

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

กนกนภัส มงคล* พย.ม.(บริหารการพยาบาล)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด 82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .92, .94 และ .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .62$ และ $.59$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ: ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย, วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี, kanoknapat.aa6@gmail.com

Relationship Between Transformational Leadership of Head Nurses, Constructive Organization Culture and Learning Organization as Perceived by Registered Nurses, Hospital under the Jurisdiction of the Department of Medical Service, Bangkok Metropolitan Administration

Kanoknapat Mongkol* M.N.S. (Nursing Administration)

Abstract

The purposes of this descriptive correlational research were to study transformational leadership of head nurses, constructive organization culture, and learning organization, including examine the relationship between transformational leadership of head nurses, constructive organization culture and learning organization perceived by registered nurses, working in the hospital under the jurisdiction of the department of medical services, Bangkok Metropolitan Administration. A population of 82 nurses was recruited. The research tools consisted of questionnaires on: 1) transformational leadership of head nurses, 2) constructive organization culture, and 3) learning organization. The content validity of questionnaires was assessed by 5 experts. The Cronbach's alpha coefficients were used to measure reliability of questionnaires, yielding values of .92, .94 and .97 respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings revealed that transformational leadership of head nurses, constructive organization culture, and learning organization perceived by registered nurses were quite high. In addition, transformational leadership of head nurses and constructive organization culture had positive relationship with learning organization at a moderate level, yielding statistical significant of $< .01$ ($r = .62$ and $.59$ respectively).

KEYWORDS : learning organization, transformational leadership of head nurses, constructive organization culture

* Registered Nurse, Senior Professional Level, Wetchakarunrasm Hospital, kanoknapat.aa6@gmail.com

บทนำ

ความก้าวหน้าที่รวดเร็วส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและประเทศต่างๆ เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) จึงมีการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด และวิธีการทำงานของคนและองค์กรในสังคมใหม่ ทำให้เป็นสังคมฐานความรู้ ประชาชนสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งมีการถ่ายทอด เชื่อมโยงความรู้ ความสามารถของตนสู่สังคมได้อย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว¹ ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พยายามผลักดันให้องค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นส่วนสำคัญ ในการดำเนินการขององค์กร กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรมีการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงแสดงออกความรู้ความคิดได้อย่างอิสระ² ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและคงความยั่งยืนตลอดไป พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารราชการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ว่าด้วยส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน

สังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน³

จากสถานการณ์โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ของโลก แต่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าผู้นำขาดความคิดริเริ่ม และยังต้องทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับ มีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ยึดหลักการนำแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานมาใช้ขับเคลื่อน ซึ่งต้องมีพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก มีความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ มีคุณลักษณะ เจตคติที่ดี สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเกิดความพึงพอใจในงาน⁴

พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีมากกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในองค์กรสุขภาพ และถือว่ามีบทบาทสำคัญกับทีมสหสาขาวิชาชีพเนื่องจากมีความใกล้ชิดและให้บริการแก่ผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง มีส่วนสำคัญในการให้บริการรักษาพยาบาลขององค์กรพยาบาล ดูแลให้ผู้มารับบริการปลอดภัย ตามมาตรฐาน มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริการที่มีความสำเร็จต่อเนื่อง หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรพยาบาล เนื่องจากเป็นผู้นำนโยบายและแผนงานจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้ที่มี

ความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคนและพัฒนางาน ให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาล⁵ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณวิมล คงสุวรรณ⁶ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรพยาบาล ผู้นำที่สามารถนำองค์กรสู่องค์กรเรียนรู้นั้น คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการสร้างวิสัยทัศน์ มีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อถือได้ และมีความยุติธรรม⁷ มีทักษะการกระตุ้นปัญญาเพื่อจุดประกายความคิดริเริ่มของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ บุคลากรตั้งใจทำงานและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดความ

ภูมิใจในงานที่ทำพึงพอใจในงาน มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี ฉายสब्ดี⁸ พบว่า วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาลได้ร้อยละ 56 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรพยาบาลของ วรณวิมล คงสุวรรณ⁶ และเพ็ญศรี ฉายสब्ดี⁸ ที่พบว่า การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรภา เพ็งฉาย⁴ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแง่องค์กร การสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอแล้วสำหรับยุคนี้ จากศึกษาพบว่า มีการไปใช้ประโยชน์หลังจากนั้นเพียงแค่ร้อยละ 10 เมื่อทิ้งห่างออกไป 2 สัปดาห์ หากไม่ได้มาใช้ ทักษะความรู้ต่างๆจะเลือนหายไปร้อยละ 82⁹ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมีมีนโยบายที่มุ่งเน้นให้เกิดองค์กรการเรียนรู้โดยได้เริ่มสร้างชุมชนนักปฏิบัติทั้งหมด (Community of Practice : COP) 14 COP ซึ่งยังมีกิจกรรมอีกหลายอย่างที่จะสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดจนทั้งยังต้องสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งความรู้ต่างๆเพื่อเอื้อให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลเข้าถึงความรู้ได้สะดวก อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ทันต่อกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม

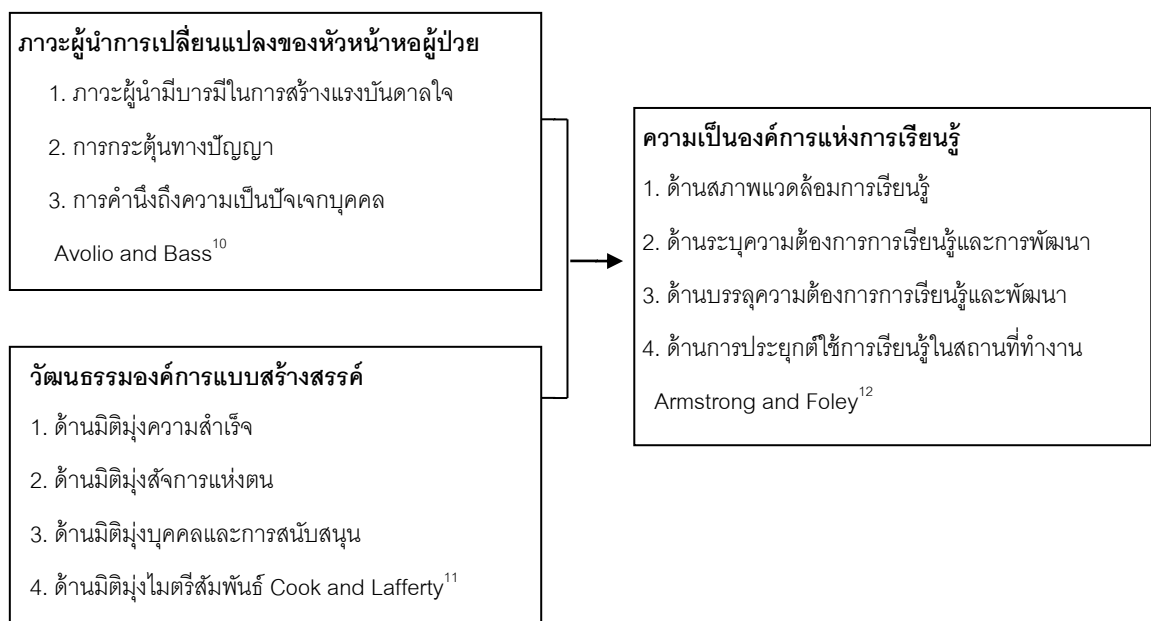
วาระการก่อการพยาบาล

องค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี เพื่อหาความสัมพันธ์ดังกล่าวและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นแนวทางส่งเสริมพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ที่มีต่อกิจกรรมการเรียนรู้ขององค์การ

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการระบุและตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์การโดยบุคลากร

ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจเป็นสำคัญ ส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามของจิราภา เพ็งฉาย⁴ ที่พัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Armstrong and Foley¹² ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (learning environment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การที่ตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์การ

1.2 ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา (identifying learning and development needs) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การมีความต้องการเรียนรู้ในองค์การเพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงานโดยควบคู่ไปกับการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การ

1.3 บรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา (meeting learning and development needs) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การมีความต้องการเรียนรู้ขององค์การได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้และเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานจากองค์การ

1.4 การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน (applying learning in the workplace) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะใน

องค์การนำความรู้ที่ได้เรียนมาอย่างเหมาะสมและประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบาย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ ถึงพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงออกในการกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความต้องการในการทำงาน พัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศรีอัมพร ตวนยี¹³ ที่พัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Avolio and Bass¹⁰ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (charismatic–inspirational leadership) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นต้นแบบที่เข้มแข็ง ก่อให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานโดยอิสระภายใต้ขอบเขตของภารกิจและความเชี่ยวชาญ

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็น

วาระการก่อการพยาบาล

ผู้นำที่มีความใส่ใจต่อความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล

3. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์ ที่มีต่อระบบของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกที่พยาบาลวิชาชีพยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีการทำงานแบบที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอื่นๆภายในองค์การ มุ่งให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดโดยแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของจิราภา เพ็งฉาย¹ ที่พัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Cook and Lafferty¹¹ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (achievement dimension) หมายถึง การรับรู้การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการต่อองค์การว่ามีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น

3.2 มิติมุ่งสั่งการแห่งตน (self-actualizing dimension) หมายถึง การรับรู้การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการต่อองค์การว่าองค์การเน้นความต้องการของบุคคล วางเป้าหมายที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณ คำนึงถึงความสำเร็จของงานพอๆกับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ มีความภาคภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

3.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (humanistic-encouraging dimension) หมายถึง การรับรู้การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการต่อองค์การ

ว่าองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4 มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ (affiliative dimension) หมายถึง การรับรู้การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการต่อองค์การว่าองค์การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน

4. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีขึ้นไปและได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 โดยปัจจุบันปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการและได้บรรจุเป็นข้าราชการอยู่ในโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมิ์

วิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Study) โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากร ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการไม่ได้เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลและได้บรรจุเป็น

ข้าราชการอยู่ในโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี จำนวนทั้งสิ้น 82 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ขออนุมัติใช้แบบสอบถามทั้งหมดแบบสอบถาม มี 4 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของจิราภา เพ็งฉาย⁴ แปลและปรับจากแบบสอบถามของ Armstrong and Foley¹² มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 62 ข้อคำถาม 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศรีอัมพร ตวนยี¹³ พัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Avolio and Bass¹⁰ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 16 ข้อคำถาม และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของจิราภา เพ็งฉาย⁴ พัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Cook and Lafferty¹¹ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน 20 ข้อคำถาม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบ สอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามดังกล่าวซ้ำ แต่นำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าเท่ากับ .92, .94, และ .97 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน กรุงเทพมหานคร ที่ กท 0602.4/วค.0192 และดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัย โดยอาสาสมัครทุกคนจะได้รับการชี้แจง และขอ

ความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งชี้แจงถึงสิทธิในการปฏิเสธหรือบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่มีผลกระทบ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ อยู่ในที่ปลอดภัย และถูกทำลายเมื่อสิ้นสุดกระบวนการวิจัย การนำเสนอข้อมูล และการรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเชิงวิชาการเท่านั้น ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนของสำนักงานแพทย์ โดยมอบหมายให้ผู้ประสานดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมกับซองสำหรับใส่แบบสอบถามให้กับอาสาสมัคร และกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนภายหลังจากอาสาสมัครได้รับแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามทั้ง 82 ฉบับ ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน¹⁴ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 60 และมีอายุเฉลี่ย 31.10 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 49 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.24 ปี

วารสารกองการพยาบาล

การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงมาก (Mean = 4.52) โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้รายด้านสูงมากทุกด้าน (Mean = 4.55, 4.52, 4.50 และ 4.50 ตามลำดับ) ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ในภาพ

รวมมีค่าเฉลี่ยสูงมาก (Mean = 4.57) โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้รายด้านสูงมากทุกด้าน (Mean = 4.61, 4.60, 4.57 และ 4.51 ตามลำดับ) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงมาก (Mean = 4.54) โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้รายด้าน สูงมากทุกด้าน (Mean = 4.60, 4.57, 4.51 และ 4.50 ตามลำดับ) ดังตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (N=82)

ตัวแปร	Mean	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (รวม)	4.52	0.79	สูงมาก
1. ด้านการสร้างบารมี	4.50	0.84	สูงมาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.52	0.74	สูงมาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.55	0.81	สูงมาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.51	0.78	สูงมาก
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (รวม)	4.57	0.82	สูงมาก
1. ด้านมิติมุ่งความสำเร็จ	4.60	0.82	สูงมาก
2. ด้านมิติมุ่งสัจการแห่งตน	4.57	0.84	สูงมาก
3. ด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	4.51	0.86	สูงมาก
4. ด้านมิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์	4.61	0.79	สูงมาก
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (รวม)	4.54	0.76	สูงมาก
1. ด้านสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	4.60	0.72	สูงมาก
2. ด้านระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	4.57	0.80	สูงมาก
3. ด้านบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	4.50	0.76	สูงมาก
4. ด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน	4.61	0.77	สูงมาก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .59$) และ วัฒนธรรมองค์การ

แบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .68$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (N = 82)

ตัวแปร	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	วัฒนธรรมองค์การ	องค์การแห่งการเรียนรู้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	1.00		
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	.62**	1.00	
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	.59**	.68**	1.00

** $p < 0.01$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมาก (Mean = 4.52) แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์การพยาบาล เนื่องจากเป็นผู้บัญญัตินโยบายและแผนงานจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคน และพัฒนางานให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาล⁵ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะส่งผลต่อบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่ดีขององค์การ ช่วยส่งเสริมหน้าที่ต่างๆในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสามารถช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จได้

ระดับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงมาก

เช่นเดียวกัน (Mean = 4.57) เนื่องจากสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ได้ขับเคลื่อนพัฒนาตามแผนปฏิบัติราชการกรุงเทพมหานครที่สร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ส่งผลให้ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บุคลากรตั้งใจทำงานและทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเกิดความภูมิใจในงานที่ทำพึงพอใจในงาน มีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน⁶

ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงมาก (Mean = 4.54) ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชการุณย์รัศมี มีนโยบายที่มุ่งเน้นให้เกิดองค์การการเรียนรู้โดยได้เริ่มสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: COP) จำนวนทั้งหมด 14 COP และดำเนินจัดกิจกรรมอีกหลาย ๆ อย่างที่สนับสนุนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเอื้อให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลเข้าถึงความรู้ได้สะดวก ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ทันต่อกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .59$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยบทบาทของภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีบทบาทสำคัญในด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์¹⁵

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของประภัสสร ขจรพิพัฒน์ และมาริสา ไกรฤกษ์¹⁶ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิรภา เพ็งฉาย⁴ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .64$) สอดคล้องกับการศึกษาของศรียรรณ จันทรเชื้อ¹⁷ ที่พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .60$)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .68$) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การนั้นๆ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เป็นแนวคิดที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคคลและความต้องการไมตรีสัมพันธ์¹⁸

วัฒนธรรมองค์การในลักษณะที่สร้างสรรค์จะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์การมีความภาคภูมิใจ กล้าคิด กล้าทำ และมีความผูกพันในองค์การ เกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำ เพื่อความก้าวหน้าของตนของกลุ่ม และขององค์การ¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิรภา เพ็งฉาย⁴ ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการ

เรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .70$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญช่วย ศิริเกษ¹⁸ พบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้ร้อยละ 64 สอดคล้องกับการศึกษาของปริญ บุญฉวย¹⁹ ที่พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายคู่เท่ากับ .335 ถึง .768 นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวนในประสิทธิผลขององค์การถูกอธิบายและทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาล ระดับต้น ให้ก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพการบริหารที่ดี เป็นการยกระดับความสามารถ และเพิ่มประสิทธิผลการให้บริการที่ยั่งยืน

2. ผู้บริหารโรงพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย หรือใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาด้านการบริหารจัดการให้กับโรงพยาบาล เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาของการพัฒนาโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานครสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แบบยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยด้านมิติการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในสังกัดกรุงเทพมหานคร

References

1. Doungjai P, Nittaya P, Choochat P, Derek W. Strategies for Development of Learning Organization for Nursing Colleges under Phra Borommarajchanok Institute, Ministry of Public Health. KKU research journal. 2012;2(1):94-114. Thai.
2. Kaiser SM. Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organization learning. [Dissertation]. Louisiana State University; 2000.
3. King Prajadhipok's Institute.[Internet]. 2003 Oct 14 [Cited 2017 Jan 16]; Available from: <http://kpi.ac.th/.go.th/>
4. Jirapa Pi. Relationship Between Transformational Leadership of Head Nurses, Constructive Organization Culture and Learning Organization as Perceived by Staff Nurses in Hospital Jurisdiction of Naval Medical Department [Dissertation]. Chonburi: Burapha University; 2015. Thai.
5. Jiraporn R, Areewan O. Nursing Management of Head Nurses Receiving the Outstanding Award. JRTAN. 2014;15(2):179-86 Thai.
6. Wanvimol K. .A Causal Model of Nursing Learning Organization in Public University Hospital. [Dissertation]. Nakhonpathom: Christian University; 2010. Thai.
7. Surakka, T. The nurse manager's work in the hospital environment during the 1990s and 2000s: responsibility, accountability and expertise in nursing leadership. J Nurs Manag. 2008;16(5):525- 34.
8. Pensri C. Factor Affecting on Learning Organization at the Nursing Department of the Community Hospitals, Region 7, the Ministry of Public Health. (Dissertation). Nonthaburi: Sukhothai Thummathirat Open University; 2008. Thai.
9. Office of Sub-district Administration Organization Tha Chang. [Internet]. 2017 Oct 17 [Cited 2020 Jul 3]; Available from: <http://www.thachang-nyk.go.th/>
10. Bass BM, Avolio BJ. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage; 1994.
11. Cook RA, Laffery JC. Level V: Organizational culture inventory (form I). Michigan: Human Synergistics; 1989.
12. Armstrong A, Foley P. Foundations for a learning organization: organization learning mechanisms. The learning Organization.2003;10(2):74-82.

13. Sriamporn T. Relationship between Transformational Leadership and Job Empowerment of Head Nurses as Perceived by Staff Nurses in Sakonnakhon Hospital [Dissertation]. Chonburi: Burapha University; 2013. Thai.
14. Prakong K. Statistics for Research in the Behavioral Sciences. 3 rd ed. Bangkok: Chulalongkorn University; 1999. Thai.
15. Naruemon J, Chalermchai K. Nalinnath D. Veridian E-journal, Silapakorn University [serial online] 10(2) [cited 2018 Sep 17]. Available from: <http://tci-thaijo.org>. Thai.
16. Prapassorn K, Marisa K. Transformational Leadership of Head Nurse as Perceived by Staff Nurses in Queen Sirikit Heart Center of the Northeast, Faculty of Medicine, Khon Kaen University. Journal of Nursing and Health Care. 2015; 33(3):168-73. Thai.
17. Sriwan C. Transformational Leadership and Learning Organization of Bureaucratic Official and Personnel of Office of the Private Education Commission [Dissertation] Bangkok: Rajamangala University of Technology Phra Nakhon; 2015. Thai.
18. Bounchuay S. A Study of Constructive Organizational Culture and Learning Organization in Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus. Journal of the Association of researchers.2017;22(2):65-80. Thai.
19. Prin B. Organizational Culture, Learning Organization and Organizational Effectiveness of the Court of Justice: Structural Equation Model. (Dissertation). Bangkok: National Institute of Development Administration; 2013. Thai.