นิพนธ์ต้นฉบับ Original Article

ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน

พรปวีณ์ พระธรรม พย.ม.*
วรรณชนก จันทชุม ปร.ด.**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองบิน 11 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองบิน และปฏิบัติงานเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบสอบถามการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค ได้ค่า 0.74, 0.85, 0.90 และ 0.91 ตามลำดับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.68) และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน ได้ร้อยละ 82.4 (R^2 = 0.824)

คำสำคัญ: ปัจจัยคัดสรร องค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองบิน 23

** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ

รับบทความ: 6 มิถุนายน 2567 แก้ไขบทความ: 3 สิงหาคม 2567 รับตีพิมพ์บทความ: 15 สิงหาคม 2567

Selected Factors Affecting the Learning Organization of Nursing in Wing Hospitals

Pornpawee Prathum M.S.N.*
Wanchanok Juntachum Ph.D.**

Abstract

This research was a descriptive study aimed at investigating and analyzing the factors that affect the learning organizations of nursing in Wing hospitals. The samples were 140 professional and technical nurses who have actively been working in Wing hospitals for a minimum of 1 year. The research tool used was a questionnaire developed by the researcher, which included the assessment of system establishing to collect and share knowledge, connecting the organization to its environment, leadership for learning support and becoming the learning organization of nursing. The questionnaires' content validity was verified by six qualified experts. The reliability tested by the Cronbach's alpha coefficient were 0.74, 0.85, 0.90 and 0.91, respectively. The total of 111 questionnaires were returned, accounting for 79.29 percent. The data were analyzed using the frequency distribution statistics, percentages, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The study found that the overall level of being the learning organization of nursing in Wing hospitals was at a high level ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.68) and the variables that jointly predicted the perception of being the learning organization of nursing statistically significant at the 0.01 level were leadership for learning support, connecting the organization to its environment, and system establishing to collect and share knowledge. These variables can jointly predict the perception of being the learning organization of nursing in Wing hospitals by 82.4 percent (R^2 = 0.824).

Keywords: Selected factors, Learning organization of nursing

* Registered Nurse, Wing 23 Hospital

** Corresponding author, Nursing Instructors, Faculty of Nursing Science, Khon Kaen University

Received: June 6, 2024 / Revised: August 3, 2024 / Accepted: August 15, 2024

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องเผชิญกับสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้น ดังนั้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)[1] ในส่วนโรงพยาบาลจึงมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพที่มีการขยายบริการสุขภาพในระดับต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ในโรงพยาบาล พยาบาลมีบทบาทสำคัญในการให้การพยาบาล รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรพยาบาลให้มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้รับบริการ พร้อมกับมีส่วนร่วมในการบริหารโรงพยาบาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่พยาบาลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับระบบสุขภาพ องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นกำลังหลักที่ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรในลักษณะของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ความรู้เป็นฐานในการบริหารองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน[2] การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาและดำเนินการตามระบบย่อยต่าง ๆ ทั้ง 5 ระบบ โดย Marquardt[3] กล่าวถึงความสำคัญของระบบย่อย 5 ระบบ ดังนี้ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล 4) การจัดการความรู้ และ 5) การใช้เทคโนโลยี

โรงพยาบาลกองบิน เป็นโรงพยาบาลสังกัดกองบินตั้งอยู่ตามกองบินต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ มีจำนวน 11 แห่ง ได้แก่ 1) โรงพยาบาลกองบิน 1 จ.นครราชสีมา 2) โรงพยาบาลกองบิน 2 จ.ลพบุรี 3) โรงพยาบาลกองบิน 3 จ.สระแก้ว 4) โรงพยาบาลกองบิน 4 จ.นครสวรรค์ 5) โรงพยาบาลกองบิน 5 จ.ประจวบคีรีขันธ์ 6) โรงพยาบาลกองบิน 7 จ.สุราษฎร์ธานี 7) โรงพยาบาลกองบิน 21 จ.อุบลราชธานี 8) โรงพยาบาลกองบิน 23 จ.อุดรธานี 9) โรงพยาบาลกองบิน 41 จ.เชียงใหม่ 10) โรงพยาบาลกองบิน 46 จ.พิษณุโลก และ 11) โรงพยาบาลกองบิน 56 จ.สงขลา องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลกองบินที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในองค์กร ซึ่งจำนวนร้อยละ 50 ของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกองบินมีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลและทหารควบคู่กันไป ต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมทหาร และมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้ป่วยและผู้รับบริการ เป็นผู้ติดต่อสื่อสาร และเป็นผู้สอนในเรื่องการส่งเสริมและดูแลสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาทางด้านสุขภาพ และเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง จากบทบาทเหล่านี้ พยาบาลโรงพยาบาลกองบินจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อขับเคลื่อนโรงพยาบาลกองบินให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำไปสู่การรับรองคุณภาพการบริการ

การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันยังมีปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ทำให้นักวิจัยหลายท่านทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหลาย ๆ องค์กร เพื่อนำไปสู่การแนะแนวทางแก้ไขเฉพาะด้านได้อย่างชัดเจน Mccormick & Ilgen[4] กล่าวว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยใหญ่ ๆ 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ โดยปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและจะส่งผลให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยสถานการณ์เป็นเงื่อนไขการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และตัวแปรทางด้านองค์กรและสังคม[5] ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และจากการสำรวจบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลกองบินแห่งหนึ่งโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google form พบว่า บุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกองบินมีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45 โดยพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 และได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ส่วนพยาบาลเทคนิคเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นนายทหารชั้นประทวน และมีพยาบาลเทคนิคบางส่วนเรียนต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากการสัมภาษณ์พยาบาลเทคนิคถึงสาเหตุที่

ไม่ศึกษาต่อในหลักสูตรต่อเนื่องที่จัดให้เป็นการเฉพาะเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถเป็นพยาบาลวิชาชีพนั้น เนื่องจากเมื่อจบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตมาแล้ว ระดับชั้นยศไม่เปลี่ยนแปลง และจากการวิเคราะห์บุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน มีลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นแบบสายบังคับบัญชาตามชั้นยศ พยาบาลชั้นยศนายทหารประทวนมักไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ส่วนใหญ่พยาบาลชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรเป็นผู้เสนอความคิดเห็น เป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหา และเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรอื่น ๆ ส่งผลให้ภาระงานของพยาบาลชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรมีปริมาณค่อนข้างมาก จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ทำงาน[6] อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพบว่า ระดับชั้นยศมีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้[7] ซึ่งเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่บุคลากรพยาบาล นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว แต่ละองค์กรมีปัจจัยขององค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จากการศึกษาของ Ji Hoon Song[8] ได้นำแนวคิดของ Watkins and Marsick[9] มาศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ ต่างมีผลต่อการวัดผลทางความรู้ในระดับองค์กร จากการเรียนรู้และความสามารถทางความรู้ จากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยในโรงพยาบาลกองบินแห่งหนึ่งพบว่า โรงพยาบาลกองบินยังขาดระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ ส่วนใหญ่การจัดการความรู้อยู่ในรูปแบบเอกสาร ไม่ได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และไม่มีระบบรวบรวมฐานข้อมูลความสามารถของบุคลากรพยาบาล ไม่มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพที่เป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรพยาบาลไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร ส่วนการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาลกองบินให้บริการโดยมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เช่น การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน จากผู้รับบริการโดยสำรวจความพึงพอใจและตู้รับฟังความคิดเห็น จากนั้นผู้รับผิดชอบจะนำมาทบทวน และปรับปรุง แต่ขาดการติดตามผลการดำเนินการ ทำให้เกิดปัญหาเดิมซ้ำ ๆ หรือปัญหาไม่ลดลง การส่งประกวดผลงานการจัดการความรู้ (KM) ระดับกองบิน มีเพียงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบส่งผลงานเข้าประกวด และเป็นผลงานเดิมซ้ำ ๆ เนื่องจากขาดการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในโรงพยาบาล อีกทั้งเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ยังมีน้อย ไม่มีแรงจูงใจ หรือการให้รางวัลในการส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรส่วนต่าง ๆ ไม่ให้ความร่วมมือ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้เครื่องมือวัดจากระบบย่อยต่าง ๆ ทั้ง 5 ระบบ ของ Marquardt มีการนำไปใช้ประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความน่าเชื่อถือและทรงประสิทธิภาพ[10] แต่จากการศึกษาที่ผ่านมาการทดสอบเครื่องมือดังกล่าวยังคงพบน้อยในการประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาล และยังไม่พบการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลกองบิน ซึ่งมีความแตกต่างจากบริบทของโรงพยาบาลสังกัดอื่น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยขององค์กร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนานโยบายและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขับเคลื่อนโรงพยาบาลกองบินสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพร้อมมุ่งสู่สังคมฐานความรู้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ องค์กร และวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

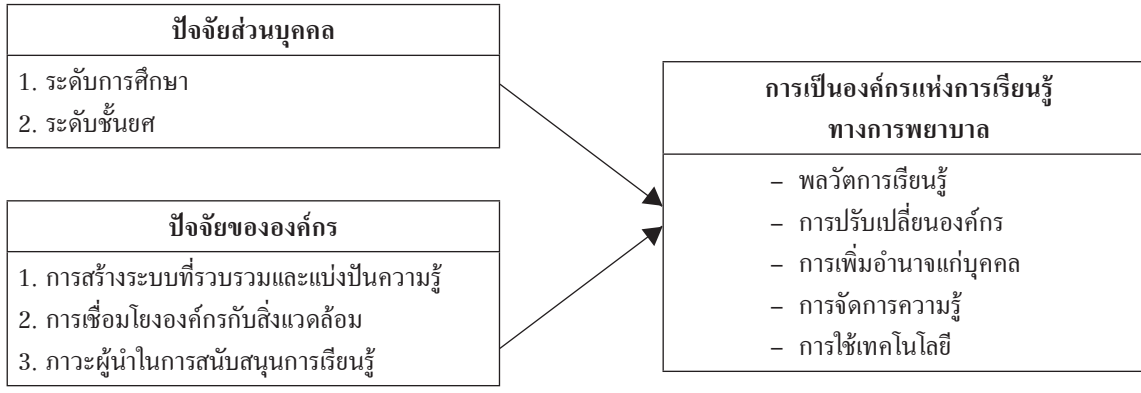
1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ตามแนวคิดของ Mccormick & Ilgen[4] โดยผู้วิจัยทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ 1) การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปัน

ความรู้ 2) การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และ 3) ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยจากการบูรณาการแนวคิดของ Watkins and Marsick[9] และแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt[3]

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) แบบการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ (Predictive study) เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน ระยะเวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน–กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ข้อพิจารณาทางด้านจริยธรรม

งานวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และได้รับการพิจารณาว่าเป็นโครงการที่เข้าข่ายการพิจารณาแบบยกเว้น ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 2178/2563 หมายเลขโครงการ HE662058 วันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2566 โดยกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองบิน จำนวน 11 แห่ง และปฏิบัติงานเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนพยาบาลรวมทั้งสิ้น 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองบิน จำนวน 11 แห่ง และปฏิบัติงานเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการวิเคราะห์ตัวแปรพหุ (Multivariate analysis) โดยใช้สูตร Thorndike ดังนี้ n = 10(k) + 50 โดย k คือ ตัวแปรอิสระ การศึกษาครั้งนี้ มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว เมื่อนำมาคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 100 คน และเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายตัวตามสถานที่ต่าง ๆ การใช้แบบสอบถามออนไลน์จะคุ้มค่ามากกว่า[11] ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีอัตราตอบกลับของแบบสอบถามออนไลน์มีอัตราค่อนข้างสูง[12] แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถติดต่อได้โดยตรง ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 30[13] เพื่อให้ได้ตัวอย่างมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 130 คน ซึ่งมีขนาดใกล้เคียงกับจำนวนประชากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลในประชากรทั้งหมดจำนวนทั้งสิ้น 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

<u>ส่วนที่ 1</u> แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามปัจจัยขององค์กร ได้แก่ 1) แบบสอบถามการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ 2) แบบสอบถามการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม 3) แบบสอบถามภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการบูรณาการแนวคิดของ Watkins

& Marsick[9] จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการบูรณาการแนวคิดของ Marquardt[3] จำนวน 29 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงคะแนนมากที่สุด คือ 5 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน และหาความเที่ยงของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค ได้ค่าเท่ากับ 0.74, 0.85, 0.90 และ 0.91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google forms โดยจัดส่งในรูปแบบลิงค์ (Link) และแผ่นประชาสัมพันธ์ที่มีรหัสคิวอาร์โค้ด (QR Code) ส่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (Line) ให้กับผู้ประสานงานของโรงพยาบาลกองบินทั้ง 11 แห่ง และขอความร่วมมือผู้ประสานงานเป็นผู้ส่งมอบลิงค์ และแผ่นประชาสัมพันธ์ที่มีรหัสคิวอาร์โค้ด ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามออนไลน์มีข้อความชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย วิธีตอบแบบสอบถามโดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม และการขอความยินยอม (Informed Consent) โดยระบุข้อความชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบชัดเจนว่า การกดส่งหรือ Submit คือ การยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามออนไลน์กลับคืน 111 ชุด คิดเป็นร้อยละ 79.29

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองบิน มีจำนวนทั้งสิ้น 111 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 75 คน (ร้อยละ 67.6) รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 26.1) และระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 6.3) พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศเป็นนายทหารชั้นประทวน จำนวน 65 คน (ร้อยละ 58.6) และเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 46 คน (ร้อยละ 41.4)

2. ปัจจัยขององค์กร พบว่า ระดับปัจจัยขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยขององค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.79) รองลงมา ได้แก่ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.70) และการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีคะแนนเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ($\overline{X}$ = 3.70, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ การจัดการความรู้ ($\overline{X}$ = 3.64, S.D. = 0.68) การปรับเปลี่ยนองค์กร ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.72) และพลวัตการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 3.57, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ การใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.80) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 111)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. พลวัตการเรียนรู้	3.57	0.72	มาก
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.61	0.72	มาก
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	3.70	0.79	มาก
4. การจัดการความรู้	3.64	0.68	มาก
5. การใช้เทคโนโลยี	3.49	0.80	ปานกลาง
รวม	**3.60**	**0.68**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยขององค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.28$) และระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล ส่วนปัจจัยขององค์กร ได้แก่ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.83$ และ $r = 0.87$ ตามลำดับ) และปัจจัยขององค์กร ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.64$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน (n = 111)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p–value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล			
ระดับการศึกษา	0.28	0.003*	ต่ำ
ระดับชั้นยศ	0.15	0.113	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยขององค์กร			
การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้	0.64	< 0.001*	ปานกลาง
การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม	0.83	< 0.001*	สูง
ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้	0.87	< 0.001*	สูง

* กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) สูงสุดเรียงตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Beta = 0.563) การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (Beta = 0.297) และการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Beta = 0.140) แสดงว่า ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน รองลงมาคือ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.824 ($R^2 = 0.824$)

แสดงว่า ทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน ได้ร้อยละ 82.4 รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ B ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน (n = 111)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE (b)	Beta	t	p–value
ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้	0.482	0.055	0.563	8.768	< 0.001
การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม	0.287	0.069	0.297	4.125	< 0.001
การสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้	0.147	0.057	0.140	2.579	0.011
F = 166.700 (p–value < 0.001), Constant = 0.249					
R = 0.908, R^2 = 0.824, Adjusted R^2 = 0.819					

* กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิจารณ์และสรุป

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลกองบิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60, S.D. = 0.68) เนื่องจากโรงพยาบาลกองบินมีการพัฒนาระบบบริการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพสถานพยาบาลจากองค์กรภายนอก ทำให้พยาบาลมีการตื่นตัวในการผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุดฤทัย รัตนโอภาส และคณะ[14] ที่พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งส่วนใหญ่ได้มีการนำแนวทางมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพสถานพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการเช่นเดียวกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน ปัจจัยระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล (r = 0.28) อภิปรายได้ว่า พยาบาลโรงพยาบาลกองบินมีระดับการศึกษาต่างกัน จึงมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของมัลลิกา บุตรทองทิม และคณะ[15] พบว่า ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา และจากการศึกษานี้ที่พบว่า ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล อภิปรายได้ว่า ระดับชั้นยศเป็นการแบ่งลำดับชั้นของพยาบาล โดยให้ดำรงยศทางทหารเพื่อให้ง่ายต่อการบังคับบัญชาเท่านั้น ซึ่งพยาบาลที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรจะมีบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้าในหน่วยต่าง ๆ อีกทั้งในองค์กรพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลทุกระดับเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้น ระดับชั้นยศจึงไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน

ปัจจัยขององค์กร ด้านภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล (r = 0.87) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลเนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ โดยการกระตุ้นให้บุคลากรให้ความร่วมมือ ให้อำนาจบุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ และสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Daff[16] ที่ว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่สามารถกระตุ้นและใช้อิทธิพลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธรรม สิกขาจารย์ และคณะ[17] ที่พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน

ปัจจัยขององค์กร ด้านการเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล (r = 0.83) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลเนื่องจากองค์กรพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลแสวงหาองค์ความรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เชื่อมโยงองค์กรกับชุมชน และนำความคิดเห็นของผู้รับบริการมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ อีกทั้งให้ความสำคัญกับสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรพยาบาล จึงจะทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดการเรียนรู้ และร่วมกันหาแนวทางปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและพัฒนาคุณภาพการบริการให้ดีขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อุมาพร สีสุริยา และวานิช ประเสริฐพร[18] พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกและมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์พรรณ พรบุณณภาโรจน์ และอริสรา สำรอง[19] ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ปัจจัยขององค์กร ด้านการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล (r = 0.64) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลเนื่องจากองค์กรพยาบาลมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการแบ่งปันความรู้ เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวกต่อการเรียนรู้ของบุคลากรพยาบาล ส่งผลให้บุคลากรพยาบาลนำความรู้ใหม่ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งรดิศ คงยั่งยืน และสมนึก เพชรช่วย[20] พบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกศักดิ์ ทินราช และคณะ[21] ที่พบว่าการจัดการความรู้ในองค์กรนั้นเป็นการจัดระบบความรู้ และถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยคัดสรรที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ โดยสามารถร่วมพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล โรงพยาบาลกองบิน ได้ถึงร้อยละ 82.4 (R^2 = 0.824) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดเรียงลำดับคือ ภาวะผู้นำในการสนับสนุนการเรียนรู้ (Beta = 0.563) การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม (Beta = 0.297) และการสร้างระบบที่รวบรวมและแบ่งปันความรู้ (Beta = 0.140)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนานโยบายและกระบวนการดำเนินงานด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลกองบิน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนา ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลกองบิน เพื่อผลักดันให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่จะร่วมกันอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น วัฒนธรรมขององค์กร โครงสร้างองค์กร การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาล เพื่อหาแนวทางการพัฒนาองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลกองบิน หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน และพยาบาลโรงพยาบาลกองบิน ทั้ง 11 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งทำให้การวิจัยในครั้งนี้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. กนกนภัส มงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ว. กองการพยาบาล 2563;47(2):44–57.
2. สุนทรีภรณ์ มีพริ้ง. คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: ความท้าทายสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ขององค์การพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน. ว. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 2561;29(2):198–206.
3. Marquardt MJ. Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning. 2nd ed. United States: Davies–Black Publishing; 2002.
4. Mccormick J E, Ilgen RD. Industrial and organizational psychology. 3rd ed. Newjercy: Prentice–Hall. Inc; 1985.
5. จีราวรรณ นามพันธ, นฤมล เอื้อมณีกูล, และสุรินธร กลัมพากร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ดูแลที่ผ่านการอบรมในการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในเขตกรุงเทพมหานคร. ว. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2563;28(3):41–52.
6. มัลลิกา บุตรทองทิม, พิสมัย จารุจิตติพันธ์, และสุพิศาล ภักดีนฤนาถ. ปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการจัดการตามพันธกิจที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ว. สังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ 2565;7(12):27–39.
7. สมประสงค์ ยะติน. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. ว. สมาคมนักวิจัย 2562;24(3):273–289.
8. Song JH. The effects of learning organization culture on the practices of human knowledge–creation: An empirical research study in Korea. Int J Train Dev 2008;12(4):265–281.
9. Watkins KE, Marsick VJ. Summing up: Demonstrating the value of an organization's learning culture. Advances in Developing Human Resources 2003;5(2):29–131.
10. มณฑล สรไกรกิติกูล. การวินิจฉัยองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. สถาบันวิจัยเศรษฐกิจสร้างสรรค์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2562;18(2):1–13.
11. Sue VM, Ritter LA. Conducting online surveys. United States: Sage Publishing; 2007.
12. บุญรัตน์ แผลงศร. เครื่องมือการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แบบสอบถามออนไลน์. ว. การวัดผลการศึกษา 2565;39(105):28–38.
13. Israel GD. Determining sample size [Internet]. United States: University of Florida; 1992 [cited 2022 Aug 16]. Available from: http://edis.ifas.ufl.edu
14. สุดฤทัย รัตนโอภาส, วรางคณา จันทร์คง, และอารยา ประเสริฐชัย. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร. ว. กฎหมายและนโยบายสาธารณสุข 2567;10(2):233–251.
15. มัลลิกา บุตรทองทิม, พิศมัย จารุจิตติพันธ์, และสุพิศาล ภักดีนฤนาถ. ปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ

เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยการจัดการตามพันธกิจที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ว. สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 2565;7(12):27–40.

16. Daff RL. Leadership Theory and Practice. Florida: The Dryden Press; 1999.
17. สุธรรม สิกขาจารย์, อำนวย ทองโปร่ง, ชิรวัฒน์ นิจเนตร, และกิตติพงษ์ สุมิพันธ์. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน. ว. ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ 2563;10(2):531–544.
18. อุมาพร สีสุริยา, และวานิช ประเสริฐพร. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. ว. วิชาการร้อยแก่นสาร 2564;7(2):323–337.
19. พิมพ์พรรณ พรบุณณภาโรจน์, และอริสรา สำรอง. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพเชิงรุก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. ว. ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ 2560;7(3):105–106.
20. รุ่งรดิศ คงยั่งยืน, และสมนึก เพชรช่วย. ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ. ว. ร่มพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก 2561;36(3):135–158.
21. กนกศักดิ์ ทินราช และวิภาดา ประสารทรัพย์. การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. Interdisciplinary Academic and Research Journal 2566;4(3):837–860.