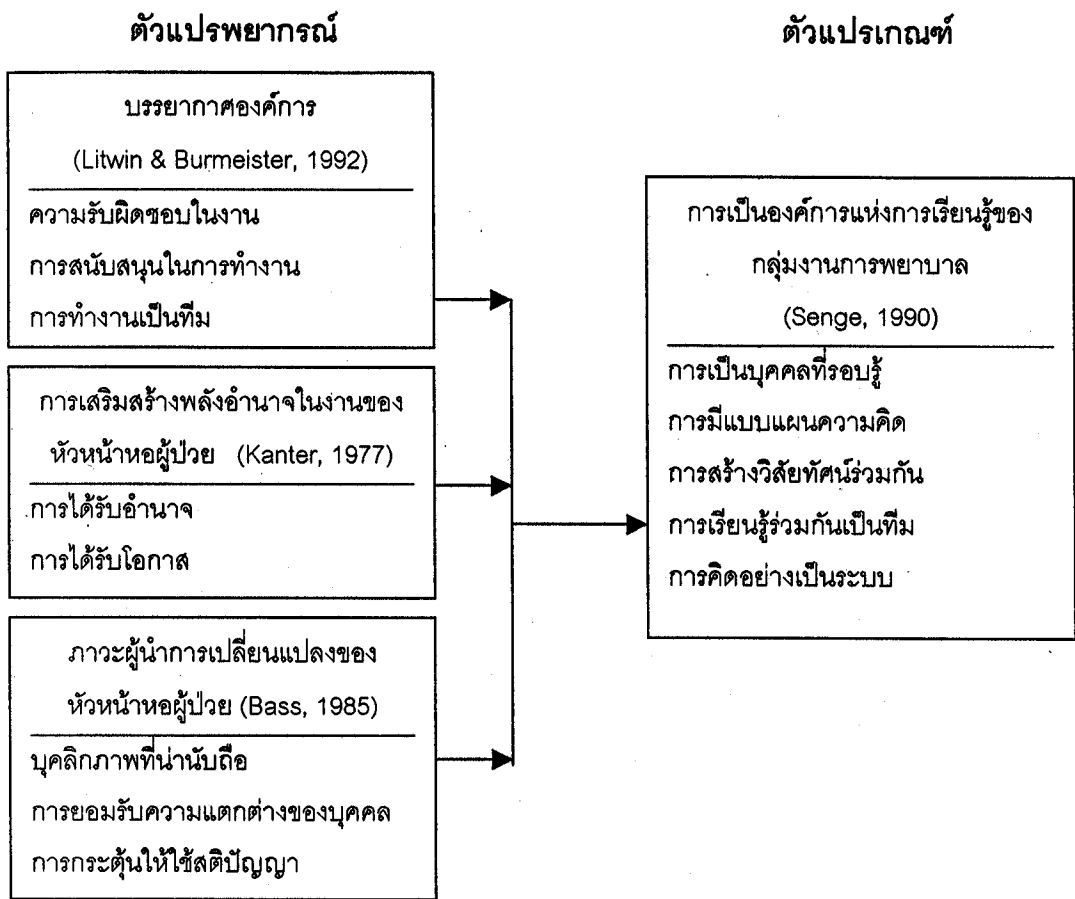
3. กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ใช้ความสามารถในการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความคิดใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา ตระหนักถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะร่วมกันแก้ปัญหา โดยใช้ความคิด และดุลยพินิจก่อนลงมือปฏิบัติ พร้อมทั้งชี้แนะทางเลือกในการปฏิบัติแก่พยาบาลวิชาชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการพิจารณานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาล เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เป็นแนวทางในการจัดเตรียม และพัฒนานุเคราะห์เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. บุคลากรพยาบาล และผู้ที่มีความสนใจในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำผลของการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร
4. เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวคิดการพัฒนารูปแบบเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ตอบสนองต่อบุคคล และองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษาจากตำราวิชาการเอกสารต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้ศึกษาตัวแปรเกณฑ์ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เซ็งกี (Senge, 1990) ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันในทีมงาน และการคิดอย่างเป็นระบบ และตัวแปรพยากรณ์ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ในด้านความรับผิดชอบในงาน การสนับสนุนในการทำงาน การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย การได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา กรอบแนวคิดสรุปได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย