

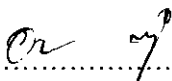
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การ
แบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

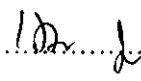
นาวาตรีหญิงจรรยา เฟื่องฉาย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นาวาตรีหญิง จิรภา เพ็งฉาย ฉบับนี้แล้ว เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

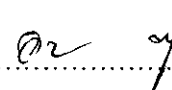
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

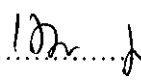
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ชำอยู่)

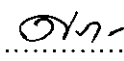
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.เจมรดี มาสิงบุญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

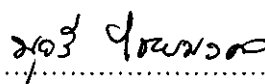
.....ประธาน
(นาวาเอกหญิง ดร.ชนพร แยมสุดา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ชำอยู่)

.....กรรมการ
(ดร.เจมรดี มาสิงบุญ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริยุพา สนั่นเรืองศักดิ์)

คณะพยาบาลศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่ 26 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์
จำอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.เขมรดี มาถึงบุญ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ
แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึก
ซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้ง
ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เจ้าหน้าที่กองวิทยการและพยาบาลประจำการทุกท่านที่
ความร่วมมือและสนับสนุนอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัว นาวาตรีหญิงนางนุช จิตรารักษ์ และคุณณัฐพร พิพิธภราดร
ตลอดจนถึงเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่
บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา
และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

จิรภา เพ็งฉาย

51923940: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย/
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์

จรรยา เฟื่องฉาย: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (RELATIONSHIPS BETWEEN
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES, CONSTRUCTIVE
ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEARNING ORGANIZATION AS PERCEIVED BY
STAFF NURSES IN HOSPITALS UNDER JURISDICTION OF NAVAL MEDICAL
DEPARTMENT) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N., เขมมาธิ มาสิงบุญ,
D.S.N. 110 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จำนวน 229 คน
ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านและมีค่า สัมประสิทธิ์
แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98, .94 และ .97 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กร
แบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงและพบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
<.01 ($r = .639$ และ $.702$ ตามลำดับ)

ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร
โดยควรมีการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นและมีการบริหารจัดการ โดยใช้
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

51923940: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORD: LEARNING ORGANIZATION/ TRANSFORMATION LEADERSHIP/
CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE

JIRAPA PHENGCHAI: RELATIONSHIPS BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSES, CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEARNING ORGANIZATION AS PERCEIVED BY STAFF NURSE IN HOSPITALS UNDER JURISDICTION OF NAVAL MEDICAL DEPARTMENT: ADVISORY COMMITTEE: AREERUT KHUMYU, D.S.N., KHEMARADEE MASINGBOON, D.S.N. 110 P. 2015.

The purposes of this descriptive correlational research were to study the learning organization, transformational leadership of head nurses, constructive organizational culture and to examine the relationship between transformational leadership of head nurses, constructive organizational culture and learning organization as perceived by staff nurses in hospitals under Jurisdiction of Naval medical department. A random sample of 229 nurses participated in the study. The questionnaires were used to assess the learning organization, transformational leadership of head nurses and constructive organizational culture. Content validity of questionnaires were checked by five experts and the Cronbach's alpha coefficients were .98, .94 and .97 respectively. Data were analysed by using percent, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results showed that the overall and each dimension of transformational leadership of head nurses, constructive organizational culture and learning organization as perceived by staff nurses were at a high level. It was also found that transformational leadership of head nurses and constructive organization culture had moderate and positive relationships with learning organization with a significant level of $<.01$ ($r = .639$ and $.702$, respectively).

Nurse administrators can use the findings as information for personnel development. Nurse administrators should increase their own transformational leadership and improve constructive organizational culture of patient units and departments to increase learning organization of nursing department.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	11
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	22
ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	38
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	40
การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 ผลการวิจัย.....	44
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	45

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	47
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ	48
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผลการวิจัย	51
ข้อเสนอแนะ	55
บรรณานุกรม	57
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก	68
ภาคผนวก ข	70
ภาคผนวก ค	77
ภาคผนวก ง	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ 35
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 45
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ 47
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กรมแพทย์ทหารเรือ 47
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ 48
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ 48
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 99
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา101
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา 102
10	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน 103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านภาวะผู้นำมีบาร์มีในการสร้างแรงบันดาลใจ..... 105
12	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา..... 106
13	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 107
14	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านมิติมุ่งสำเร็จ 108
15	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านมิติมุ่งสั่งการแห่งตน..... 108
16	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน 109
17	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์..... 109

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ ความซับซ้อนทางเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อม องค์กรจะสามารถอยู่รอดได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวขององค์กร พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีมากในระบบของบริการสุขภาพและมีบทบาทสำคัญในการให้บริการ การดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในองค์กร (Yaghoubi, Salehi, & Moloudi 2009)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบขององค์กรที่สมาชิกมีการเรียนรู้ในลักษณะที่จะสร้างผลลัพธ์ที่มีมูลค่าในเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Armstrong & Foley, 2003) สำหรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จึงเป็นสิ่งจำเป็น (ปาริชาติ ชัยอินทร์, 2551) เนื่องจากการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้ (Kavita, 2010) กล่าวคือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรอยู่รอดได้ในยุคแห่งการแข่งขัน จากการศึกษาบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้และมีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอและมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อกระแสของโลก (เพ็ญศรี นายสมบัติ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ที่กำหนดให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “คุณภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาลอย่างมาก (วรรณวิมล คงสุวรรณ, 2553) มีการให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการและเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางมากขึ้น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation) และสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์กรมหาชน (สรพ.) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานปรับปรุงบริการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2552) ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ปฏิบัติ เนื่องจาก

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จ ดังนั้น องค์กรพยาบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีคุณลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเอื้อให้บุคลากรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (คำเนิ่ง ผุดผ่อง, 2547)

พยาบาล เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีมากกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในองค์กรสุขภาพ (สุกานดา สำเภาทอง, 2554) และถือว่ามีความสำคัญกับทีมสหสาขาวิชาชีพ เนื่องจากมีความใกล้ชิด และให้บริการแก่ผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง มีส่วนสำคัญในการให้บริการรักษาพยาบาลขององค์กรพยาบาลและมีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการที่มีคุณภาพ และปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้มากที่สุด ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะนำการพัฒนาคุณภาพบริการไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะเป็นกลุ่มบุคลากรที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อถือ ในเรื่องคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล (Weiner et al., 1997 อ้างถึงใน พาณี สีตะกลิน และเฉลิม หาญพาณิชย์, 2547) จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้า และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บริการทางการแพทย์มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีผลการดำเนินงานขององค์กรพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551 - 2555 ที่มุ่งพัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Pool (2000) พบว่า ผู้นำองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ สิวพัทธ์ เวศม์วิบูลย์ (2551) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านผู้นำโดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด (ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ, 2546) ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (วันชัย มีชาติ, 2544; กาญจนา พานิชมาท, 2546; เพ็ญศรี ชำนาญวิทย์, 2547; ทศนีย์ จุลอดุง, 2547) และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล (วัญญา บุญยฉนิ, 2551) ซึ่งความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริการ (เรมवल นันท์สุภวัฒน์, 2542) โดยภาวะผู้นำที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมี ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) Avolio, Bass, and Jung (1999) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะส่งผลให้พยาบาลทำงานด้วยความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนำไปสู่ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

Cooke and Lafferty (1989) ที่พบว่า ผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบของผู้นำที่ทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Estrada (2007) ซึ่งศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรสุขภาพที่ผ่านการรับรองคุณภาพพบว่า การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรพยาบาลมีความจำเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการเพิ่มศักยภาพในดูแลผู้ป่วย ซึ่งนำการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลต่อไป และจากการศึกษาของ Bass (1985) ก็พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรพยาบาล สามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการดูแลผู้ป่วยและยังส่งผลถึงคุณภาพการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า มีหลายวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้อง อาทิเช่น Lin and Lee (2004) จันทนา สุขชนารักษ์ (2550) และสุปราณี ภูระหงษ์ (2551) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร อีกทั้งผลการศึกษาของ Cooke and Lafferty (1989) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ใจช่อกุล (2554) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาลในระดับสูง ($r = 0.64$) และการศึกษาของ วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพล โดยตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล ทั้งนี้ เนื่องจากการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการกระตุ้น และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มความสามารถ เกิดการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่งผลให้พยาบาลมีการทำงานที่ดี มีขวัญกำลังใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยของ David (1997) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สอดคล้องกับการศึกษาของ สายใจ รัตนพันธ์ (2549); ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) และพัชรา พันธุ์เจริญ (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทาง บวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรพยาบาลสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมองค์กร โดยต้องเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt & Reynolds, 1994) จากการศึกษาของ Kavita (2010) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นลักษณะองค์การที่เป็นวัฒนธรรมทางบวกที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน หากมีการส่งเสริมให้เกิดในองค์การย่อมทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ (เมตตา ชัยศิริสกุล, 2551) Cooke and Lafferty (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ส่งเสริมให้พยาบาลทำงานในองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ จึงสามารถบอกถึงควมมีคุณภาพและความสำเร็จขององค์การพยาบาลได้ (เพ็ญผกา พุ่มพวง, 2547) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล โดยส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีการทำงานแบบมี เหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ บุษบา เกษะสุด (2549) ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี ซึ่งมีความสอดคล้องกับ วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลทางอ้อมต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยผ่านหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ชัดเจนว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (เกศรา รักษาติ, 2547) กรมแพथ์ทหารเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพเรือ ซึ่งตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพथ์ทหารเรือ (กรมแพथ์ทหารเรือ, 2556) โดยวางนโยบายที่มุ่งเน้นให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ อาทิเช่น ส่งเสริมให้เกิดการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: COP) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to research project) และการส่งเสริมบทบาทของผู้นำในการสนับสนุนการจัดการความรู้และงานวิจัย เป็นต้น อีกทั้งยังสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเอื้อให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้สะดวก ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการจัดการความรู้ กรมแพथ์ทหารเรือ ทั้งนี้ เพื่อเอื้อให้บุคลากรสังกัดกรมแพथ์ทหารเรือไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเอง

อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ทันต่อกระแสของโลก
ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในระบบบริการสุขภาพ มีการแข่งขันด้านคุณภาพบริการ
และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรพยาบาล

จากความสำคัญและความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับจากการศึกษา
และทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบรายงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของโรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อหาความสัมพันธ์ดังกล่าว
และนำผลลัพธ์ที่ได้ ไปเป็นแนวทางส่งเสริม พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กร
พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

สมมติฐานการวิจัย

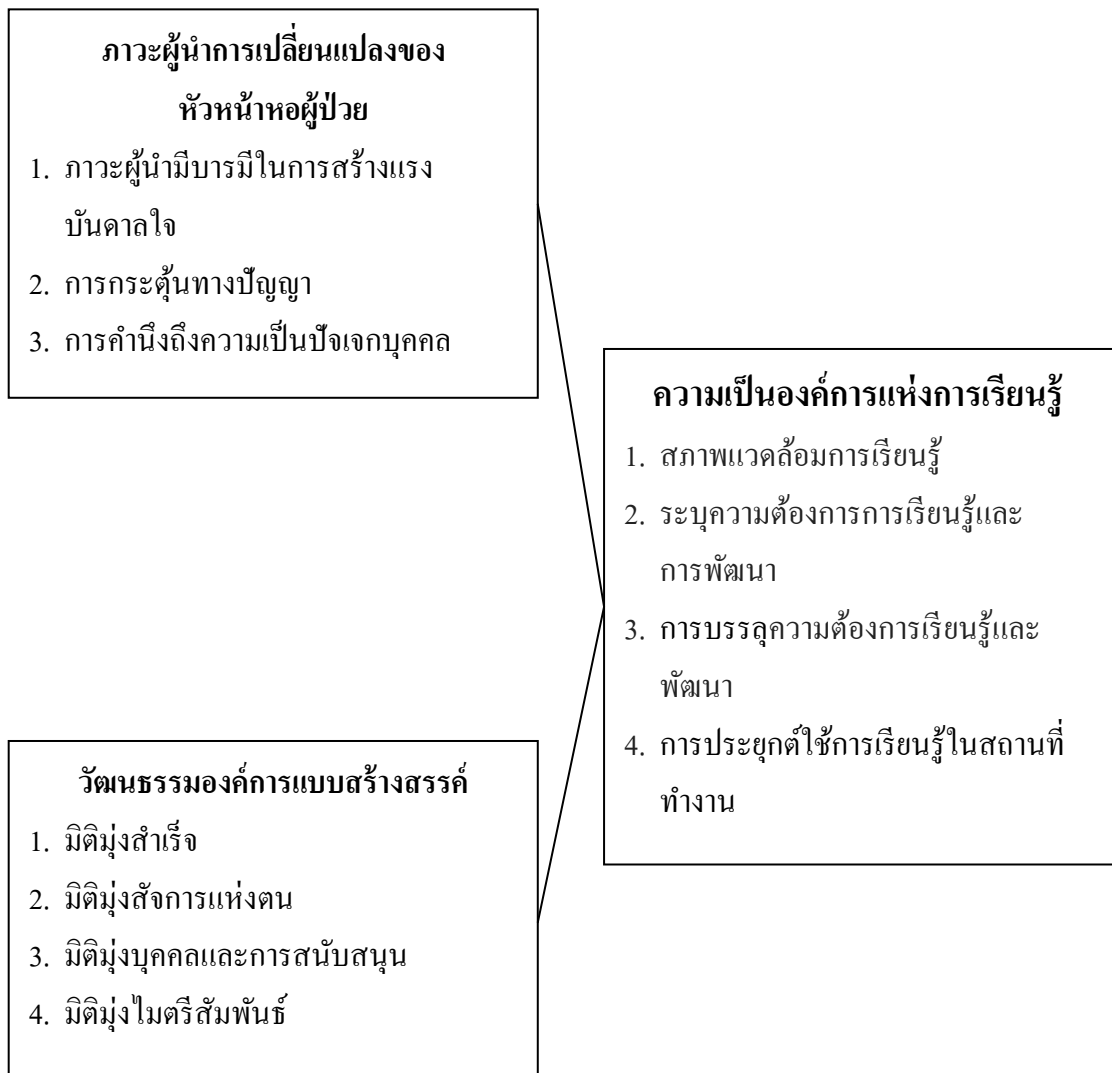
ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้บูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรม การวิจัยซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดของ Armstrong and Foley (2003) ซึ่งเน้นเกี่ยวกับกลไกการเรียนรู้ขององค์การ (Organization learning mechanisms) โดยมีกลไกที่ใช้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 2) ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา 3) การเรียนรู้ที่ประชุมร่วมกัน และความต้องการการพัฒนา 4) การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน ในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Avolio, Bass, and Jung (1999) ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำที่มีในการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การกระตุกทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและผู้วิจัยศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยใช้แนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิตินุ่งสำเร็จ 2) มิตินุ่งจัดการแห่งตน 3) มิตินุ่งบุคคลและการสนับสนุน 4) มิตินุ่งโมตรีสัมพันธ์ โดยผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งผลการศึกษาของ ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546); สายใจ รัตนพันธ์ (2549); วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อีกทั้ง Pool (2000) และ สุชาดา เหมพรหมราช (2551) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จารุวรรณ ประดา (2545) เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) และบุษบา เกกะสุด (2549) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือที่มีขนาด 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 564 คน

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อกลไกการเรียนรู้ขององค์การ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการระบุและตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยบุคลากรใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์การเป็นสำคัญ ส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นตามแนวคิดของ Armstrong and Foley (2003) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 **สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล (Learning environment)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำ การรับรู้ว่าบุคลากรในองค์การ รับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การที่ตอบสนองต่อนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์การ

1.2 **ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์การพยาบาล (Identifying learning and development needs)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าบุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้ มีความเข้าใจในความสำเร็จและความต้องการเรียนรู้ในองค์การเพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงาน โดยควบคู่ไปกับการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การ

1.3 **การบรรลุความต้องการการเรียนรู้และพัฒนาขององค์การพยาบาล (Meeting learning and development needs)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าบุคลากรในองค์การ มีความต้องการในการเรียนรู้ขององค์การ การได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้และเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานจากองค์การได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาและเข้ารับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนจนถึงความพึงพอใจในการฝึกอบรม

1.4 **การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานขององค์การพยาบาล (Applying learning in the workplace)** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าบุคลากรในองค์การ นำความรู้ที่ได้เรียนมาใช้อย่างเหมาะสมและประยุกต์ ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายโดยได้รับข้อเสนอแนะและการสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชา

2. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Transformational leadership of Head Nurses)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ การแสดงออกและมีความสามารถที่สามารถที่จะโน้มน้าว จูงใจกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพด้วยความเชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจ โดยการใช้คุณลักษณะ พฤติกรรมและเจตคติที่สามารถโน้มน้าวและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดความพึงพอใจในงาน มีการแสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถประเมินได้จาก การตอบแบบสอบถามตามแนวคิดของ Avolio et al. (1999) โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 แบบ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic - inspirational Leadership) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยเป็นต้นแบบที่เข้มแข็ง ก่อให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ปวย เช่น การประพฤติตนอย่างดีตามหลักมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติแต่สิ่งดีงาม มีน้ำใจ อุทิศตน ไม่หวังสิ่งตอบแทน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ แสดงออกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค เกิดความไว้วางใจและภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงาน เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายขององค์กรและมีการพัฒนาปรับปรุงตลอดเวลา

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยวิधिकิวนกระเสความเชื่อและค่านิยมเดิม สร้างความรู้สึกท้าทาย มองปัญหาเป็นโอกาสพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้การสนับสนุน เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานโดยอิสระภายใต้ขอบเขตของภารกิจและความเชี่ยวชาญ

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ ว่าหัวหน้าหรือผู้ปวยเป็นผู้นำที่มีความใส่ใจต่อความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นบุคลากรใหม่อย่างใกล้ชิดและให้หน้าที่สำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ สำหรับตนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง ช่วยแนะนำ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และให้ความมั่นใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้ทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive organizational culture) หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกที่พยาบาลประจำการ ยึดถือเป็นแนวทาง

ในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสามารถประเมินได้โดยการใช้แบบสอบถามการประเมินวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการที่องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะพฤติกรรมการทำงานเป็นแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น

3.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self - actualizing dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าการที่องค์กรเน้นความต้องการของบุคลากรในองค์การวางเป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ คำนึงถึงความสำเร็จของงานพอ ๆ กับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ มีความภาคภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

3.3 มิติมุ่งบุคคลและสนับสนุน (Humanistic - encouraging dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า องค์กรมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีการนิเทศให้แก่นัก บุคลากรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าการที่องค์กรมี ค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน แบ่งปันความรู้สึกและมีความจริงใจต่อกัน

4. โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งมีเตียงรับผู้ป่วย 200 เตียงขึ้นไป ประกอบด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

5. พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง จากสภาการพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานพยาบาลในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีประสบการณ์การทำงาน ณ หอผู้ป่วยนั้นในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

6. หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหอผู้ป่วยนั้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาที่ศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Armstrong and Foley (2003)
 - 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 1.5 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 2.1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
 - 2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
 - 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
 - 2.2.3 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
3. ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

ในปัจจุบันนี้ สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านองค์ความรู้ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมอย่างรวดเร็วรุนแรง ส่งผลให้เกิดจากการแข่งขันในภาวะโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี เป็นผลให้มีวิวัฒนาการขององค์การแห่งโลก

ยุคใหม่ ทั้งในด้านพฤติกรรม และรูปแบบ โครงสร้างองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือองค์การ เอกชนล้วนจึงจำเป็นต้องปรับตัว

จึงอาจกล่าวได้ องค์การเป็นเสมือนสิ่งมีชีวิตที่จะต้องเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองให้อยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง องค์การที่ขาดองค์ความรู้และมีการเรียนรู้ช้า ย่อมดำรงความอยู่รอดได้ยาก ท่ามกลางบรรยากาศที่เต็มไปด้วยข้อมูลความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ถ้าหากองค์การที่เรียนรู้เป็นและเรียนรู้เร็ว ย่อมมีทางอยู่รอดด้วยตนเองและพัฒนาองค์การให้เติบโตได้อย่างมั่นคง

องค์การพยาบาลก็เป็นองค์การหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัว เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับระบบการบริหารบ้านเมืองตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ อาทิเช่น การประกันคุณภาพ จากสถาบันรับรองคุณภาพในระบบสุขภาพต่าง ๆ เพื่อให้มีการรักษามาตรฐานในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องมีความสามารถและบทบาทในการบริหารที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์การพยาบาลให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำองค์การสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การที่มีลักษณะภาพแห่งการเรียนรู้ (Learning characters) ต้องมีลักษณะเคลื่อนไหว ชัดหยุ่น เป็นพลวัต และสมาชิกขององค์การ ต้องมีการชวนขวนขวายหาความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Pedler et al. (1991) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่องค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และสมาชิกทุกคนต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี ต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และกระตุ้นสมาชิกทุกคนให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

Watkin and Marsick (1993) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ใช้คนสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์ และในการขณะเดียวกันองค์กรก็สร้างความเป็นเลิศให้แก่คนด้วย โดยใช้การมอบอำนาจ (Empowerment) และการเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องปรับให้เข้ากับการทำงาน รวมทั้งต้องมีการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและสนับสนุนให้มีการพึ่งพาระหว่างบุคคลภายในองค์กร

David (1997) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่มีทักษะในการสร้างและถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งต่อยอดความรู้ใหม่ ๆ จากพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร

Argyris (1993) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์กร ลดทอนในสิ่งที่เรียกว่า Defensive routines หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัยเพื่อป้องกันตนเอง

Senge (1990) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีสมาชิกในองค์กรที่มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมาย และเป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งองค์กร

Senge (1996) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ต้องเป็นองค์กรสามารถมีการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด (Survival learning) ในอนาคต เรียนรู้ในการปรับตัว (Adaptive learning) โดยเป็นการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Generative learning) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

Marquardt and Reynolds (1994) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้แบบพลวัต โดยสมาชิกมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยอาศัยการทำซ้ำ ทำบ่อยและลองผิดลองถูก ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

Peter (1990) ผู้ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลต้นคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก็ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า “The basic meaning of a ‘learning organization’ an organization that is continually expanding its capacity to create its future.”

อดุลย์ วิริยะเวชกุล (2539) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า “องค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นขบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร”

Armstrong and Foley (2003) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวก การเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วยกลไกการเรียนรู้ 4 ประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การระบุความต้องการการเรียนรู้และพัฒนา การตอบสนองความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนาและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน โดยมีวงจรที่กลไกการเรียนรู้ (Organization learning mechanisms) เพื่อป้องกันถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2546) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่สร้างผลงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และพัฒนาวิธีการทำงาน โดยพัฒนาวิธีหรือบูรณาการระบบการทำงานไปพร้อม ๆ กับการสร้างคนหรือ

ผู้ปฏิบัติงานเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (Corporate culture) ที่สมาชิกองค์กรสามารถรู้สึกและรับรู้ได้

วราภรณ์ ภูเจริญ (2547) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคน มีใจรักต่อองค์กรและพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่มีการตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และนำความรู้ไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรเป็นสำคัญ ส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในยุคโลกาวิวัฒน์นี้ เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยสร้างพลังทวีคูณ (Synergy) ภายในองค์กร ไม่เช่นนั้นองค์กรจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง ท่ามกลางการแข่งขันระหว่างองค์กรอื่น ๆ (วิชิตแสงสว่าง, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) ที่กำหนดให้ “คน”

เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “คุณภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร (ชงชัย สมบูรณ์, 2549)

จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 เรื่อง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดไว้ชัดเจนว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546)

รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (เกศรา รักษาชาติ, 2547)

ท่านอดีตนายกรัฐมนตรี นายอานันท์ ปันยารชุน ได้กล่าวในการสัมมนา Asia Pacific Economic Summit 2000 ที่กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2543 (วิฑูรย์ สิมะ โขคดี,

2543) ในหัวข้อเรื่อง Redefining Business in Asia-Pacific ไว้ดังนี้ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอยู่ที่การศึกษา ซึ่งต้องไม่จำกัดอยู่ที่การศึกษาภายในโรงเรียนเพียงเท่านั้น ทั้งนี้เพราะความรู้ต่าง ๆ ที่สมควรได้รับ ควรมาจากรอบ ๆ ตัว ในขณะที่ความรู้ที่ได้จากในโรงเรียนจะเปลี่ยนแปลงและล้าสมัยไปทุก 5 ปี การผลิตบุคลากรนับจากนี้ต่อไป จึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างนักคิดให้เกิดขึ้นอย่างมาก”

ทองดี ชัยพานิช (2554) ทรัพยากรมนุษย์ คือ ศักยภาพที่สำคัญขององค์กรที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ บุคลากรที่ได้เรียนรู้เป็นอย่างดี ย่อมจะไม่ทำผิดพลาด และมีความฉลาดรอบรู้เพิ่มขึ้นทุกวัน ประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เมื่อได้พัฒนา และสามารถประยุกต์ไปสู่การตัดสินใจ และการปฏิบัติหน้าที่ได้แล้วนั้น แท้จริงก็คือการเรียนรู้ขององค์กร การมีการเรียนรู้เช่นนี้ เมื่อสะสมนานไป จะทำให้กลายเป็นวัฒนธรรมของการเรียนรู้ ภายในองค์กรจะมีบุคลากรที่ทุกคนล้วนมีความรู้ และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีกว่าให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาขององค์กร ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงและก้าวหน้าต่อไป

เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ (2550) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) จะนำไปสู่ความสำเร็จ เพิ่มความสามารถ ความคุ้มค่า และมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร เป็นการสร้างคุณค่าทุนทางปัญญาที่จับต้องไม่ได้ให้เป็นสินทรัพย์ที่จับต้องได้ และมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงควรเป็นเป้าหมายของหลาย ๆ หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพของงานและผลลัพธ์ดีขึ้น

บุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีความรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงาน มีความมุ่งมั่นหวังในความเจริญก้าวหน้าขององค์กร สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและเสรี สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และข้อคิดเห็น ได้อย่างกว้างขวาง และมีความไว้วางใจ มีทัศนคติที่ดีต่อกันและกัน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กรในที่สุด

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Armstrong and Foley (2003)

Armstrong and Foley (2003) ได้ศึกษาวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และวิธีการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีกระบวนการหรือกลไกในการพัฒนาที่จะทำให้องค์กรดำรงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ โดยใช้กระบวนการหรือกลไกที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่เรียนรู้ โดยต้องมีการจัดการทั้งสองมุมมอง คือ มุมมองด้านโครงสร้างองค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภาวะผู้นำ ระบบ กระบวนการบริหารจัดการ ระบบการประเมิน ผลงาน ระบบ สนับสนุนและเทคโนโลยี เป็นต้น และมุมมองด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ บทบาทที่จะกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้จึงถูกนำเสนอ

ในรูปแบบของกลไกเอื้อต่อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Armstrong and Foley (2003) ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ (Learning environment) ในมุมมองของโครงสร้างองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และการสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้
2. การระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา (Identifying learning and development needs) ได้แก่ ความเข้าใจในความสำเร็จและความต้องการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของการทำงาน มีความพึงพอใจในกระบวนการเรียนรู้ที่ควบคู่ไปกับการทำงานและมีผู้นำสนับสนุนการทำงาน
3. การบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา (Meeting learning and development needs) ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริงในที่ทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การค้นหาความรู้ การฝึกอบรม การมีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ เป็นต้น
4. การนำไปใช้ในองค์กร (Applying learning and development needs) ได้แก่ การใช้การเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เช่น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร โดยมีผู้นำให้การสนับสนุนและสะท้อนข้อมูลกลับ

นอกจากนี้ Armstrong and Foley (2003) ยังกล่าวอีกว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในองค์กร เพราะหากมีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านโครงสร้างขององค์กรเพียงด้านเดียว โดยไม่มีการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ก็จะไม่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่แท้จริง โดยหากผู้นำเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรก็จะเป็นรูปแบบนั้น เนื่องจากส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่มีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรจึงทำให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านบทบาทหน้าที่ของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Armstrong and Foley (2003) ได้พัฒนาแบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เพื่อประเมินกลไกการเรียนรู้อันจะนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำองค์กร ซึ่งแบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ถูกใช้ในกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 866 คน พบว่า กลไกการเรียนรู้ และค่านิยมขององค์กรนำไปสู่ความคาดหวังต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Armstrong & Foley, 2003) และทำการศึกษากลไกการสนับสนุนทั้ง 4 ด้านที่เป็นพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังที่กล่าวมาข้างต้น จากนั้นได้พัฒนาเป็นแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ จากกลไกทั้ง 4 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 12 ด้านย่อย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบในองค์กรภาครัฐบาลประกอบด้วยข้อคำถาม 65 ข้อ มีได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .70

พบว่าผู้นำมีบทบาทในการกำหนดกลไกที่เอื้อ (Facilitating mechanism) ต่อกลไกการเรียนรู้ขององค์กร (Organizational learning mechanism) ซึ่งต้องมีการจัดการทั้งสองมุมมอง คือ มุมมองด้านโครงสร้างองค์กร (Structure facets) เช่น วัฒนธรรม พันธกิจ ภาวะผู้นำ ระบบ กระบวนการบริหารจัดการ ระบบการประเมินผลงาน ระบบสนับสนุนและเทคโนโลยี เป็นต้น

ตามแนวคิดของ Armstrong and Foley (2003) จะเห็นได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้สมาชิกในองค์กรสร้างสรรค์ผลลัพธ์ในเชิงบวกเช่นนวัตกรรมใหม่ ๆ ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพดีเลิศ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีผู้นำสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในองค์กร ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่แท้จริง และจะต้องมีกระบวนการหรือกลไกที่พัฒนาที่ทำให้องค์กรรักษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ กระบวนการหรือกลไกที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยกลไกการเรียนรู้ 4 ประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การระบุความต้องการการเรียนรู้และพัฒนาการตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ และการพัฒนาและการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการทบทวนวรรณกรรม เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ จากความผิดพลาด ให้คุณค่ากับผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานกับเครือข่าย การทบทวนวรรณกรรมของ วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) ก็พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ จันทนา สุขชนารักษ์ (2550) และสุชาดา เหมพรหมราช (2551) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผลการศึกษาของ เพ็ญศรี ฉายสมบัติ (2551) และนุชบา เกกะสุด (2549) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .599$) และ .01 ($r = .750$) ตามลำดับและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ยังสามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 56.3 ($R^2 = 0.563$)

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ควรสอนงานแบบพี่เลี้ยงและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และการบริหารองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt and Reynolds (1994) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้มีอำนาจในการอำนวยความสะดวกให้เกิดการใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ภายในองค์กร นอกจากนี้การศึกษาของ วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) พบว่า ผู้บริหารมีผลทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการศึกษาของ สายใจ รัตนพันธ์ (2549) และศุภลักษณ์

ปูประเสริฐ (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .48$) และ .01 ($r = .53$) การศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ใจเชื้อกุล (2554) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวคิดของ Avolio et al. (1999) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .64$) และยังสามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สูงสุดร้อยละ 40.90 ($R^2 = 0.409$)

3. ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมีการแสดงความยกย่องบุคลากรในองค์การที่สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การและช่องทางการสื่อสาร โดยมีการประเมินผลด้านระบบการสื่อสารของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการประเมินนั้น มาใช้พัฒนาระบบการสื่อสารขององค์การให้มีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี/ สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยจัดบุคลากรดูแลรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาระบบสารสนเทศ ให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน

6. ปัจจัยด้านประสิทธิผลการดำเนินงานและคุณภาพ โดยนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ เพื่อใช้กำหนดเป้าหมายที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โดยการนำมุมมองด้านวัฒนธรรมและมุมมองด้านโครงสร้างมาจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กัน เพราะวัฒนธรรมสามารถเสริมสร้างการออกแบบโครงสร้าง กลยุทธ์ รูปแบบการบริหารจัดการต่าง ๆ ได้ ซึ่งมุมมองด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ สมมุติฐานคุณค่า และพฤติกรรมที่สนับสนุนสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ กระบวนการที่สนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากรโดยการระบุความต้องการการเรียนรู้ และให้การสนับสนุน ส่วนมุมมองด้านโครงสร้าง นั้นเป็นการจัดการด้านโครงสร้าง และกระบวนการอย่างเป็นระบบในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร จัดการระบบข้อมูลและความรู้ การบริหารความเปลี่ยนแปลง ระบบสนับสนุนรวมทั้งการจัดการเทคโนโลยีที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมหรือขัดขวางวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป (วรรณวิมล คงสุวรรณ, 2553) ดังนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้ จึงต้องมีผู้นำ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้มีการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

8. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและร่วมกันกำหนด เป้าหมายการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

9. ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและกลยุทธ์ โดยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ อย่างครอบคลุม ชัดเจน เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และดำเนินการตามแผน ตามลำดับขั้นตอน

10. ปัจจัยด้านการปฏิบัติของบุคลากรและทีมงาน โดยบุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การทำงาน ส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นนอกแผนงานได้ มีการเรียนรู้งานใหม่ ๆ จากองค์กรอื่นและใช้กระบวนการคิดเชิงระบบในการทำงานและแก้ปัญหา

ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทางการแพทย์ สามารถทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรพยาบาล ได้ คือ ปัจจัยด้านผู้นำ เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำระดับต้น ที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งหากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คอยกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติ ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีความตื่นตัวที่จะเรียนรู้หรือทดลองสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงบันดาลใจ มีความกระตือรือร้นในการที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (กึ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล, 2554) การมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล เนื่องจากการให้ความสำคัญกับบุคลากร ในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์กร ในทางที่ดี (Pool, 2000)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล

เนื่องจากปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความก้าวหน้าของระบบสารสนเทศ เข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในองค์กรพยาบาลอย่างมาก (วรรณวิมล คงสุวรรณ, 2553) นอกจากนี้การพัฒนาด้านบริการสุขภาพสำหรับประชาชน ก็มีการเปลี่ยนแปลง สู่ยุคแห่งการปฏิรูประบบสุขภาพที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการ และเน้นผู้รับบริการ เป็นศูนย์กลาง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ได้ใช้เกณฑ์การผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (Hospital accreditation) และสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์กรมหาชน (สรพ.) เป็นเกณฑ์หนึ่งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานปรับปรุงบริการให้มีคุณภาพ และได้ มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด โรงพยาบาลต่าง ๆ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการในด้านต่าง ๆ

เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2552) โดยกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล คือ กลไกกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ควบคู่ไปกับการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ เพื่อดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวมและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้มากที่สุด

การที่โรงพยาบาลจะสามารถพัฒนาคุณภาพอย่างมีระบบและต่อเนื่องนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จ องค์กรพยาบาลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเอื้อให้บุคลากรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเชื่อมโยงความสำคัญของบุคคลในองค์กร ให้มีจิตวิญญาณ และมีความจริงใจในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้อย่างเป็นเครือข่าย ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้แบบมีพลังร่วม อันนำไปสู่การเป็นองค์กรพยาบาลที่ยั่งยืน และเปี่ยมด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร (คานิง ผุดผ่อง, 2547) รวมถึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ที่หลากหลาย เพราะการพัฒนาในแต่ละเรื่องนั้น ต้องอาศัยองค์ความรู้จากหลาย ๆ แขนงประกอบกันและใช้อย่างบูรณาการ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องใช้ในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร (ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, 2547)

นอกจากนี้ ยังต้องมีการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้และพยายามทำให้การเรียนรู้เกิดภายในองค์กรพยาบาล เนื่องจากมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรทางการพยาบาล ในองค์กร และจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว การพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงต้องใช้ความพยายามมากกว่าปกติ (Ortenblad, 2004) โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมระดับบุคคลไปยังระดับองค์กร เนื่องจากหากไม่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จะถือว่าองค์กรนั้นไม่ได้เปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

สำหรับโรงพยาบาลที่มีความเป็นองค์กรแห่งการศึกษานั้น บุคลากรทางวิชาชีพต่าง ๆ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล และบุคลากรด้านสุขภาพอื่น ๆ ย่อมสามารถได้คำแนะนำในการดูแลรักษาโรค และให้ความรู้วิชาการเกี่ยวกับสุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ด้วยความรู้ที่ถูกต้อง ทันสมัย (ทองดี ชัยพานิช, 2554)

เมื่อพิจารณา กรณีการระบาดของไข้หวัดรุนแรงเฉียบพลัน (Severe Acute Respiratory Syndrome หรือ SARS) ที่ระบาดในช่วงต้น พ.ศ. 2546 เป็นตัวอย่าง การที่บุคลากรในโรงพยาบาล อันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เผยแพร่ข้อมูลและความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลได้รับทราบและเข้าใจในพยาธิสภาพของโรคที่พบใหม่ได้อย่างทั่วถึง ทำให้สามารถปรับตัวในการดูแลรักษาและป้องกันการแพร่กระจายของโรคใหม่นี้ได้ทันเหตุการณ์ และ

มีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าทุกคนในองค์กรหรือโรงพยาบาลแห่งนั้น จะไม่เคยมีประสบการณ์เช่นนี้มาก่อนก็ตาม (ทองดี ชัยพานิช, 2554)

ดังนั้น คุณค่าของความรู้และความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรที่ประกอบขึ้นจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จึงเปรียบเสมือนคุณค่าทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพมากขึ้นนั่นเอง

กลุ่มการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรพยาบาลที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีมากกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในองค์กรพยาบาล (สุกานดา สำเภทอง, 2554) บุคลากรพยาบาลถือว่ามีบทบาทสำคัญกับทีมสหสาขาวิชาชีพ เนื่องจากมีความใกล้ชิด และให้บริการแก่ผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง มีส่วนสำคัญในการให้บริการรักษาพยาบาลขององค์กรพยาบาล และมีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการที่มีคุณภาพ และปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้มากที่สุด เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำการพัฒนาคุณภาพบริการ ไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะเป็นกลุ่มบุคลากรที่จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อถือ ในเรื่องคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล (พาณี สีตะกลิน และเฉลิม หาญพาณิชย์, 2547) จึงถือว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถให้ทันสมัย ต่อความก้าวหน้า และเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บริการทางการพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีผลการดำเนินงานขององค์กรพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555 ที่มุ่งพัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการใช้ความรู้เป็นฐานการตัดสินใจ อาศัยกลยุทธ์ทางการสร้าง และสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการความรู้ ในทุกหน่วยงานขององค์กรพยาบาล (สำนักการพยาบาล, 2551)

ผลการศึกษาวิจัยจากผู้ปฏิบัติงานจริงในองค์กรในองค์กรสุขภาพและองค์กรพยาบาลของ วรณวิมล คงสุวรรณ, 2553 ในสหราชอาณาจักร Wilkinson, Rushmer and Davies (2004) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับองค์การด้านสุขภาพของรัฐบาล โดยอาศัยแนวคิดของ Senge (1996) พบว่า มีคุณลักษณะที่เหมือนกัน คือ การใช้กระบวนการเรียนรู้จากความเล็งหรืออุบัติการณ์ความผิดพลาดความล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มากกว่าการกล่าวโทษและหาผู้รับผิดชอบเพียงอย่างเดียว มีกลยุทธ์ที่เน้นคุณภาพการให้บริการ เน้นให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ รวมทั้งให้คุณค่ากับการศึกษาและการวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ไม่ใช่เพียงเพื่อการสื่อสาร แต่เพื่อการสืบค้นข้อมูลและกระตุ้นการเรียนรู้ มีการทำงานร่วมมือกัน ในทีมสหสาขาวิชาชีพ แต่สิ่งที่แตกต่างจากคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการกำหนดนโยบาย

โดยผู้บริหารระดับสูง มีการสื่อสารแบบบนลงล่างเป็นส่วนใหญ่ โครงสร้างขององค์การด้านสุขภาพที่มีสายการบังคับบัญชา มีการแบ่งหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน จึงไม่มีการแสดงถึงความเป็นเจ้าขององค์การ

จากการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล ของ กิ่งกาญจน์ ใจช่อกุล (2554); วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553); เพ็ญศรี นายสัค (2551); สายใจ รัตนพันธ์ (2549); พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) และบุบผา พวงมาลี (2542) พบว่า การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง มีความเข้าใจในแนวคิดของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เข้าใจว่าองค์การพยาบาลนั้นมีความจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นที่คุณภาพของการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้มากที่สุด

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับองค์การพยาบาล หัวใจสำคัญ คือการให้บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ และเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้ได้มากที่สุด บุคลากรพยาบาล มีจำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรภายในองค์การ จึงนับเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญภายในองค์การที่มีส่วนในการพัฒนาองค์การและทำให้ผู้รับบริการรับรู้ถึงการให้บริการที่มีมาตรฐาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการปลูกฝังให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์การ เนื่องจากการเรียนรู้จะช่วยให้มีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เท้าทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ และสามารถให้คำแนะนำกับผู้รับบริการเกี่ยวกับโรคและอาการเจ็บป่วยได้อย่างเหมาะสม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สถานการณ์โลกปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์โลก แต่การเปลี่ยนแปลงขององค์การจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากผู้นำไม่เป็นผู้เห็นความสำคัญ และริเริ่ม โดยต้องทำให้บุคลากรในองค์การยอมรับ และมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า มีรูปแบบของผู้นำ 3 รูปแบบที่จะช่วยทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ ผู้นำซึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ทดสอบว่าแนวทางการเรียนรู้ขององค์การจะสามารถพัฒนาได้จริงหรือไม่ ผู้นำซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร มีหน้าที่ให้การสนับสนุน ผู้ปฏิบัติ การทำตัวให้เป็นตัวอย่าง และผู้นำที่เป็นผู้สร้างเครือข่ายภายในองค์การ เป็นผู้สร้าง

วัฒนธรรมองค์การ ช่วยเหลือในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แก่บุคลากรในองค์การ (Hesselbein, 1996) และบทบาทที่ท้าทายของผู้นำในปัจจุบันมี 2 ประการคือ การรักษาประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การกับการทำให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะการปรับสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำควรสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุดเพื่อนำสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กิ่งกาญจน์ ใจชื้อกุล, 2554)

ตั้งแต่ต้นปี ค.ศ. 1980 ถือเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้เกิดความตื่นตัวเกี่ยวกับการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เน้นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และผู้นำที่มีบารมี โดยเฉพาะแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) (สุภาภรณ์ ไกรฤกษ์, 2554) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

Burn (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้ร่วมงาน มีการค้นหาแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน เกิดความ จิตสำนึก (Consciousness) และความต้องการพัฒนาตนเอง

Bass (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน ค้นหาแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความต้องการที่สูงขึ้น โดยส่งผลให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงความต้องการ สำนึกในความสำคัญคุณค่าและวิธีการซึ่งทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์แห่งตน ยกย่องความต้องการที่สูงขึ้นเพื่อมุ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า

Muchinsky (1997) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันภายในองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงาน

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้นำที่มีการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยินดีปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ โดยไม่ได้ใช้กลวิธีแลกเปลี่ยนสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการ แต่ใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน โดยพัฒนาความรู้ความสามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งแสดงบทบาทและพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถ

สรุปได้ว่าความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกและมีความสามารถที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ โดยการใช้คุณลักษณะ พฤติกรรม และเจตคติที่สามารถชักจูงผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและเกิดความพึงพอใจในงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติภารกิจ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเป็นวิธีการของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในกลุ่ม เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ผู้นำต้องคอยกระตุ้นผลักดันและจูงใจผู้ตามและแนะแนวทางให้ผู้ตามปฏิบัติงานจนสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุด (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542) พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วย มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การ เนื่องจากจะทำให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์การและบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การตั้งไว้ การศึกษาของ Matey (1991) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมในการบริหารองค์การสุขภาพ อีกทั้งการศึกษาของ สุภาภรณ์ ไกรฤกษ์ (2554) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จพบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งทำให้สามารถบอกได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น แต่ละองค์การจึงต้องมีวิธีการดำเนินการให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำในการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการตัดสินใจดี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและสามารถปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ มีประสิทธิภาพและทำให้องค์การอยู่รอดในสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการที่ผู้นำมีการมองไปในอนาคต มีการติดตามการเปลี่ยนแปลง และมีการเสริมสร้างอำนาจแก่บุคคลอื่นนั้น สามารถเรียกว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) (Booyens, 1993) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสนใจและความต้องการของผู้ตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่สูงกว่า (Marriner-Tomey, 1993) จากการศึกษาของ Yukl (1998) ได้มีการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Traits approach) การศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำ (Behavioral approach) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของภาวะผู้นำ (Power influence approach) สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) นั้นเป็นทฤษฎีที่ถูกจัดไว้ในกลุ่มที่ 4 เป็นเรื่องของอิทธิพลอำนาจ โดย Burn เป็นคนแรกที่น่าเสนอภาวะผู้นำบนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างผู้นำและอำนาจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทั้งผู้นำและผู้ตาม Burn (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถอธิบายกระบวนการใช้อิทธิพลได้อย่างชัดเจน โดยการแสดงออกระหว่างผู้นำต่อผู้ตามเป็นรายบุคคลและทั้งองค์การ Burn ได้กล่าวถึงการบริหารงานในองค์การว่า มีลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลโดยการสร้างให้ผู้ตามตระหนักถึง

ความต้องการ และความจำเป็นของตนมีการสร้างเป้าหมายร่วมกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นจนประสบผลสำเร็จ โดยเชื่อว่าผู้นำควรแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสามารถจูงใจให้ผู้นับตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

Bass (1985) ได้ขยายแนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burn โดย Bass ได้ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive reward) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นเท่านั้น แต่จะรวมถึงการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้น เพื่อให้รางวัลตอบแทน นอกจากนี้ Bass ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำการปฏิบัติแต่แยกออกจากกันไม่ได้ โดยผู้นำคนหนึ่งอาจแสดงพฤติกรรมได้ทั้งที่เป็นผู้นำการปฏิบัติและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสัดส่วนที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ด้วยเหตุนี้ความเป็นผู้นำทั้งสองแบบจึงเชื่อมโยงกันแบบต่อเนื่อง (Leadership continuum) แทนที่จะแยกออกจากกันเป็นอิสระ ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง ควรจะมีทั้งความเป็นผู้นำการปฏิบัติควบคู่กับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมตามสถานการณ์ ช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา กลับมีผู้สนใจศึกษาและพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นจำนวนมาก ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation leadership) ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ และมีความพึงพอใจของบุคลากรมากกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transaction leadership) (Avolio & Bass, 1994) อาทิเช่น Bass (1985) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีลักษณะที่เพิ่มคือการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ต่อมาในปี ค.ศ. 1999 Avolio, Bass and Jung ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า องค์ประกอบของการสร้างบารมีและสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบเดียวกัน เนื่องจากทั้งสององค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน จึงได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Avolio et al. (1999) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic - inspirational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงออกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ย้ำชัดให้ผู้ตามได้เห็นตามเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ส่งผลให้เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูงปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้องดีงาม จะทำให้ได้รับความศรัทธา ความไว้วางใจ และการยอมรับนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าผู้ตามจะเกิดศรัทธาแล้วก็ตาม เพราะยังไม่เกิดแรงจูงใจที่สูงพอที่จะเปลี่ยนความยึดติดผล ประโยชน์ของตนไปเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งค่อนข้างมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึง

ความคาดหวังที่ผู้นำมีต่อผู้ตามด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ให้ผู้ตามเกิดความยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นผู้ที่ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานของทีม จูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกรำคาญใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาสและจะให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ องค์กรประกอบนี้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและขยายบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลซึ่งเป็นที่ต้องการของวิชาชีพในรูปแบบของการกระจายอำนาจ

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ให้ความสำคัญในการใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตาม ยอมรับความแตกต่างของผู้ตามแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความมั่นใจให้ผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การแสดงออก บุคลิกภาพ และความสามารถที่สามารถที่จะ โน้มน้าว จูงใจกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ ปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและเกิดความพึงพอใจในงาน โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและไว้วางใจ โดยการใช้คุณลักษณะ พฤติกรรม และเจตคติที่สามารถโน้มน้าวและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้นำองค์กรมีส่วนสำคัญที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทาง การมีทักษะการกระตุ้นปัญญาเพื่อจุดประกายความคิดริเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ พนม เพชรจตุพร และทวิกา ตั้งประภา (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า “องค์กรหนึ่ง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำและมีทักษะทางการบริหาร เช่น การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การให้แรงจูงใจ และที่สำคัญต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางรากฐานเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) กลยุทธ์ และโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาของ Armstrong and Foley (2003) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ในองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .94 ($r = .94$) พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) และ Ward (2002) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทางการแพทย์ สามารถนำองค์กรพยาบาลสู่เป้าหมายได้ อีกทั้ง Merty (1991) และ Dixon (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารองค์กรสุขภาพ David (1997) ศึกษาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์กรและเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดยสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้การศึกษาของ กิ่งกาญจน์ ใจเชื้อกุล (2554) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 40.9 เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด จึงทำให้มีบทบาททั้งด้านการบริหาร บริการและวิชาการ ซึ่งที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล (ราณี หงส์สถิตย์, 2545) อีกทั้งการศึกษาของ วรณวิมล คงสุวรรณ (2553) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในองค์กรพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาริชาติ ชัยอินทร์ (2551) และ พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) ที่พบว่า ผู้นำที่สามารถนำองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร และ สุภรณ์ ภูประเสริฐ (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล โดยเฉพาะการศึกษาของ พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลในองค์กรพยาบาลมากที่สุด ย่อมมี

อิทธิพลต่อแนวคิด ทักษะ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์การพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้ องค์การพยาบาลมีความเข้มแข็งและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive organization culture) เป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการบริหารองค์การซึ่งผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะเพื่อการพัฒนาองค์การเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้ได้รับรู้ถึง ค่านิยม ปรัชญา รวมถึงบรรทัดฐานของการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ (เมตตา ชัยฉัตรกุล, 2551)

Cooke and Lafferty (1989) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive styles) ว่าหมายถึง การที่สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้มีทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีการคิดและแบบแผน ที่เป็นแนวทางปฏิบัติ ที่มีการทำงานแบบที่ช่วยเหลือกันและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรคนอื่น ๆ ภายในองค์การ มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินขององค์การมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีแนวคิดจากนักวิชาการหลายแนวคิด ซึ่งแนวคิดที่ผู้วิจัยทบทวนและศึกษา คือ Cooke and Lafferty (1989) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม โดย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (Constructive organization culture) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ นั่นคือ ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์การ รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสัมพันธ์ ทำงานร่วมกัน และสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จากการศึกษาของ Cooke and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานที่ดี บุคลากรทำงานโดยมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีเหตุผลของการปฏิบัติงาน เป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์การคือการมีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ตอบสนองความต้องการลูกค้าหรือผู้รับบริการอย่างดี และมีการนิเทศงานสมาชิกในองค์การเสมือนสมาชิกทุกคนเป็นเจ้าขององค์การ ลักษณะเด่นของมิติ

นี่คือ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานและรู้สึกว่าการงานนั้นท้าทายความสามารถของตนเอง

2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self - actualizing dimension) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ มุ่งเน้นความต้องการตามที่บุคลากรในองค์กรคาดหวัง ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงานของตน และมีความเต็มใจในการทำงานนั้น โดยการได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะเด่น คือบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งบุคลากรและการสนับสนุน (Humanistic - encouraging dimension) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง มิตินี้มีความเชื่อว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานของบุคคลนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ภูมิใจ มีความสุขกับการสอนงานและบทบาทที่เลี้ยง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมีความภูมิใจและมีความสุข ลักษณะเด่น คือบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กร

4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative dimension) คือ องค์กรที่บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและเน้นบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นกันเองในการทำงาน บุคลากรในองค์กรจึงมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจต่อกัน และไวต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ให้การยอมรับ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน ลักษณะเด่น คือ บุคลากรมีความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2546) ได้นำเสนอทิศทางการปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรเรียนรู้ของหน่วยราชการ เพื่อการพัฒนาหน่วยราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยราชการและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นลักษณะมุ่งเน้นแนวทางที่ส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ หัวหน้าหรือผู้ปวยควรมีการบริหารจัดการเพื่อคงรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (อภิัญญา แจ่มแจ้ง, 2551) Pool (2000) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จิราพร สนจด (2550) ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้ง Smircich (1983) และ Cooke and Lafferty (1989)

กล่าวว่ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ มณีรัตน์ พากเพียร (2546) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ส่งผลให้พยาบาลเกิดอิสระที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเรียนรู้ เช่นเดียวกับ ทองดี ชัยพานิช (2554) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างมาก องค์การที่มีวัฒนธรรมที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และส่งเสริมสัมพันธภาพของคนภายในองค์การให้เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อกัน ย่อมส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างกันอย่างไม่มีการขบเขต เป็นวัฒนธรรมของความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลด ละ เลิกความเห็นแก่ตัวให้น้อยลง และช่วยกันพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีผลทางบวกต่อการพัฒนาองค์การ เพราะกระตุ้นการเรียนรู้ในองค์การ นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ มัณฑนา สุวรรณไพบูลย์ (2549) ยังพบว่าวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์และอธิบายความแปรปรวนต่อการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานพยาบาลได้ การศึกษาของ เพ็ญศรี ฉายสब्ด (2551) ที่พบว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล ร้อยละ 56.3 ($R^2 = 0.563$) การศึกษาของ บุญบา เกษะสุด (2549) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในโรงพยาบาลพระปกเกล้าอยู่ในระดับมาก การศึกษาของ เมตตา ชัยดิรสกุล (2551) ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับสูง รวมทั้ง จารุวรรณ ประดา (2545) และมณีรัตน์ พากเพียร (2546) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาลอยู่ในระดับสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดที่ส่งผลถึงประสิทธิผลขององค์การเป็นการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์การพยาบาลในปัจจุบัน เนื่องจากการให้ความสำคัญกับความเชื่อและค่านิยมในการปฏิบัติงาน (เพ็ญศกา พุ่มพวง, 2547)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลากรตั้งใจทำงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ พึงพอใจในการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน บุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียว สมัคสมานสามัคคี และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

โรงพยาบาลกองทัพเรือมีหน้าที่รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้าง คณงานตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมและวิจัยทางการแพทย์ นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ ขึ้นอยู่กับภารกิจของกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งภารกิจของกรมแพทยทหารเรือ มีหน้าที่ คือ อำนาจการประสานงาน แนะนำ กำกับ และดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์ ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีเจ้ากรมแพทยทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกับกองทัพเรือ ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดทหารเรือ คือ อำนาจการวางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับเกี่ยวกับกิจการแพทย์ของกองทัพเรือ ดังนี้

1. ดำเนินการรักษาพยาบาลให้แก่ทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ครอบครัว และพลเรือนตามความจำเป็น

2. วิจัยและพัฒนาการแพทย์ และดำเนินการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์

3. ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์ เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ

ในกองทัพเรือ

4. ให้ข้อเสนอแนะทางวิทยาการสายแพทย์

5. ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ตลอดจนส่งเสริมอนามัยแก่ข้าราชการ

ในกองทัพเรือ

6. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำ และการบินพลเรือน เป็นผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น

6.1 แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนดและให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำ ตลอดจนทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ห้องปรับอากาศ สอบสวนหาสาเหตุ กำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัยเวชกรรมใต้น้ำ

6.2 แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์การบิน ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการในอากาศ ตามมาตรฐานที่กำหนด สอบสวนหาสาเหตุ และกำหนดมาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัย รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกลับทางอากาศ

6.3 แผนกปรับบรรยากาศ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุงและจัดเตรียมเวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ห้องปรับบรรยากาศให้พร้อมใช้

โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

โรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีจำนวน 9 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลที่ขึ้นตรงกับหน่วยกำลังรบ จำนวน 7 โรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลที่มีภารกิจหลักในการดูแลทหารและครอบครัว พร้อมทั้งมีภารกิจพิเศษ เช่น การดูแลผู้ป่วยจิตเวช ซึ่งมีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยในระดับปฐมภูมิเป็นหลักและมีจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วยไม่เกิน 200 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลฐานทัพเรือพังงา, โรงพยาบาลฐานทัพเรือสงขลา, โรงพยาบาลทหารเรือกรุงเทพ, โรงพยาบาลโรงเรียนนายเรือ, โรงพยาบาลป้อมพระจุลจอมเกล้า, โรงพยาบาลอากาศรเกียรติวงศ์, โรงพยาบาลสรรพาวุธทหารเรือ

โรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทยทหารเรือ จำนวน 2 โรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทยทหารเรือ มีภารกิจในการดูแล ทหารและครอบครัว อีกทั้งยังดูแลประชาชนทั่วไปด้วย ศักยภาพสามารถดูแลผู้ป่วยได้ถึงระดับตติยภูมิและยังเป็นที่พักอบรมของนักศึกษาแพทย์ในบางสาขามีจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วยมากกว่า 200 เตียง ซึ่งได้ผ่านการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และความเชื่อมโยงของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังที่ได้กล่าวไปและในข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล โดยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การระบุความต้องการ การเรียนรู้และการพัฒนาและการบรรลุความต้องการเรียนรู้และพัฒนา ตามแนวคิดของ Armstrong and Foley (2003) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio et al. (1999) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของ Cooke and Lafferty (1989) ที่ประกอบด้วย 4 มิติคือ มิติมุ่งสำเร็จ มิติมุ่งจัดการแห่งตนมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุนและมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้นำหรือผู้บริหารทางการพยาบาล สำหรับพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ทัดเทียมกับสหสาขาวิชาชีพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย และไม่ใช่หัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีขนาดมากกว่า 200 เตียง ซึ่งมีทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าและโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจข้อมูลประชากรจากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลในปี พ.ศ. 2557 มีประชากรจำนวน 564 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานพยาบาลในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีขนาดเตียงมากกว่า 200 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สุ่มจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย จากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 564 คน โดยแยกจำนวนและรายชื่อตามหอผู้ป่วย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด โดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อระดับความเชื่อมั่น 95%

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (5%)

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{564}{1 + 564(0.05)^2}$$

$$n = 234$$

ผลการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลและในแต่ละหอผู้ป่วยด้วยวิธีการเทียบ

สัดส่วน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วย

$$= \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \times \text{จำนวนพยาบาลประจำการในแต่ละหอผู้ป่วย}}{\text{จำนวนประชากรพยาบาลประจำการทั้งหมด}}$$

ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กรมแพทยทหารเรือ

	โรงพยาบาล สมเด็จพระปิ่นเกล้า		โรงพยาบาล สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หน่วยวิกฤต	69	29	52	20
แผนกอายุรเวชกรรม	79	33	41	17
แผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์	76	31	69	29
แผนกกุมารเวชกรรม	47	20	35	15
แผนกสูติ-นรีเวช	19	8	33	14
ห้องคลอด	19	8	17	7
แผนก ตา โสต ศอ นาสิก	8	3	-	-
รวม	317	132	247	102

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยนำรายชื่อประชากรในแต่ละหอผู้ป่วยคละรวมตามแผนกแล้วทำการจับออกตามรายชื่อแบบไม่ใส่คืนจนได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ดังตารางที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน และสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นปลายปิดและปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล ผู้วิจัยแปลและปรับจากแบบสอบถามของ Armstrong and Foley (2003) ประกอบด้วย กลไกการเรียนรู้ขององค์การ 4 องค์ประกอบ มีคำถาม 65 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ | จำนวน 23 ข้อ |
| 2. ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา | จำนวน 14 ข้อ |
| 3. การบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน | จำนวน 21 ข้อ |

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลคะแนนเฉลี่ยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลประจำการ ตั้งแต่ระดับต่ำมากถึงระดับสูงมาก โดยมีการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล อยู่ในระดับต่ำมาก
1.50 - 2.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล อยู่ในระดับต่ำ
2.50 - 3.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล อยู่ในระดับสูง
4.50 - 5.00	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาลในอยู่ระดับสูงมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ กิ่งกาญจน์ ใจเชื้อกุล (2554) ซึ่งพัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Avolio et al. (1999) และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ
2. การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัย แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับต่ำมาก
1.50 - 2.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับต่ำ
2.50 - 3.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง
4.50 - 5.00	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ระดับสูงมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของ นฤมล ตั้งเจริญธรรม (2551) ซึ่งพัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) และมีค่าความเที่ยง 0.96 โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ดังนี้

1. มิตินุ่งสำเร็จ จำนวน 6 ข้อ
2. มิตินุ่งจัดการแห่งตน จำนวน 5 ข้อ
3. มิตินุ่งบุคคลและการสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ

4. มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้น น้อย
- 3 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้น ปานกลาง
- 4 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้น มาก
- 5 หมายถึง พยาบาลประจำการเห็นด้วยกับข้อความนั้น มากที่สุด

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ผู้วิจัยแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
1.00 - 1.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับต่ำมาก
1.50 - 2.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับต่ำ
2.50 - 3.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
3.50 - 4.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับสูง
4.50 - 5.00	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ในระดับสูงมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

ประกอบด้วยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล 5 ท่าน (รายนามแสดงในภาคผนวก ก) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมในเนื้อหา ความเหมาะสมของการวัด และความชัดเจนของภาษา โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- | | |
|------------------|--|
| ไม่สอดคล้อง | (1) หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย |
| สอดคล้องน้อย | (2) หมายถึง คำถามบางส่วนสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย (ต้องการการปรับปรุง) |
| ค่อนข้างสอดคล้อง | (3) หมายถึง คำถามค่อนข้างสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย |
| สอดคล้องมาก | (4) หมายถึง คำถามสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย |

ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิและข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแบบสอบถาม และคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) ซึ่งค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

ผลการคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาพบว่า แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .85, .90 และ .93 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาให้ความคิดเห็นอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการแก้ไขปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและตัดข้อความที่ซ้ำซ้อนหรือไม่ชัดเจนออก โดยแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีข้อความทั้งหมด 21 ข้อ ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและตัดข้อความที่ซ้ำซ้อน 3 ข้อ ได้ตัดข้อความ คือ ตัดข้อความ ด้านมิติมุ่งบุคคล และการสนับสนุน 1 ข้อ คงเหลือข้อความจำนวน 20 ข้อแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีข้อความ 65 ข้อ ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและตัดข้อความที่ซ้ำซ้อน 3 ข้อ คือ ตัดข้อความ ด้านระบุมความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา ออก 1 ข้อ ด้านการบรรลุความต้องการการเรียนรู้และพัฒนาออก 1 ข้อและด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้

ในสถานที่ทำงาน ออก 1 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 62 ข้อ

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (Reliability)

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้ปรับปรุงแก้ไข โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และใช้เกณฑ์ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ .70 ขึ้นไป (จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) พบว่า แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีผลความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ .98, .94 และ .97 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอ โครงร่างให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพาและคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพथทหารเรือ พิจารณานุมัติก่อนที่ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาแก่กลุ่มตัวอย่างตามแนวทางจริยธรรมสากล โดยมีหลักการดังนี้

1. การเคารพสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ โดยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นอย่างดีแล้วและผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปฏิเสธเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ได้ถ้ามีความรู้สึกลำบากใจหรือขัดข้องใจในการตอบแบบสอบถาม และการปฏิเสธนั้นจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นไม่ว่าทางตรงและทางอ้อม

2. การรักษาความลับ ในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีการเปิดเผยชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมจะไม่มี การเปิดเผยหรือพิจารณาคำตอบเป็นรายบุคคล

3. ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลตามความเป็นจริงทุกประการทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีข้อมูลรายละเอียดดังกล่าวในใบคำชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอ่านก่อน

ตอบแบบสอบถามทุกฉบับและหากส่งแบบสอบถามกลับคืนถือว่าการยินยอมในการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยและผ่านกระบวนการกลั่นกรองของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งหลังได้รับการอนุมัติในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อแสดงความจำนงต่อคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพथ์ทหารเรือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

3. ผู้วิจัยจะเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและติดต่อผู้ประสานงานด้านการวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล พร้อมทั้งนำโครงร่างวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามความต้องการ

4. ผู้วิจัยและผู้ประสานงานด้านการวิจัย เข้าพบหัวหน้าหอผู้ป่วยและชี้แจงด้วยตนเองถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย ในแต่ละหอผู้ป่วยที่มีรายชื่อผู้ร่วมการวิจัย โดยหนังสือยินยอมเข้าร่วมการทำวิจัย มีข้อมูลเกี่ยวกับการนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ว่าไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างหรือหอผู้ป่วยที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน ตามความเป็นจริงหากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถามหรือการทำวิจัย ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถสอบถามโดยตรงกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ตามชื่อ ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์ที่ให้ไว้

5. ผู้วิจัยเก็บรักษาความลับของผู้ร่วมวิจัย โดยการแจกแบบสอบถามในซองเปล่าที่สามารถปิดผนึก มีชื่อ และหมายเลขอยู่ที่หน้าซอง พร้อมชื่อผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัย เพื่อที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งกลับแบบสอบถามได้โดยตรง ในซองมีสติ๊กเกอร์ชื่อผู้วิจัย ซองละ 1 ชิ้น เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วมีคำอธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามดึงชื่อของตนออกจากหน้าซองพร้อมทั้งผนึกซองและติดสติ๊กเกอร์ชื่อผู้วิจัยบริเวณที่ผนึกแล้วส่งกลับไปยังผู้วิจัยหรือผู้ช่วยวิจัย ทั้งนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะไม่ทราบชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม จะมีเพียงหมายเลขแบบสอบถามเพื่อรวบรวมนำส่งกลับยังผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัย โดยรายชื่อผู้ตอบแบบสอบถามตรวจสอบโดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยเท่านั้น เพื่อการติดตามในกรณีแบบสอบถามล่าช้า สูญหาย ข้อมูลที่ได้รับจาก

แบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และมีกำหนดวันรับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ ซึ่งคำตอบในแบบสอบถามทั้งหมดถือเป็นความลับอยู่ในที่ปลอดภัย และจะถูกทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 229 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.8 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 - 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2554 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 11 วัน

5. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานปัจจุบันและสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน วิเคราะห์โดยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ โดยแปลความหมายดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร์, 2550)

ค่า $r = \pm 1.00$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า $r > .70$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ระหว่าง $\pm .30 - .70$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r < .30$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จากกลุ่มตัวอย่าง 229 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือได้แสดงจำนวนและค่าร้อยละของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยและหน่วยงาน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 229)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	2.6
หญิง	223	97.4
อายุ (M = 33.15 SD = 5.34 Min = 22 Max = 51)		
21 - 30 ปี	78	34.1
31 - 40 ปี	147	64.2
41 - 50 ปี	3	1.3
มากกว่า 50 ปี	1	0.4
สถานภาพสมรส		
โสด	106	46.3
คู่	110	48.0
หม้าย/ หย่า/ แยก	13	5.7
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี/ ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	206	90.0
ปริญญาโท สาขาพยาบาล	19	8.3
ปริญญาโท สาขาอื่น	4	1.7
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (M = 10.77 SD = 5.15 Min = 1 Max = 22)		
1 - 5 ปี	50	21.8
6 - 10 ปี	48	21

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
11 - 15 ปี	81	35.4
15 - 20 ปี	49	21.4
มากกว่า 20 ปี	1	0.4
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
(M = 3.94 SD = 2.94 Min = 1 Max = 11)		
1 - 2 ปี	62	27.1
3 - 4 ปี	124	54.1
5 - 6 ปี	43	18.8
หน่วยงาน		
หน่วยวิกฤต	49	21.4
แผนกอายุรเวชกรรม	47	20.5
แผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์	62	27.1
แผนกกุมารเวชกรรม	31	13.5
แผนกสูติ-นรีเวช	22	9.6
ห้องคลอด	15	6.6
แผนก ตา โสต ศอ นาสิก	3	1.3

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ จำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.4 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.2 สถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 48 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 90 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยที่มีหัวหน้าหอผู้ป่วยดำรงตำแหน่งระหว่าง 3 - 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคือหน่วยวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 21.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (n = 229)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้	3.50	.58	สูง
ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	3.68	.61	สูง
การบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	3.53	.69	สูง
การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน	3.55	.56	สูง
รวม	3.56	.53	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้พยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าคะแนน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.56, SD = .53$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ
(n = 229)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	.70	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา	3.86	.70	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	.71	สูง
รวม	3.92	.68	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าคะแนนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.92, SD = .68$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ($n = 229$)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
มีติมุ่งสำเร็จ	3.85	.67	สูง
มีติมุ่งสัจการแห่งตน	3.84	.61	สูง
มีติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	3.80	.63	สูง
มีติมุ่งไมตรีสัมพันธ์	3.94	.64	สูง
รวม	3.86	.55	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.86, SD = .55$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ($n = 229$)

ตัวแปร	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.639**
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	.702**

(** $p < .01$)

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .639$, $r = .702$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย ทหารเรือ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จำนวน 229 คน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และแบบสอบถามความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และ แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .85, .90 และ .93 ตามลำดับ และมีค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สัมประสิทธิ์อัลฟาครอน บาค เท่ากับ .98, .94 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ทดสอบความมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.4) มีอายุ อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 64.2) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสเป็นคู่ (ร้อยละ 48) รองลงมา สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.3) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 90) ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11 - 15 ปี (ร้อยละ 35.4) รองลงมาประสบการณ์ การทำงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี (ร้อยละ 21.8) ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 3 - 4 ปี (ร้อยละ 54.1) ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคือหน่วยวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 21.4

2. ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.56$, $SD = .53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.92$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

4. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.86$, $SD = .55$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .639$, $r = .702$)

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะอภิปรายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งต้องการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

1.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีการรับรู้ต่อกิจกรรมการเรียนรู้ขององค์การ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการระบุและตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยบุคลากรใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจ

ขององค์กรเป็นสำคัญ ส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น (Armstrong & Foley, 2003) และ Marquardt (2002) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของสมาชิกในองค์กรและใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์กรและแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์กร

นอกจากนี้โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีนโยบายการพัฒนา หน่วยทหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกรมแพทยทหารเรือได้รับสนองนโยบายในการนำกรมแพทยทหารเรือสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (นโยบายการจัดการความรู้ (กรมแพทยทหารเรือ, 2556) มีการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังมีการตอบสนองนโยบายหลักประกันสุขภาพ 30 บาท รักษาทุกโรค ตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 และการประกันคุณภาพสถานพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลโดยตรงสู่ผู้รับบริการ โดยผู้บริหาร โรงพยาบาลให้ความสำคัญ จึงให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของพยาบาล เพราะเห็นความสำคัญว่า พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลและเป็นบุคลากรที่ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เป็นโรงพยาบาลที่ได้ผ่านการรับรองคุณภาพ จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) และผลการศึกษาของ สุกานดา สำเภาทอง (2554) พบว่าโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพจะมีระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลที่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพ

ผลการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ทุกด้านที่นำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง และพัชรา พันธุ์เจริญ (2546) พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านในระดับสูง อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานและเป็นจุดรวมของสมาชิกในองค์กร มีบทบาทสำคัญที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ที่บังคับบัญชา สามารถกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อ

การปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพงานมีคุณภาพมากขึ้น (จารุณี อธิฐารมย์, 2550) หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนา ขับเคลื่อนองค์การพยาบาล ให้ดำเนินไปตามแผนหรือแนวทางที่เป็นเป้าหมายได้ ซึ่งภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้บุคคลในองค์การ สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ ตามที่ได้ตั้งไว้ (เรมวล นันท์สุภวัฒน์, 2542)

ผลการศึกษารุ่นนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัลลักษ์ ปู่ประเสริฐ (2546) พัทธา พันธุ์เจริญ (2546) สายใจ รัตนพันธ์ (2549) สวงนศรี พันธุ์พานิช (2551) และ กิ่งกาญจน์ ใจชื่อตรง (2554) ซึ่งศึกษาพบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง เช่นกัน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วงเวลาระหว่าง 3 - 4 ปี (ร้อยละ 54.1) ซึ่งการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นสิ่งที่บุคคลธรรมดาไม่สามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ ได้ทันทีทันใด การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความภาคภูมิใจและมีศรัทธาในผู้นำของตนต้องใช้เวลา (สวงนศรี พันธุ์พานิช, 2551) อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย ทหารเรือ เกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษา มาจากสถาบันพยาบาลของกองทัพเรือ ซึ่งมีการนับถือลำดับ ชั้นอาวุโสและความเป็นพี่เป็นน้อง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะได้จากการคัดเลือก พยาบาลประจำการ ที่มีลำดับอาวุโสสูงสุดที่ปฏิบัติการในหอผู้ป่วยนั้น ๆ เมื่อการส่งสมบารมีจึงเป็นแบบค่อยเป็น ค่อยไป และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น ต้องมีการนำเสนอ ผลงานของตนเพื่อเป็นที่ยอมรับทั้งในหอผู้ป่วยและภายนอกหอผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการ จึงรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง

1.3 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาล สังกัดกรมแพทยทหารเรือ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านของวัฒนธรรม องค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤมล ตั้งเจริญธรรม (2551) เมตตา ชัยฉิรสกุล (2551) เพ็ญศรี ฉายสมบัติ (2555) และ นฤมล ตั้งเจริญธรรม (2551) ที่พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ขององค์การพยาบาล อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ผู้ที่มีอาชีพเดียวกันและมีพื้นฐานการศึกษา รวมถึงความรู้ ความสามารถใกล้เคียงกัน จะมีความคิด ค่านิยม วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง (กิ่งกาญจน์ ใจชื่อกุล, 2554) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้ เกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้สูงสุด (Cooke & Lafferty, 1989) ซึ่งพยาบาลประจำการมีการทำงาน โดยเน้นความสำเร็จขององค์การ ลักษณะการทำงานมีการแข่งขันกันในที่ทำงานและยึดค่านิยม ร่วมกันในการสร้างความสำเร็จให้องค์การ ประกอบกับพยาบาลประจำการได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและยึดแนวการปฏิบัติงานนี้ด้วย

การพัฒนาตนเอง (นฤมล ตั้งเจริญธรรม, 2551) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรในองค์การ มีการให้ความช่วยเหลือกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรพึงพอใจในงาน จึงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ส่งผลไปยังผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจในคุณภาพการบริการ (นฤมล ตั้งเจริญธรรม, 2551)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการสังกัดโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .639$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายใจ รัตนพันธ์ (2549) ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการเรียนรู้ขององค์การ โดยผู้นำต้องรับผิดชอบในการออกแบบระบบการเรียนรู้ รวมถึงวิสัยทัศน์ ค่านิยม นโยบายและกลยุทธ์ นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ให้กับบุคลากร (Kaiser, 2000) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีลักษณะที่เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนถึงการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเอื้อต่อการเรียนรู้ (ปาริชาติ ชัยอินทร์, 2551) อีกทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารระดับต้น มีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด มีบทบาททั้งด้านการบริหาร บริการและวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ (ราณี หงส์สถิตย์, 2545) และยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ที่จะเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายด้วยตัวเอง (วรรณวิมล คงสุวรรณ, 2553) สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์การ (David, 1997) ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการเรียนรู้ขององค์การทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม (ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ, 2546)

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการ

เรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุษบา เกกะสุด (2549) มณฑนา สุวรรณไพบูลย์ (2549) และ เพ็ญศรี ฉายสัค (2551) ที่ศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรรณวิมล คงสุวรรณ (2553) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหัวหน้าหรือผู้ป้วย จึงกล่าวได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการ ถ่ายทอด ประเมิน ความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรต่อความรู้ใหม่ ๆ วัฒนธรรมองค์กรช่วยในการ กำหนดทิศทาง ความเชื่อและถ่ายทอดไปยังบุคลากรที่ใหม่้องค์การ (Gravin, 1993) ซึ่ง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งเสริมคุณภาพงานมากกว่า ปริมาณงาน (Pool, 2000) จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยและวัฒนธรรม องค์กรแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ ควรพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงให้เด่นชัดขึ้นในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมหน่วยงานและพัฒนาองค์กรของตน ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

สำหรับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ นั้น ผู้บริหารควรพิจารณาโดย ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนเกิด ความรักและยึดมั่นต่อองค์กร เน้นย้ำในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ บุคลากรจะได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และร่วมกันพัฒนาขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมการ พัฒนาและเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ตามความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร เช่น Morning Talk หรือถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับโรค พยาธิภาพของผู้รับบริการก่อน ประเมินผู้รับบริการจริง และควรจัดสรรเวลาสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ไม่ให้ กระทบกับเวลาการทำงาน ชีวิตส่วนตัว หรือรายได้ของบุคลากร เช่น มีการให้ลาเรียนต่อปริญญาโท หรือฝึกอบรมระยะเวลาสั้นๆ มีการจัดงบประมาณสำหรับสนับสนุนค่าใช้จ่ายในศึกษาอบรม เพิ่มเติม เพื่อให้การเรียนรู้ดังกล่าว ส่งผลกระทบบต่อบุคลากรน้อยที่สุด เป็นต้น

สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้แรงเสริม สนับสนุน ในการมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมอบหมายงานเหมาะสมตามระดับความสามารถ ยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีระบบพี่เลี้ยง-น้องเลี้ยง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติการ พยาบาลที่มีคุณภาพ ถูกต้องเหมาะสมและยังเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีภายในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วย ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติแต่สิ่งดีงาม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการพยาบาลอีกด้วย

ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความมั่นใจในความปลอดภัยระหว่างการทำงาน โดยจัดอุปกรณ์ที่มีคุณภาพสำหรับการป้องกัน ตนเองจากสารคัดหลั่งต่าง ๆ จากผู้รับบริการอย่างเพียงพอ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฐม พยาบาลเบื้องต้นและการป้องกันอุบัติเหตุและการที่อาจเกิดได้จากการทำงาน มีการจัดกิจกรรม ผ่อนคลายความตึงเครียดและเมื่อยล้าจากการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร อาทิเช่น มุมฟังเพลง มุมอ่านหนังสือทั่วไป จัดให้มีโทรทัศน์ และเครื่องเล่นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สำหรับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ภายในองค์กรอื่น ๆ ที่ไม่ใช่องค์กรพยาบาล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กร ดังกล่าว ให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ในการพัฒนาองค์กรควรมีการศึกษาถึง ตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อติดตาม และวิเคราะห์ห้องค์การจะมี การพัฒนาและทบทวนผลการพัฒนา อีกทั้งการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากขึ้น และมีการบริหารจัดการโดยใช้วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมหน่วยงาน ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมแพทยทัณฑ์การเรือ. (2556). รายงานผลการดำเนินงานยุทธศาสตร์ กรมแพทยทัณฑ์การเรือ
ปีงบประมาณ 2556. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการกรมแพทยทัณฑ์การเรือ
ครั้งที่ 26 เมื่อ 3-5 กันยายน 2556 (หน้า 1-30). กรุงเทพฯ: กรมแพทยทัณฑ์การเรือ.
- กาญจนา พานิชมาท. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพการสนับสนุน
ทางสังคมและลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กึ่งกาญจน์ ใจช่อกุล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการ
พยาบาลตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจ
ราชการสาธารณสุขที่ 4. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกศรา รักษาดี. (2547). องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- เกศรี ลีลาศรีบรรจง. (2554). การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งชาติ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร),
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่
พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา สุขชนารักษ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้
ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรลักษณะ
สร้างสรรค์ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จารุณี อัญจามรย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาล รัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราพร สนจด. (2550). การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มี ผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ และความสำเร็จขององค์การแห่งการเรียนรู้. กรณีศึกษา กรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฬาลักษณ์ บารมี. (2551). สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรม SPSS. ชลบุรี: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- ชาคริต ศีกษากิจ. (2550). องค์การแห่งการเรียนรู้ใน โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. คุยฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดือนใจ เจริญบุตร. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนต่อความคลุมเครือ การจัดการความ ขัดแย้งแบบร่วมมือของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการ รับรู้ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองดี ชัยพานิช. (2554). กลยุทธ์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/2058708.pdf>
- ทัศนีย์ จุลอดุง. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: ประชาณัฐสยาม.
- นฤมล ตั้งเจริญธรรม. (2551). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรม องค์กรแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิในเขต 15 และ 17. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุบผา พวงมาลี. (2542). *การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา เกกะสุด. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจวรรณ ทิมสุวรรณ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 17(2), 39-51.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ ชัยอินทร์. (2551). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนม เพชรจตุพร, ทวีกา ตั้งประภา. (ม.ป.ป.). *การเรียนรู้ขององค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร*. เข้าถึงได้จาก http://www.msit2005.mut.ac.th/msit_media/2_2554/ITEC3613/Lecture/20120227232618Yr.pdf.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. (2546). *วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kodmhai.com/m8/T1.html>.
- พัชรา พันธุ์เจริญ. (2546). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พานี สีตะกลิน และเฉลิม หาญพานิชย์. (2547). *กลยุทธ์ระดับธุรกิจในการบริหารโรงพยาบาล*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.stoubook.com/product/1767/58708>

- เพ็ญศกา พุ่มพวง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพพัฒนชมรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี ฉายสब्. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน เขต 7 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญศรี ชำนาญวิทย์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพบริการพยาบาลที่มีความเป็นเลิศ ใน
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). การเตรียมพร้อมเพื่อการบริหารทางการพยาบาล. *วารสารทางการ
พยาบาล*, 3(2), 1-13.
- ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้า
ไทย*, 24(3), 55-57.
- มณีนรัตน์ ปากเพียร. (2646). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการ
ทำงานเป็นทีม ต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล
ศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑนา สุวรรณไพบูลย์. (2549). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตกาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมตตา ชัยดิรสกุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ราณี หงส์สถิตย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). องค์การแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วรรณวิมล คงสุวรรณ. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ทางการ
 พยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์, สาขาวิชา
 การจัดการทางการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วัญญา บุญยมนิ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 กับสภาพองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไประดับตติยภูมิ
 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต 2. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัย -
 ธรรมมาธิราช.
- วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ..
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้. กรุงเทพฯ:
 สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- วิจิต แสงสว่าง. (2555). การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดย
 วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ โครงสร้างเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม. วารสารบริการวิชาการ, 2(12),
 1-20.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2543). กลยุทธ์สู่ผลิตภาพ: องค์การแห่งวันพรุ่งนี้. ผู้จัดการ, ฉบับวันที่ 30
 พฤศจิกายน 2543, หน้า 7.
- วิไลวรรณ พุกทอง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้
 ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย,
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามย์. (2540). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารข้าราชการ, 2(5), 16-48.

- ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามรับรู้อของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สงวนศรี พันธุ์พานิช. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- สายใจ รัตนพันธ์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุกานดา ลำเกาทอง. (2554). *เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพระหว่างโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- สุชาดา เหมพรหมราช. (2551). *ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยสภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุปราณี ภูระหงษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุภาภรณ์ ไกรฤกษ์. (2554). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ. คุุณภูมินิพนธ์ปรัชญาคุษภูบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

- สุวพัทธ์ เวศม์วิบูลย์. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *รายงานชุด “แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย” รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สำนักงานพยาบาล. (2551). *ยุทธศาสตร์การบริหารการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555*. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2552). *เกณฑ์คุณภาพบริการและการประเมิน*. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องการดำเนินการรบบกองทุนที่จัดสรรตามเกณฑ์คุณภาพบริการ ปีงบประมาณ 2553, กรุงเทพฯ: สำนักงานหลักประกันสุขภาพ.
- เสาวรส บุญนาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิญาญา แจ่มแจ้ง. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรในองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อดุลย์ วิริยะเวชกุล. (2539). *แนวคิดในการปฏิรูปการจ้ดองค์กร พ.ศ. 2539-2543*. เอกสารประกอบการสอนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล 2539, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Amitay, M., Popper, M., & Lipshitz, R. (2005). Leadership styles and organizational learning in community clinics. *The learning Organization*, 12(1), 57-70.
- Argyris, C. (1993). *On organizational learning*. Oxford england: Blackwell business/Blackwell Publishers.

- Armstrong, A., & Foley, P. (2003). Foundations for a learning organization: organization learning mechanisms. *The Learning Organization*, 10(2), 74-82.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung D. I. (1999). Reexamination the component of transformation and transaction leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 72(4), 411-462.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Boonyens, S. M. (1993). *Dimension of nursing management*. Eppindust: Juta.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cooke, R., & Lafferty, J. (1989). *Level V: Organizational culture inventory - form I*. Plymouth MI: Human Synergistics.
- David, B. (1997). Transformation leadership and organization learning: Leader action that stimulate individual and group learning. *Dissertation Abstracts International*, 58(5), 692.
- Dixon, D. L. (1999). Achieving results through transformational leadership. *J Nurs Adm*, 29(12), 17-21.
- Estrada, J. L. (2007). *Who's who in marine corps history*. History Division United States: Marine Corps.
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review July-August*, 5(71), 778-779.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is Yours a learning Organization. *Harvard Business Review*, 86(50), 109-116.
- Hesselbein, F. (1996). *The Leader of the future: New visions strategies and practice For the next Era*. San Francisco: California Jossey Bass.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. Doctoral Dissertation, The School of Vocational Education. Hospital accreditation.
- Kavita, S. (2010). An Analysis of Relationship Between The Learning Organization and Organization Culture in Indian Business Organization. *Organization and Market in Emerging Economies*, 1(1), 1-50.

- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge - sharing Behavior. *Management Decision*, 42(1), 108-125.
- Lussier, R. N., & Christopher, F. A. (2004). *Leadership: theory. Application skill development*. Eagan, MN: Thomson West.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning* (2th ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Marriner -Tomey, A. (1993). *Transformational leadership in nurse*. Missouri: Mosby-year book, inc.
- Martinette, Jr., & Cecil, V. (2002). *Learning Organizations and Leadership Style*. Retrieved from <http://www.usfa.dhs.gov/pdf/efop/tr>.
- Maryam, Y., Ahmad, R. R., Mina, A., Mohammad, H. Y., Akbar, H. J., & Maryam, A. (2010). The relationship between learning organization and organizational commitment among nursing managers in educational hospitals of Isfahan University of Medical Sciences in 2008-9., *IJNMR/Spring 2010*, 15(283), 30-40.
- Matey, D. B. (1991). Significance of Transaction and Transformational leadership Theory on the hospital Manager. *Hospital & Health Service Administration*, 36(4), 600-605.
- Michael, J. M. (1996). *Building th bnnjj;un nbbbnbj nobal success*. The United States of American: the McGraw-Hill companies, Inc.
- Mohammadkarim, B. , Pejman, H. , Javad, Q. , Mani Y.. (2012). Organizational Learning Capabilities of Nurses in Iran. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 4(3), 4.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Phychology applied to work: An introductions to industrial and organizational phychology* (5th ed.). California: Brooks/Cole.
- Ortenblad, A. (2004). The learning organization: towards an integrated model. *The Learning Organization*, 11(2), 129-144.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Peter, M. S. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning organization*. New York: Doubleday.

- Peter, M. S. (1994). *The fifth discipline fieldbook*. New York: Doubleday.
- Peter, M. S. (1996). Leading Learning Organizations. *Training & Development*, 50(12), 364.
- Pool, S. W. (2000). *The learning organization: Motivating employees: integrating TQM philosophy in a supportive organizational culture. Leadership and Organization Development Journal*, 21(8), 373-378.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Senge, P. M. (1996). *The bold, the powerful, and the invisible*. New York: John Wiley & Sons.
- Smircich, L. (1983). Concept of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*. 28(9), 339-358.
- Su-Chao, C., & Ming-Shing, L. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Ward, K. (2002). A vision for tomorrow: transformational nursing leaders. *Nurs Outlook*, 50(3), 121-6.
- Watkin, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Scaping the learning organization: Lesson in the art and science of the systemic change*. New York: Jossey-Based.
- Wilkinson, J. E., Rushmer, R. K., & Davies, H. T. O. (2004). Clinical governance and the learningorganization. *Journal of Nursing Management*, 12, 105-113.
- Watson, J. (2000). Leading via Caring -Healing:The Fourfold way Forward Transformative leadership. *Journal of Nursing Administration*, 25(1), 1-6.
- Yaghoubi, N., Salehi, M., & Moloudi, J. (2009). Improving Service Quality by Using Organizational Citizenship Behaviour: Iranian Evidence. *Inanian Journal of Management*, 4(2), 79-97.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. เรณา พงษ์เรืองพันธุ์ | วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียววิเศษ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.ศัทธา รัตนจรณะ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. ดร.ภรณ์ สวัสดิ์-ชูโต | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๖๖๐๗/ ๒๑๕๕

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๒. รายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ

ด้วย นาวาตรีหญิงจรรยา เฟื่องฉาย นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการ
เรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.อารีรัตน์ ข้าอยู่ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อำนวยความสะดวกให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระ
นางเจ้าสิริกิติ์ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน จำนวน ๑๐๒ ราย ในระหว่างวันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘-
๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)
โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๘๓๖
โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๔๗๖
ผู้วิจัย ๐๙-๙๔๒๔-๙๔๕๔

ที่ ศธ ๒๖๐๗/ ๑๗๐๗

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๒. รายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ

ด้วย นาวาตรีหญิงจिरภา เฟ็งฉาย นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ข้าอยู่ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณี คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน จำนวน ๑๓๒ ในระหว่างวันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๘๓๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๙-๙๔๒๔-๙๔๕๔

ที่ ศธ ๒๖๐๗/ ๑๑๕๔

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ๒. รายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ

ด้วย นาวาตรีหญิงจรรยา เฟื่องฉาย นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการ เรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ข้าอยู่ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อำนวยความสะดวกให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระ นางเจ้าสิริกิติ์ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน จำนวน ๑๐๒ ราย ในระหว่างวันที่ ๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘- ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

* งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐-๓๘๑๐-๒๘๓๖

โทรสาร ๐-๓๘๓๙-๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐๙-๙๔๒๔-๙๔๕๔



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือ

Relationships between Transformational Leadership of Head Nurses, Constructive Organizational Culture and Learning Organization as Perceived by Staff Nurses in Hospitals under Jurisdiction of Naval Medical Department

ชื่อนิสิต นาวาตรีหญิง จิรภา เพ็งฉาย

รหัสประจำตัวนิสิต 51923940

หลักสูตร พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ภาคพิเศษ)

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัย รหัส 09 - 12 - 2557

โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

1) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวนทั้งหมด ไม่เกิน 234 ราย สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลคือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

2) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายหรืออันตรายต่อกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การรับรองจริยธรรมการวิจัยนี้มีกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี นับจากวันที่ออกหนังสือฉบับนี้ ถึงวันที่ 21 มกราคม พ.ศ.2559

อนึ่ง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมใดๆ ของการวิจัยนี้ ขณะอยู่ในช่วงระยะเวลาให้การรับรองจริยธรรมการวิจัย ขอให้ผู้วิจัยส่งรายงานการเปลี่ยนแปลงต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเพื่อขอรับรอง (เพิ่มเติม) ก่อนดำเนินการวิจัยด้วย

วันที่ให้การรับรอง 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2558

ลงนาม.....


(รองศาสตราจารย์ ดร.จินตนา วัชรสินธุ์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ข้อกำหนดและเงื่อนไข ที่ผู้วิจัยต้องปฏิบัติ สำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรอง
จาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ

วันที่ 28 เมษายน 2558

เรียน น.ต.หญิง จิรภา เพ็งฉาย

ตามที่โครงการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ได้รับการรับรอง ตามหมายเลขการรับรองที่ COA-NMD-REC010/58 ตั้งแต่
๒๗ เม.ย.๕๘ แล้วนั้น ทางคณะกรรมการฯ ขอแจ้งให้ผู้วิจัยทราบและปฏิบัติตามข้อกำหนด และเงื่อนไขต่างๆ
หลังจากที่โครงการวิจัย ได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ ดังนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ผู้วิจัยได้ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย แบบสอบถาม/
แบบสัมภาษณ์/แบบบันทึกข้อมูล (ถ้ามี) ฉบับที่ได้รับการรับรอง
3. รายงานเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์รุนแรง (Serious Adverse Event : SAE) เหตุการณ์ที่ไม่อาจ
คาดการณ์ได้ล่วงหน้า (Suspected Unexpected Serious Adverse Reaction : SUSAR) ที่
เกิดขึ้นภายใน รายงานการเบี่ยงเบน ตลอดจนรายงานการแก้ไขโครงการวิจัย (Protocol
Amendments) ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยฯ ด้วยทุกครั้ง
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการฯ ที่ สำนักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร. ตามเวลาที่
กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องส่ง
รายงานความก้าวหน้าเพื่อให้คณะกรรมการฯ พิจารณาให้การรับรองต่อเนื่อง โดยต้องดำเนินการ
ล่วงหน้า 1 เดือน ก่อนหมดอายุ
6. เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น ต้องรายงานปิดโครงการต่อคณะกรรมการฯ ที่ สำนักจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ พร. หลังโครงการเสร็จสิ้นภายใน 30 วัน / ในโอกาสแรก

จึงเรียนมาเพื่อให้ผู้วิจัยปฏิบัติตามข้อกำหนด และเงื่อนไขดังกล่าว

ลงชื่อ

(สุภัทรา แก้วเกรียงไกร)

เลขานุการฯ /หน.สน.จริยธรรมการวิจัยฯ


สามารถ Downloads แบบฟอร์มต่างๆ ได้ที่ www.nmd.go.th หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ

โทร: 0-2475-2705

โทรสาร 0-2475-2705

E-mail : rec@nmd.go.th

	เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval, COA) โดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ	
	สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ เลขที่ 504/54 อาคารกองบังคับการกรมแพทย์ทหารเรือ ปุศโคโล ถนนบุรี กทม.10600 โทร.02-4752705	NO. : COA-NMD-REC010/58 : Expedited Review
หน้าที่ : ดูแลให้การวิจัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยในมนุษย์ที่ดำเนินการในสถานพยาบาลของ พร.หรือดำเนินการโดยข้าราชการเหล่าแพทย์ หรือดำเนินการโดยบุคลากรสถาบันสมทบ เป็นไปตามระเบียบของ พร./ นโยบาย พร./ ตามข้อกำหนดการศึกษาวิจัยและทดลองในมนุษย์ พร. และถูกต้องตามหลักจริยธรรมสากล		

โครงการวิจัย และเอกสารประกอบตามรายการที่แสดงด้านล่างนี้ ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือแล้ว มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความ สอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนข้อบังคับและข้อกำหนดของกรมแพทย์ทหารเรือ จึงเห็นสมควรให้ ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการ	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การ แบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	นาวาตรีหญิง จิรภา เพ็งฉาย โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ
รหัสโครงการ	RP 010/58
สถานที่ทำวิจัย	โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ
รายการเอกสารที่รับรอง	1) โครงการวิจัย (Version 2,วันที่ 12 เม.ย.58) 2) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Version 2,วันที่ 12 เม.ย.58) 3) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Version 2,วันที่ 12 เม.ย.58)
วันที่รับรอง	27 เมษายน 2558
วันหมดอายุ	26 เมษายน 2559

นาวาเอก



ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย พร.

ภาคผนวก ค
เครื่องมือในการวิจัย



เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

รหัสจริยธรรมการวิจัย 09-12-2557

ชื่อผู้วิจัย นาวาตรีหญิงจิรภา เฟื่องฉาย

การวิจัยครั้งนี้ทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เนื่องจาก ท่านคือพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ มาไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 234 คน โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ภายใน 2 สัปดาห์

เมื่อท่านเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่านจะต้องปฏิบัติคือ ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามความเห็นของท่าน แบบสอบถาม ใส่ซองที่เตรียมไว้ให้ ดึงชื่อของท่านที่หน้าซองออก ปิดผนึกและติดสติ๊กเกอร์ชื่อผู้วิจัย แล้วจึงส่งคืนผู้วิจัยหรือผู้ประสานงานตามหน้าซอง เพื่อรวบรวมที่ฝ่ายการพยาบาล ผู้วิจัยจะกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายการพยาบาลหลังจากส่งแบบสอบถาม 2 สัปดาห์

ประโยชน์ที่จะได้รับ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล ในการจัดหลักสูตรการเรียน การสอน การคัดเลือกผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ให้เหมาะกับการปฏิบัติงานตาม และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของพยาบาลประจำการต่อไป

การเข้าร่วมการวิจัยของท่านครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างหรือหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน คำตอบในแบบสอบถามการวิจัยทั้งหมดจะเป็นความลับ และอยู่ในที่ปลอดภัย จะทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธหรือถอนตัว ไม่เข้าร่วมการวิจัย การปฏิเสธจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยในวันทำการรวบรวมข้อมูล หรือสามารถติดต่อสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาที่ นาวาตรีหญิงจิราภา เฟ็งฉาย หมายเลขโทรศัพท์ 099-4249454 หรือที่ ผศ.ดร. อารีรัตน์ ขำอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก หมายเลขโทรศัพท์ 083-1100549

นาวาตรีหญิงจิราภา เฟ็งฉาย
ผู้วิจัย

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม ฯ ทราบได้ที่ เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม ฯ ฝ่ายวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. 038-102823

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามผู้วิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปที่บ้านเพื่ออ่านและทำความเข้าใจหรือปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ได้



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นการสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้าแล้วจะกระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(นาวาตรีหญิงจิรภา เฟื่องฉาย)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 62 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 21

ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ จำนวน 20 ข้อ

ท่านเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างและได้รับคัดเลือกในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตรงตามความรู้สึที่แท้จริงของท่านมากที่สุด คำตอบทุกข้อที่ได้รับจากท่านล้วนมีค่ายิ่ง โดยข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับส่วนบุคคลและจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตามท่านมีสิทธิทุกประการในการที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่งก็ได้และท่านสามารถยุติการเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลา โดยจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใด

เมื่อท่านทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาใส่ในซองเอกสารที่จัดเตรียมไว้ให้ ส่งกลับมายังผู้วิจัยหรือผู้ประสานงานวิจัย ภายใน 1 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาวาตรีหญิงจิรภา เฟื่องฉาย

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความ และเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

3. สถานภาพสมรส

() โสด () คู่ () หม้าย/หย่า/แยก

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

() ปริญญาโท สาขา.....

() ปริญญาเอก สาขา.....

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

6. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

8. ชื่อหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน

() หน่วยวิกฤต () แผนกอายุรเวชกรรม

() แผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ () แผนกกุมารเวชกรรม

() แผนกสูติ-นรีเวช () ห้องคลอด

() แผนก ตา โสต ศอ นาสิก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้เป็นแบบวัดความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 62 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่บรรยายตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ตัวอย่างเช่น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
1	ข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ ผู้ร่วมงาน				✓		

หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
1	<u>สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขององค์กร พยาบาลแห่งนี้</u> องค์กรพยาบาลแห่งนี้ มีแผนการเรียนรู้ สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร						
2	องค์กรพยาบาลแห่งนี้ เห็นคุณค่า ของการพัฒนาบุคลากรว่ามีความจำเป็น ต่อความสำเร็จขององค์กร						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
3	องค์การพยาบาลแห่งนี้ สนับสนุน ให้ข้าพเจ้าเรียนรู้และพัฒนาอย่างมี ประสิทธิผล						
4	แผนขององค์การพยาบาลแห่งนี้ ชี้ให้เห็นถึงทรัพยากรที่จะใช้ในการ ฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้ ชัดเจน						
5	แผนการพัฒนาและการเรียนรู้ขององค์การ พยาบาลแห่งนี้ มุ่งเน้นไปที่การพัฒนา องค์การอย่างต่อเนื่อง						
6	องค์การพยาบาลแห่งนี้มีการประเมิน การ พัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์การ						
7	องค์การพยาบาลแห่งนี้ มี กระบวนการพัฒนาและเรียนรู้ รวมไปถึง ถึงการพิจารณาบทบาทหน้าที่ การทำงานในอนาคตของคนในองค์การ						
8	พันธกิจขององค์การพยาบาลแห่งนี้ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาคน						
9	องค์การพยาบาลแห่งนี้ มีกระบวนการ สำหรับการทบทวน การฝึกฝนและ การพัฒนาของบุคลากรตามความต้องการ ของบุคลากรทุกคน						
10	องค์การพยาบาลแห่งนี้มีกระบวนการการ วางแผนที่เป็นระบบ ทำให้เกิดจุดมุ่งหมาย ขององค์การในระยะสั้นและระยะยาว						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
11	องค์การพยาบาลแห่งนี้มีระบบ โครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม						
12	องค์การพยาบาลแห่งนี้ มีผลงานทาง การพยาบาลเป็นที่ยอมรับในสหสาขา วิชาชีพ						
13	องค์การพยาบาลแห่งนี้ สนับสนุนให้ ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มและมีความเป็น เจ้าขององค์การพยาบาลแห่งนี้ร่วมกัน						
14	บุคลากรทุกคนรับรู้ นโยบายในการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารระดับสูง ภายใน องค์การอย่างต่อเนื่อง						
15	องค์การพยาบาลแห่งนี้ใช้บุคลากรที่มี ทักษะหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการพัฒนาองค์การ						
16	ผู้บริหารระดับสูงขององค์การพยาบาล แห่งนี้ เห็นความสำคัญของต้นทุนในการ พัฒนาบุคลากร						
17	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับ และตอบสนองต่อผลสำเร็จขององค์การ พยาบาลแห่งนี้						
18	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เลือกทำงานกับ องค์การพยาบาลแห่งนี้						
19	องค์การพยาบาลแห่งนี้ ยอมรับให้ข้าพเจ้า ได้เรียนรู้จากความคิดพลาดของตนเอง						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
20	ข้าพเจ้ามีความรู้และทักษะเฉพาะด้าน ที่จำเป็นสำหรับการร่วมพัฒนาองค์กร						
21	ข้าพเจ้ามีส่วนในการสนับสนุนพันธกิจ ขององค์การพยาบาลแห่งนี้						
22	องค์การพยาบาลแห่งนี้มีวัตถุประสงค์ ที่สะท้อนพันธกิจของโรงพยาบาลอย่าง ชัดเจน						
23	ข้าพเจ้าเข้าใจถึงพันธกิจหลักขององค์การ พยาบาลแห่งนี้						
24	<u>ระบุความต้องการการเรียนรู้และการ พัฒนาองค์ การพยาบาล</u> หอผู้ป่วยที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน มีการ จัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการ ในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร						
25	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่องค์การพยาบาล แห่งนี้รับรู้ถึงความต้องการในการเรียนรู้ และพัฒนาของข้าพเจ้า						
26	ทักษะของบุคลากร ได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ พยาบาล						
27	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากร ด้านการเรียนรู้และ การตัดสินใจ						
28	ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างชัดเจนในการนำ ความรู้และทักษะมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
29	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าใช้วิธีการที่มีแบบแผนในการพูดคุยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
30	หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองตามความต้องการของข้าพเจ้า						
31	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับข้อตกลงเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
32	หัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นชอบกับความต้องการพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
33	หัวหน้าหอผู้ป่วยและข้าพเจ้าได้รวมหารือถึงภาระงานของข้าพเจ้าที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของข้าพเจ้า						
34	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าให้ความมั่นใจถึงโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้กับบุคลากรทุกคน						
35	ใน 1 ปีที่ผ่านมาข้าพเจ้าได้ปรึกษากับหัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
36	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า เข้าใจถึงความ สามารถและความรู้ที่ข้าพเจ้า จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานที่ดี						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
37	<u>การบรรลุความต้องการเรียนรู้และ พัฒนาขององค์การพยาบาล</u> ข้าพเจ้าได้รับการอบรม ตรงตาม ความต้องการในการเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
38	ข้าพเจ้าได้รับอนุญาตให้เข้าร่วม กิจกรรมการฝึกอบรม ตามที่ข้าพเจ้า ต้องการ						
39	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสามารถเข้าร่วม กิจกรรมในการพัฒนาและเรียนรู้กับ ผู้อื่นที่มีความต้องการคล้ายคลึงกัน						
40	ข้าพเจ้ารับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนา และโอกาสในการเรียนรู้ต่าง ๆ						
41	บ่อยครั้งผู้บริหารองค์การพยาบาลแห่ง นี้มีส่วนสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้มีส่วน ร่วมในการเข้าอบรมกิจกรรมการพัฒนา และเรียนรู้						
42	กิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม มีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้า สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น						
43	<u>การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ ทำงานขององค์การพยาบาล</u> การที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา และการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อ รายได้ของข้าพเจ้า						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
44	การที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวของข้าพเจ้า						
45	พี่เลี้ยงมีส่วนช่วยเหลือและให้คำแนะนำในหน้าที่การงานของข้าพเจ้า						
46	การมีผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
47	การเข้ารับการฝึกอบรมของข้าพเจ้าใน 1 ปีที่ผ่านมาตรงกับความต้องการของข้าพเจ้า						
48	การฝึกอบรมที่จัดอยู่เสมอมีรูปแบบง่ายต่อการเรียนรู้						
49	การอบรมที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม ส่วนใหญ่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน						
50	การฝึกอบรมที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม ตรงกับความต้องการในการเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
51	การที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า						
52	ใน 1 ปีที่ผ่านมา การฝึกอบรมที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมมีกำหนดการและการจัดการที่ดี						
53	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เผยแพร่ ประสบ-การณ์ สิ่งที่ได้เรียนรู้มา ให้กับเพื่อนร่วมงาน						

ข้อ ที่	ข้อความ	ข้อความระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
54	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมของผู้ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ข้าพเจ้าเคยผ่านการอบรมมาก่อน						
55	ข้าพเจ้าสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า						
56	การเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmark) ทางการพยาบาลจะช่วยพัฒนาการบริการและผลผลิตทางการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น						
57	ข้าพเจ้าคิดว่า กิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ในองค์การพยาบาลแห่งนี้ มีประโยชน์และคุ้มค่า						
58	ข้าพเจ้ามีเวลา สำหรับการเรียนรู้ในที่ทำงาน						
59	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ให้ความมั่นใจว่า กิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ที่ข้าพเจ้าได้เข้าร่วม ตรงกับความต้องการของข้าพเจ้า						
60	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ส่งเสริมให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติในที่ทำงานได้						
61	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ชื่นชมสิ่งที่ข้าพเจ้า ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้						

ข้อ ที่	ข้อความ	ข้อความระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
62	ข้าพเจ้าปรึกษากับหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ข้าพเจ้าในการนำประโยชน์ที่ได้จากการ เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบวัดความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่บรรยายตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ตัวอย่างเช่น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
1	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าเป็น แบบอย่างที่ดี				✓		

หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
1	<u>ภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรง</u> <u>บันดาลใจ</u> หัวหน้าหอผู้ป่วยของ ข้าพเจ้าเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละ อุทิศตน ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน						
2	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้ามีความ ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติแต่สิ่งดีงาม						
3	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้ามีความ เชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และแสดงออกอย่างเหมาะสม						
4	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าส่งเสริมให้ มีการทำงานเป็นทีม						
5	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าเป็น แบบอย่างที่ดีควรแก่การเคารพยกย่อง						
6	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อได้ ร่วมงานด้วย						
7	<u>การกระตุ้นทางปัญญา</u> หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า กระตุ้นให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทำงาน ภายใต้อุปสรรค และความเชี่ยวชาญอย่างอิสระ						
8	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า สนับสนุน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้มากกว่า ที่คาดหวัง						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
9	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ทำ ทนาย และเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาดังวิธี ที่ดีกว่าเสมอ						
10	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ช่วยให้ผู้ ได้บังคับ- บัญชา ใช้สติปัญญาในการ เอาชนะปัญหา						
11	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า สนับสนุน ให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลง/ สร้างนวัตกรรมในการ ปฏิบัติงาน						
12	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ช่วยผู้ ได้บังคับบัญชา ใช้ความคิดก่อนลงมือ ปฏิบัติ						
13	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ช่วยผู้ ได้บังคับบัญชา ใช้เหตุผลในการแก้ไข ปัญหา						
14	<u>การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล</u> หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ยอมรับถึง ความแตกต่างของบุคคล และทำให้ผู้ได้ บังคับบัญชา มั่นใจว่าจะเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้						
15	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าให้การ ดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
16	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า มอบหมาย งานตามความสามารถของ ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล						
17	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ใช้ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม						
18	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า กระตุ้น ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาจากการ ปฏิบัติงาน						
19	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ให้โอกาส ผู้ได้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน						
20	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า มีการให้ ข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ						
21	หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ทำหน้าที่ เป็นพี่เลี้ยง ครู ผู้ฝึกให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา						

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

คำชี้แจง แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์นี้เป็นแบบวัดความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ในหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อความตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ตัวอย่างเช่น

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
1	หน่วยงานของข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดี				√		

หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าหน่วยงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในระดับมาก

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
1	<u>มิติน่าสนใจ</u> ค่านิยมของการทำงานในหอผู้ป่วยของ ข้าพเจ้า คือการตั้งเป้าหมาย การ ทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน						
2	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การพยาบาลแห่งนี้						
3	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน						
4	ข้าพเจ้ามีความสุข สนุกกับการทำงาน						
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ						
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงานอยู่ท่าทาง ความสามารถ						

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น	สำหรับ
--------	---------	------------------	--------

		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	ผู้วิจัย
7	<u>มิติมุ่งสัจการแห่งตน</u> ปรัชญาขององค์การพยาบาลแห่งนี้ คือ การสร้างงานบริการให้มีคุณภาพ						
8	ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย						
9	ข้าพเจ้ามีใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และวิชาชีพเสมอ						
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานของข้าพเจ้า เป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของ สังคม						
11	ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ในการ สร้างนวัตกรรม ในหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า						
12	<u>มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน</u> องค์การพยาบาลแห่งนี้สนับสนุนการ ทำงานเป็นทีม						
13	ข้าพเจ้าคิดว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่ง สำคัญที่สุดในองค์การพยาบาลแห่งนี้						
14	ข้าพเจ้า รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน						
15	ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การ พยาบาลแห่งนี้						
16	<u>มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ</u> ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันทั้งการทำงานและเรื่องส่วนตัว						

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย น้อยที่สุด (1)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	
17	บุคลากรทางการแพทย์ขาดความเป็นพี่น้อง อยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ						
18	ข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย รับ ฟังเหตุผลของผู้ร่วมงาน						
19	บุคลากรในองค์การพยาบาลแห่งนี้ มีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน						
20	ข้าพเจ้ามีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน						

ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็นรายชื่อ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ
ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (n = 229)

ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	M	SD	ระดับ
1. องค์การพยาบาลแห่งนี้ มีแผนการเรียนรู้สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การ	3.60	.73	สูง
2. องค์การพยาบาลแห่งนี้ เห็นคุณค่าของการพัฒนาบุคลากร ว่ามีความ จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์การ	3.59	.81	สูง
3. องค์การพยาบาลแห่งนี้ สนับสนุนให้ข้าพเจ้าเรียนรู้และพัฒนาอย่างมี ประสิทธิผล	3.54	.75	สูง
4. แผนขององค์การพยาบาลแห่งนี้ ชี้ให้เห็นถึงทรัพยากรที่จะใช้ในการ ฝึกฝนและพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้ชัดเจน	3.33	.77	ปาน กลาง
5. แผนการพัฒนาและการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลแห่งนี้ มุ่งเน้นไป ที่การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง	3.53	.76	สูง
6. องค์การพยาบาลแห่งนี้มีการประเมิน การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.53	.83	สูง
7. องค์การพยาบาลแห่งนี้ มีกระบวนการพัฒนาและเรียนรู้ รวมไปถึง การพิจารณาบทบาทหน้าที่การงานในอนาคตของคนในองค์การ	3.33	.80	ปาน กลาง
8. พันธกิจขององค์การพยาบาลแห่งนี้ มุ่งเน้นความสำคัญไปที่การ พัฒนาคน	3.36	.77	ปาน กลาง
9. องค์การพยาบาลแห่งนี้ มีกระบวนการสำหรับการทบทวน การ ฝึกฝนและการพัฒนาของบุคลากรตามความต้องการของบุคลากรทุกคน	3.32	.77	ปาน กลาง
10. องค์การพยาบาลแห่งนี้มีกระบวนการการวางแผนที่เป็นระบบ ทำให้เกิดจุดมุ่งหมายขององค์การในระยะสั้นและระยะยาว	3.38	.81	ปาน กลาง
11. องค์การพยาบาลแห่งนี้มีระบบ โครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นทีม	3.59	.80	สูง
12. องค์การพยาบาลแห่งนี้ มีผลงานทางการพยาบาล เป็นที่ยอมรับ ในสหสาขาวิชาชีพ	3.63	.79	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	M	SD	ระดับ
13. องค์กรพยาบาลแห่งนี้ สนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีความคิดริเริ่มและมีความเป็นเจ้าของขององค์กรพยาบาลแห่งนี้ร่วมกัน	3.41	.88	ปานกลาง
14. บุคลากรทุกคนรับรู้นโยบายในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารระดับสูง ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.49	.89	ปานกลาง
15. องค์กรพยาบาลแห่งนี้ใช้บุคลากรที่มีทักษะหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาองค์กร	3.47	.78	ปานกลาง
16. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรพยาบาลแห่งนี้ เห็นความสำคัญของต้นทุนในการพัฒนาบุคลากร	3.34	.87	ปานกลาง
17. ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับและตอบสนองต่อผลสำเร็จขององค์กรพยาบาลแห่งนี้	3.32	.82	ปานกลาง
18. ข้าพเจ้าภาคภูมิใจที่เลือกทำงานกับองค์กรพยาบาลแห่งนี้	3.68	.88	สูง
19. องค์กรพยาบาลแห่งนี้ ยอมรับให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง	3.64	.76	สูง
20. ข้าพเจ้ามีความรู้และทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นสำหรับการร่วมพัฒนาองค์กร	3.61	.70	สูง
21. ข้าพเจ้ามีส่วนในการสนับสนุนพันธกิจขององค์กรพยาบาลแห่งนี้	3.51	.73	สูง
22. องค์กรพยาบาลแห่งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สะท้อนพันธกิจของโรงพยาบาลอย่างชัดเจน	3.64	.72	สูง
23. ข้าพเจ้าเข้าใจถึงพันธกิจหลักขององค์กรพยาบาลแห่งนี้	3.59	.77	สูง
รวม	3.50	.58	สูง

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตาม การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านระบุ
ความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา (n = 229)

ด้านระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	M	SD	ระดับ
24. หอผู้ป่วยที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	3.66	.78	สูง
25. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่องค์การพยาบาลแห่งนี้ รับรู้ถึงความ ต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาของข้าพเจ้า	3.55	.83	สูง
26. ทักษะของบุคลากร ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์การพยาบาล	3.57	.73	สูง
27. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้และการ ตัดสินใจ	3.52	.75	สูง
28. ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างชัดเจนในการนำความรู้และทักษะมาใช้ในการ การปฏิบัติงาน	3.72	.71	สูง
29. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าใช้วิธีการที่มีแบบแผน ในการ พูดคุยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า	3.69	.78	สูง
30. หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามความต้องการของข้าพเจ้า	3.76	.78	สูง
31. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับข้อตกลง เพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ ของข้าพเจ้า	3.83	.81	สูง
32. หัวหน้าหอผู้ป่วยเห็นชอบกับความต้องการพัฒนาและเรียนรู้ ของข้าพเจ้า	3.84	.72	สูง
33. หัวหน้าหอผู้ป่วยและข้าพเจ้าได้ร่วมหารือ ถึงภาระงานของ ข้าพเจ้า ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ของข้าพเจ้า	3.72	.78	สูง
34. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าให้ความมั่นใจ ถึงโอกาสในการ พัฒนาและเรียนรู้กับบุคลากรทุกคน	3.76	.80	สูง
35. ใน 1 ปี ที่ผ่านมา ข้าพเจ้าได้ปรึกษากับหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ข้าพเจ้า เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า	3.42	.92	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	M	SD	ระดับ
36. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า เข้าใจถึงความสามารถและความรู้ที่ข้าพเจ้าจำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานที่ดี	3.79	.79	สูง
รวม	3.68	.61	สูง

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการบรรลุความต้องการการเรียนรู้และพัฒนา (n = 229)

ด้านการบรรลุความต้องการเรียนรู้และพัฒนา	M	SD	ระดับ
37. ข้าพเจ้าได้รับการอบรม ตรงตามความต้องการในการเรียนรู้ของข้าพเจ้า	3.53	.89	สูง
38. ข้าพเจ้าได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม ตามที่ข้าพเจ้าต้องการ	3.51	.91	สูง
39. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาและเรียนรู้กับผู้อื่นที่มีความต้องการคล้ายคลึงกัน	3.43	.83	ปานกลาง
40. ข้าพเจ้ารับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาและโอกาส ในการเรียนรู้ต่าง ๆ	3.52	.79	สูง
41. บ่อยครั้งผู้บริหารองค์การพยาบาลแห่งนี้มีส่วนสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในการเข้าอบรมกิจกรรมการพัฒนาและเรียนรู้	3.54	.84	สูง
42. กิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม มีส่วนช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.66	.79	สูง
รวม	3.53	.69	สูง

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (n = 229)

ด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน	M	SD	ระดับ
43. การที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อรายได้ของข้าพเจ้า	3.38	.87	ปานกลาง
44. การที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อครอบครัวของข้าพเจ้า	3.47	.92	ปานกลาง
45. พี่เลี้ยงมีส่วนช่วยเหลือและให้คำแนะนำ ในหน้าที่การงานของข้าพเจ้า	3.66	.86	สูง
46. การมีผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานจะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.89	.68	สูง
47. การเข้ารับการฝึกอบรมของข้าพเจ้าใน 1 ปีที่ผ่านมาตรงกับความต้องการของข้าพเจ้า	3.55	.79	สูง
48. การฝึกอบรมที่จัดอยู่สมรมีรูปแบบง่ายต่อการเรียนรู้	3.52	.75	สูง
49. การอบรมที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม ส่วนใหญ่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน	3.81	.71	สูง
50. การฝึกอบรมที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม ตรงกับความต้องการในการเรียนรู้ของข้าพเจ้า	3.58	.79	สูง
51. การที่ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าพเจ้า	3.46	.92	ปานกลาง
52. ใน 1 ปีที่ผ่านมา การฝึกอบรมที่ข้าพเจ้าเข้าร่วม มีกำหนดการและการจัดการที่ดี	3.51	.79	สูง
53. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้เผยแพร่ประสบการณ์ สิ่งที่ได้เรียนรู้มา ให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.55	.80	สูง
54. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินความเหมาะสม ของผู้ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ข้าพเจ้าเคยผ่านการอบรมมาก่อน	3.21	1.08	ปานกลาง
55. ข้าพเจ้าสามารถเข้าถึงข้อมูล เกี่ยวกับพัฒนาและเรียนรู้ของข้าพเจ้า	3.48	.723	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน	M	SD	ระดับ
56. การเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmark) ทาง การ พยาบาลจะ ช่วย พัฒนาการบริการและผลผลิตทางการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น	3.59	.75	สูง
57. ข้าพเจ้าคิดว่า กิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้ ในองค์การ พยาบาลแห่งนี้ มีประโยชน์และคุ้มค่า	3.68	.77	สูง
58. ข้าพเจ้ามีเวลา สำหรับการเรียนรู้ในที่ทำงาน	3.29	.88	ปานกลาง
59. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้า ให้ความมั่นใจว่า กิจกรรมการ พัฒนาและการเรียนรู้ที่ข้าพเจ้าได้ เข้าร่วม ตรงกับความต้องการของ ข้าพเจ้า	3.55	.73	สูง
60. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้า ส่งเสริมให้ข้าพเจ้า นำสิ่งที่ได้ จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติในที่ทำงานได้	3.77	.70	สูง
61. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้า ชื่นชมสิ่งที่ข้าพเจ้า ได้จากการเข้า ร่วมกิจกรรมการพัฒนาและการเรียนรู้	3.66	.68	สูง
62. ข้าพเจ้าปรึกษากับหัวหน้าหรือผู้ป้วยของข้าพเจ้า ในการนำ ประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน	3.59	.76	สูง
รวม	3.56	.56	สูง

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ (n = 229)

ภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ	Mean	SD	ระดับ
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละ อุทิศตนทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	4.01	.80	สูง
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้ามีความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติแต่สิ่งดีงาม	4.14	.73	สูง
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจและแสดงออกอย่างเหมาะสม	3.94	.80	สูง
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.10	.77	สูง
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดี ควรแก่การเคารพยกย่อง	4.05	.80	สูง
6. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย	3.91	.81	สูง
รวม	4.03	.70	สูง

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (n = 229)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	Mean	SD	ระดับ
7. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานภายใต้บทบาทและความเชี่ยวชาญอย่างอิสระ	3.87	.78	สูง
8. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้มากกว่าที่คาดหวัง	3.77	.77	สูง
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่ดีกว่าเสมอ	3.81	.81	สูง
10. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหา	3.86	.76	สูง
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มเปลี่ยนแปลง/ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	3.91	.78	สูง
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ใช้ความคิดก่อนลงมือปฏิบัติ	3.88	.80	สูง
13. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา	3.91	.79	สูง
รวม	3.86	.70	สูง

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (n = 229)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	Mean	SD	ระดับ
14. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ยอมรับถึงความแตกต่างของบุคคล และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มั่นใจว่าจะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้	3.83	.86	สูง
15. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้าให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.92	.83	สูง
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า มอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล	3.88	.77	สูง
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.94	.78	สูง
18. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า กระตุ้น ส่งเสริมและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน	3.90	.81	สูง
19. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน	3.96	.72	สูง
20. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.94	.77	สูง
21. หัวหน้าหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ครู ผู้ฝึกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	.84	สูง
รวม	3.90	.71	สูง

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านมิติมุ่งสำเร็จ (n = 229)

ด้านมิติมุ่งสำเร็จ	Mean	SD	ระดับ
1. ค่านิยมของการทำงานในหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า คือการตั้งเป้าหมาย การทำงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน	3.85	.69	สูง
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.99	.63	สูง
3. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.92	.72	สูง
4. ข้าพเจ้ามีความสุข สนุกกับการทำงาน	3.62	.90	สูง
5. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ	3.95	.76	สูง
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถ	3.78	.78	สูง
รวม	3.85	.67	สูง

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านมิติมุ่งจัดการแห่งตน (n = 229)

ด้านมิติมุ่งจัดการแห่งตน	Mean	SD	ระดับ
7. ปรัชญาขององค์การพยาบาลแห่งนี้ คือการสร้างงานบริการให้มีคุณภาพ	3.84	.70	สูง
8. ข้าพเจ้ารู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.83	.73	สูง
9. ข้าพเจ้ามีใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพเสมอ	3.90	.69	สูง
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานของข้าพเจ้า เป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.89	.79	สูง
11. ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ในการสร้างนวัตกรรม ในหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า	3.75	.73	สูง
รวม	3.84	.61	สูง

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (n = 229)

ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	Mean	SD	ระดับ
12. องค์การพยาบาลแห่งนี้สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	3.91	.70	สูง
13. ข้าพเจ้าคิดว่าทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์การพยาบาลแห่งนี้	4.17	.75	สูง
14. ข้าพเจ้า รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน	3.52	.94	สูง
15. ข้าพเจ้ามีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การพยาบาลแห่งนี้	3.60	.88	สูง
รวม	3.80	.63	สูง

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ด้านมิติมุ่งโมตรีสัมพันธ์ (n = 229)

ด้านมิติมุ่งโมตรีสัมพันธ์	Mean	SD	ระดับ
16. ข้าพเจ้าและผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.93	.74	สูง
17. บุคลากรทางการแพทย์มีความเป็นพี่น้อง อยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจ	3.93	.75	สูง
18. ข้าพเจ้ามีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย รับฟังเหตุผลของผู้ร่วมงาน	3.93	.71	สูง
19. บุคลากรในองค์การพยาบาลแห่งนี้ มีความผูกพัน ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.88	.71	สูง
20. ข้าพเจ้ามีน้ำใจ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.04	.69	สูง
รวม	3.94	.64	สูง