

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้

ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

Relationships between Self-Development of Professional Nurses, Transformational Leadership of Head Nurses, and Learning Organization of Nursing Departments as Perceived by Professional Nurses at Community Hospitals, Public Health Inspection Region 4

กิงกาญจน์ ใจชื้อกุล (Kingkan Chaisuekul)* ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข (Chuenjit Potisupsuk)**

วัชรพร เชยสุวรรณ (Vacharaporn Choeisuwana)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล และ (3) ตัวแปรที่ร่วมทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำนวน 310 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีความเที่ยงเท่ากับ 0.96, 0.96 และ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($r = 0.46$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.64$) (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเป็นตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80 ($R^2 = 0.468$)

คำสำคัญ การพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช kan_nur180@hotmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช cheunjit_p@yahoo.com

*** อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก kungvach@yahoo.com

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study self-development of professional nurses, transformational leadership of head nurses and learning organization of nursing departments. (2) to investigate relationships between self-development of professional nurses, transformational leadership of head nurses and learning organization of nursing departments, and (3) to explore factors predicting learning organization of nursing departments as perceived by professional nurses at community hospitals, Public Health Inspection Region 4.

The sample of this study included 310 professional nurses who worked at nursing departments in community hospitals, Public Health Inspection Region 4, and they were selected by the stratified random sampling technique. Research instruments were questionnaires consisting of four sections: personal data, learning organization of nursing department, self-development of professional nurses, and transformational leadership of head nurses. The reliability of the second to the fourth sections was at 0.96, 0.96, and 0.97 respectively. The statistical devices used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows. (1) Professional nurses rated their self-development, transformational leadership of head nurses and learning organization of nursing departments at high level. (2) Self-development of professional nurses correlated positively and significantly with learning organization of nursing departments at the moderate level ($r = 0.46$, $p < 0.01$), and transformational leadership of head nurses correlated positively and significantly with learning organization of nursing departments at the high level ($r = 0.64$, $p < 0.01$). Finally: (3) both transformational leadership of head nurses and self-development of professional nurses could predict learning organization of nursing departments. These predictor accounted for 46.80 % ($R^2 = 0.468$).

Keywords: Self-development, Transformational leadership, Learning organization, Professional nurses, Community Hospitals

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 ยุคสมัยแห่งการปฏิรูป (age of transformation) กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรทั่วโลกต้องแข่งขันกันอย่างสูง การสร้างองค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (ศิรินันท์ แสงสิงห์ 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ (พ.ศ.2551-2555) พันธกิจที่ 3 ให้มีการเสริมสร้างองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรที่มีความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานพยาบาล 2551) ในองค์กรด้านสุขภาพได้มีการนำแนวคิดของ Marquardt (1996) มาใช้เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเสริมพลังอำนาจบุคลากร การจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีไปใช้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรด้านสุขภาพ ซึ่งต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร (กัญญา ประจุศิลป์ 2551: 4) การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันดังที่กล่าวมาทำให้นักวิชาการในองค์กรต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงจะมีความก้าวหน้าและได้รับความไว้วางใจ การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ และเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร (Megginson & Pedler, 1992)

บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลชุมชน คือพยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรหลักที่ให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ตลอดเวลา การศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะทำให้สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐาน นำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) และผู้นำที่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น มีบทบาททั้งด้านการบริหาร การบริการ และวิชาการ เป็นบทบาทซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ราณี หงส์ถิตย์ 2545) ดังนั้น ความสำเร็จของการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และภาวะผู้นำซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio, Bass & Jung (1999) ซึ่งมีคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 3 ประการคือ การสร้างบรรณาการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยคุณลักษณะดังกล่าวคือ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พยาบาลมีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีขวัญ กำลังใจและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 มีวิสัยทัศน์ข้อหนึ่งที่สอดคล้องกับสำนักงานพยาบาล คือเสริมสร้างองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรที่มีความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เครือข่ายพยาบาลคุณภาพการพยาบาลเขต 4 2553) การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญ ในการสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กร (วิมลรัตน์ อ่องล่อง 2547) แต่ในช่วงปี 2552 -2553 การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชมรมพยาบาล เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 มีเพียงปีละหนึ่งครั้ง และในส่วนของจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ จัดให้มีการประชุมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice = CoP) ตั้งแต่ปี 2552 แต่ไม่ต่อเนื่อง จนปัจจุบัน หลายๆ หน่วยงานไม่มีการประชุมอีกเลย ทำให้ขาดการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ กัน ความรู้ที่บุคลากร แต่ละคนมีอยู่จึงเป็นความรู้ที่ฝังลึกในบุคคล (Tacit Knowledge) ไม่ได้เป็นความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) มีผลให้บุคลากรทั้งผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติการ มีการพัฒนาเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่อง

จากความสำคัญดังกล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าพยาบาล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล และเป็นแนวทางในการส่งเสริม ปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และช่วยให้งานบริการพยาบาลมีคุณภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4
3. เพื่อศึกษาตัวแปร ที่สามารถร่วมทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประชากร ที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งอยู่ในความดูแลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำนวน 35 แห่งในจังหวัดนครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี จำนวน 1,380 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) เท่ากับ 0.83, 1 และ 1 ตามลำดับ และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96, 0.96 และ 0.97 ตามลำดับ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือขออนุญาตจากประธานสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พร้อมแนบโครงการวิทยานิพนธ์ แบบสอบถาม และเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาพยาบาลศาสตร์ เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล จึงดำเนินการส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าพยาบาลด้วยตัวเอง และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.วิเคราะห์การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับค่าเฉลี่ยทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ

3.วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

4. วิเคราะห์ตัวแปร ที่สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

การกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล

1. กำหนดเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร 2542)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง	อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง	อยู่ในระดับต่ำมาก

2. กำหนดเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (Bartz, 1999: 184)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
$\pm 0.81 - 1.00$	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
$\pm 0.61 - 0.80$	มีความสัมพันธ์กันสูง
$\pm 0.41 - 0.60$	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
$\pm 0.21 - 0.40$	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
$\pm 0.00 - 0.20$	มีความสัมพันธ์กันต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์

เครื่องหมาย + หรือ - ของค่า r ที่คำนวณได้แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่า r เป็น + หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยข้อมูลทั้งสองเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่า r เป็น - หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบโดยข้อมูลทั้งสองเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 51.60 โดยมีอายุเฉลี่ย 37 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าร้อยละ 96.80 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล อยู่ในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 48.70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน อยู่ในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 74.50

2. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 1, 2 และ 3)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 310)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้	3.79	0.43	สูง
ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	3.61	0.48	สูง
ด้านการวินิจฉัยตนเอง	3.60	0.46	สูง
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง	3.55	0.52	สูง
ด้านการสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ	3.53	0.51	สูง
ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	3.52	0.55	สูง
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.52	0.53	สูง
รวม	3.59	0.45	สูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 310)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.67	0.67	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.66	0.61	สูง
ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.65	0.62	สูง
รวม	3.66	0.59	สูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 310)

ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร	3.58	0.57	สูง
ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	3.55	0.54	สูง
ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.52	0.52	สูง
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	3.51	0.53	สูง
ด้านการจัดการความรู้	3.38	0.56	ปานกลาง
รวม	3.50	0.48	สูง

3. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.46$) ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r = 0.64$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ($n = 310$)

ตัวแปร	r	ระดับความสัมพันธ์
การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	0.46**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.64**	สูง

** $p < .01$

4. ตัวแปรที่สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สูงสุดร้อยละ 40.90 ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

ตัวแปรทำนาย	R ²	R ² change	b	Beta	SE	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.409	0.409	0.702	0.542	0.58	12.07	< .001**
การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	0.468	0.059	0.382	0.262	0.65	5.843	< .001**
Constant	29.477						
R = 0.684 R ² = 0.468 Overall F = 135.124 df = 1 , 307							

** $p < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา เหมพรหมราช (2551) และมณฑุทัย แก้วกิริยา

(2546) พบว่า การพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูงและด้านความปรารถนาในการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ และวิชาชีพพยาบาลได้รับการยอมรับจากสังคม จากการศึกษาที่มีพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งถือว่าการยกระดับวิชาชีพพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตย์นรา กูร (2550) และเนื่องจากปัจจุบัน เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และแนวทางการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้น จึงจำเป็นที่พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยทั้ง 3 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุกถลักณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) และสายใจ รัตนพันธ์ (2549) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า ปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบบริการด้านสาธารณสุขจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถใช้ทักษะด้านบริหารงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่ นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของผู้นำดังกล่าว มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ (เรมวณันท์สุกวัฒน์ 2542) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงจูงใจ ทำให้พยาบาลมีขวัญ กำลังใจ มีการทำงานเป็นทีมที่ดี และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Avolio, Bass & Jung, 1999)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทธรา พันธุ์เจริญ (2546) และเสาวรส บุญนาค (2543) ที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพพบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาล สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ โดยการมอบหมายให้รับผิดชอบที่มีประสบการณ์ นิเทศ สอนแนะหรือเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา และจากกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ผลักดันให้องค์กรต่างๆ มีการตื่นตัว และปรับตัวให้พัฒนาขึ้น เพื่อตอบสนองผู้มาใช้บริการและประชาชนเพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ตามนโยบายการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ต้องเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2551) จึงทำให้การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าไม่สอดคล้องกับ การศึกษา ของประติพจน์ ภูษณะกุล (2545) ที่พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทพื้นที่ ที่ต่างกันระหว่างภาค ส่วนด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.56$) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้มีการจัดระบบการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ที่ได้คะแนนต่ำรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้รวบรวมตำรา เอกสารวิชาการและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรพยาบาล ค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวก ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.77$ และ $\bar{X} = 3.18, S.D. = 0.76$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ประติพจน์ ภูษณะกุล (2545) และ กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ที่พบว่าการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง

เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นองค์การราชการ มีกฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน (Ford, 1997) การจัดซื้อ จัดหาอุปกรณ์ พร้อมสถานที่ ที่จะอำนวยความสะดวกในการช่วยจัดเก็บข้อมูล ต้องอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ไม่สามารถบริหารจัดการเองได้ทั้งหมด จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ อีกประเด็นหนึ่ง อาจเกิดจากภาระงานที่มากของผู้บริหารทั้งหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงขาดการดูแลเอาใจใส่และการบริหารจัดการระบบ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับปานกลาง ($r = 0.46, p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา คิเรกมหมางคด (2554) อธิบายได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมรวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ ความสามารถของพยาบาลอย่างมาก ในการตอบสนองต่อผู้ให้บริการสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองและองค์การก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Cooper, 1980 อ้างถึงใน รักชนก วันทอง 2545) แต่จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การพัฒนาตนเองที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการความก้าวหน้าในสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพนอกองค์กร การแสวงหาแนวทางที่จะศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นแม้จะต้องศึกษานอกเวลา หรือศึกษาต่อแบบการศึกษาทางไกล การแสวงหาหนังสือหรือวารสารงานวิจัยมาอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความพยายามที่จะศึกษา อบรม เพิ่มเติม แม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายจากหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยการพัฒนาตนเองเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มลฤทัย แก้วกิริยา (2546) และสุชาดา เหมพรหมราช (2551) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ระหว่างโรงพยาบาลเอกชนในเมืองหลวงกับโรงพยาบาลชุมชนต่างจังหวัดก็เป็นได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับสูง ($r = 0.64, p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สายใจ รัตนพันธ์ (2549) และศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ (2546) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจากงานวิจัยของ David (1997) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มอธิบายได้ว่าการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้เป็นบุคคลซึ่งสนใจใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงานและจากคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อศรัทธา และอยากยึดถือเป็นแบบอย่าง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจ ในการร่วมพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้เกิดเป็นองค์การที่มีคุณภาพ (Avolio, Bass & Jung, 1999)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สูงสุดร้อยละ 40.90 ทั้งนี้เป็นเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด มีบทบาททั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ราณี หงส์สถิตย์ 2545) ดังนั้นความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและกิจกรรมอื่นๆ รวมทั้งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และในปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ควรพัฒนาให้เกิดขึ้น คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio, Bass & Jung (1999) ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ กล่าวคือ

กล้าเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีขวัญ กำลังใจ และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ สนับสนุนปัจจัย และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพยาบาลวิชาชีพเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้น ได้ยากหากขาดการสนับสนุน การอำนวยความสะดวกต่างๆ การเปิดโอกาสที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหารใน สถานการณ์ที่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประจำการ

ข้อเสนอแนะ

1. การจัดการความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรมีการจัดระบบการ จัดเก็บข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการสืบค้น มีการรวบรวม เอกสารวิชาการและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากร พยาบาล ค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวก และสนับสนุนให้บุคลากร ได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ ทั้งในและนอก หน่วยงาน ทีมการพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารทางการ พยาบาล/หน่วยงาน ควรใส่ใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาส ให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกันทุกคน จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อ สนับสนุนการอบรมดูงาน ลดอุปสรรคการพัฒนาตนเองจากการที่ภาระงานมากเกินไปจนทำให้พยาบาลเหนื่อยล้าโดยไม่ให้ ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่พยาบาล แต่เพิ่มบุคลากรด้านอื่นแทน เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน งานประกันสุขภาพ หรือฝึกให้พนักงานผู้ ช่วยเหลือผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยร่วมกับพยาบาลในการดูแลที่ง่าย ไม่ซับซ้อน นอกจากนี้ควรเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิเคราะห์ตนเองในเรื่องความต้องการต่างๆ มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร ทางการพยาบาลทุกระดับ ควรพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เด่นชัดขึ้นในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมหน่วยงาน และพัฒนาองค์กรของตน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กัญญดา ประจุศิลป์ (2551) “เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารพยาบาล” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและ แนวโน้มทางการบริหารการพยาบาลหน่วยที่ 4 หน้า 4-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

กึ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) “ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้:กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ”

ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตโครงการบัณฑิตศึกษา สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเขต 4 (2553) “แผนพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลตามยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล”

(จุลสาร)

- ประกอบ กรรณสูต (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประดับพิน ภูษณะกุล (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กรกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รักษนก วันทอง (2545) “การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราณี หงส์สถิตย์.(2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี” งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เรมวต นันท์สุกวัฒน์ (2542) *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง* โครงการตำรามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิมลรัตน์ อ่องล่อง (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติงาน บทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย" วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิรินันท์ แสงสิงห์ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2551) *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี พิมพ์ครั้งแรก*
- สายใจ รัตนพันธ์ (2546) “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

สุชาดา เหมพรหมราช (2551) “ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2” ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุนิสา ดิเรกหมามงคล (2554) "ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์"
สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักการพยาบาล (2551) *ยุทธศาสตร์การบริหารการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ.2551-2555* กรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 2 บริษัทสามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด

สำนักการพยาบาล (2554) *การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ
ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข* วารสารสำนักการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เสาวรส บุญนาค (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Batz, A.E. Basic Statistical Concepts. New Jersey: Prentice – Hall, 1999

David , B. (1997). “Transformation leadership and organization learning: Leader action that stimulate individual and
group learning.” *Dissertation Abstracts International* 58 (5):0692

Ford, D.F (1997) .*Toward a learning organization: Guildelines for bureaucracies.*(CD-ROM) A Abstract From : DAO
Document File : Dissertation Abstract s IMQ23134

Marquardt ,M.J.(1996).*Building the Learning Organization : A system approach to quantum improvement and global
success.* New York:McGraw-Hill

Megginson , D. and Pedler , M. (1992).*Self development:A Facilator's guide.*London:McGraw – Hill.