



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

ปิยาภรณ์ แหวะสอน พย.ม.**

วิภาพร วรหาร พย.ม.***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายแบบการศึกษาเชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือประชากรทั้งหมดที่เป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ยกเว้นผู้บริหารงานกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด จำนวนทั้งสิ้น 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน หาค่าความเที่ยงของโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .94; .96 และ.95 ตามลำดับ ได้รับแบบสอบถามที่ตอบอย่างสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 277 ฉบับ ร้อยละ 89.4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$, $\sigma^2 = 0.55$) 2) ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ประสบการณ์การได้รับความรู้/การอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .099$) 3) ปัจจัยด้านสถานการณ์ได้แก่ บรรยากาศองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .791$ และ .780 ตามลำดับ) 4) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ ร้อยละ 67.4 (Adjusted $R^2 = .674$)

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

*วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**นักศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงองค์กรด้านสุขภาพต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง รวมทั้งการเข้า สู่ยุคข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดน ร่วมกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการแข่งขันและการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการบริหารงานมากในทศวรรษนี้ เพราะเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ของคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคต แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรด้านสุขภาพในลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการผลักดันให้บุคลากรทุกระดับได้เรียนรู้ ปัญหาจากการคิดอย่างเป็นระบบ และมีรูปแบบการวิจัย และพัฒนา ประสบการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น และการประยุกต์ความรู้ความสามารถไปสู่การปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดกว้างรับฟัง จะสามารถทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรที่สอนให้เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน

กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มการพยาบาลที่มีความสำคัญในการให้บริการผู้ป่วยผ่าตัด ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤตฉุกเฉิน โดยให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีหน้าที่หลักให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มารับบริการ ตั้งแต่ระยะก่อนผ่าตัด ขณะผ่าตัด และหลังผ่าตัด ซึ่งในแต่ละระยะของการให้การพยาบาลล้วนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากถ้าพยาบาลห้องผ่าตัดไม่มีความรู้และความชำนาญในการให้การพยาบาลอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้รับบริการได้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพประจำห้องผ่าตัดจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและสามารถช่วยศัลยแพทย์ ในการทำหัตถการต่าง ๆ ได้ ตลอดจนมีการใช้เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการเป็นหัวใจสำคัญ¹ ลักษณะการทำงานของพยาบาลมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าดังกล่าว ทั้งนี้

เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและให้บริการแก่ผู้มารับบริการที่ห้องผ่าตัดได้ดียิ่งขึ้น² ซึ่งในปัจจุบันยังพบปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด เช่น การติดเชื้องของแผลผ่าตัด การหลงลืมเครื่องมือไว้ในช่องท้องของผู้ป่วย การผ่าตัดผิดข้าง ชื่อที่ป้ายชื่อมีผู้ป่วยไม่ตรงกับชื่อผู้ป่วย³ การส่งผู้ป่วยผ่าตัดผิดคน ผู้ป่วยได้รับบาดเจ็บจากการผูกยึด การจัดทำหรือการใช้เครื่องมือ ถือเป็นดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ๆ ที่ไม่หยุดยั้ง ทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรทางการพยาบาลยังขาดความรู้และประสบการณ์ จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการพยาบาลเข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือน หรือสูงสุด 4 เดือน ประกอบกับจำนวนบุคลากรทางการพยาบาลที่ขาดแคลน ส่งผลให้ภาระงานเพิ่มขึ้นในผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่จริง เมื่อภาระงานที่มีมากเกินไป ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ไม่เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การได้รับความรู้/การอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านสถานการณ์ประกอบไปด้วย บรรยากาศองค์กรกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดผู้วิจัยในฐานะพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสังเกตและได้สุ่มสอบถามพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดจำนวน 30 คน เกี่ยวกับการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในหน่วยงาน พบว่ามีปัญหาที่คล้ายคลึงกันคือ จำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ภาระงานมากเกินไป อัตรากำลังไม่สมดุล คนในองค์กรขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพราะต้องเรียนรู้ไปตามความต้องการของ



ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงาน ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ได้รับการสนับสนุนจริงจังต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กร เพราะกลัวไม่ได้รับการตอบสนอง มีการประสานงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ระบบราชการล่าช้า ข้ำซ้อน กระบวนการเรียนรู้ในองค์กรมุ่งแต่การท่องจำความรู้มากกว่าความสามารถในการเรียนรู้การอบรมมักจะเป็นระบบการสอนเน้นที่ตัวผู้สอนมากกว่าจะเน้นที่ตัวผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง คนในองค์กรขาดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง คนในองค์กรขาดความสามารถในการจัดการและการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบต่อการทำงานที่พัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของงานห้องผ่าตัดต่อไปในอนาคต

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาว่าปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในกลุ่มการพยาบาล เพื่อที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานการได้รับความรู้/การอบรมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล

ผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนาย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) แบบการศึกษาเชิงทำนาย (Predictive Study)

กลุ่มตัวอย่างคือประชากรทั้งหมดที่เป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ยกเว้นผู้บริหารงานกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด จำนวนทั้งสิ้น 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .94; .96 และ .95 ตามลำดับ ได้รับแบบสอบถามที่ตอบอย่างสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 277 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.4

จริยธรรมในการวิจัย โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) ลำดับที่ 3.3.04 : 08 / 2556 เลขที่ HE562052 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2556

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS Version 16 คำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน



ผลการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33, \sigma^2 = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\mu = 3.53, \sigma^2 = 0.51$) ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงไปคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 3.40, \sigma^2 = 0.66$) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบ ($\mu = 3.39, \sigma^2 = 0.55$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\mu = 3.38, \sigma^2 = 0.69$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 2.95, \sigma^2 = 0.59$)

2. ปัจจัยด้านบุคคล พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ทำการศึกษาคพบว่า มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 20 - 30 ปี ร้อยละ 30.7 และมีอายุระหว่าง 51-60 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 12.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 38.2 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 92.4 ที่เหลือจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 7.6 มีประสบการณ์การทำงานในห้องผ่าตัดระหว่าง 11 - 20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 40.4 รองลงมา คือ ระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 38.6 และมีประสบการณ์ การทำงานในห้องผ่าตัดระหว่าง 31-40 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 3.6 โดยมีประสบการณ์การทำงานในห้องผ่าตัดเฉลี่ย 13.98 ปี ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 78.0 และเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ 22.0

3. ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ บรรยากาศองค์กรพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเมินบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.38, \sigma^2 = 0.62$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\mu = 3.48, \sigma^2 = 0.65$) ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนในการทำงาน ($\mu =$

3.35, $\sigma^2 = 0.62$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.27, \sigma^2 = 0.75$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเมินการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23, \sigma^2 = 0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการได้รับโอกาส ($\mu = 3.24, \sigma^2 = 0.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการได้รับอำนาจ ($\mu = 3.22, \sigma^2 = 0.56$)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจากการ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การได้รับความรู้/การอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.099$) ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .791$ และ $.780$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด เป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านการ



สนับสนุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .752, .769$) ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .682$)

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด เป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .730, .749$)

6. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าสู่การวิเคราะห์หัดถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ต้องมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เพราะจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายมีค่าสูง สำหรับเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงโดยทั่วไปจะใช้เกณฑ์ค่า $r = .65$ ขึ้นไป และตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น⁴ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกตัวแปร บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแรกเข้าสู่สมการ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมากที่สุด ($r = .791$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ $.625$ ($r^2 = .625$) แสดงว่าตัวแปรบรรยากาศองค์กร สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ได้ร้อยละ 62.4 (Adjusted $R^2 = .624$) หลังจากนั้นคัดเลือกตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเข้าสู่การวิเคราะห์ เพราะมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมากเป็นอันดับสอง ($r = .780$) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น $.677$ ($r^2 = .677$) แสดงว่าตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ได้ร้อยละ 67.4 (Adjusted $R^2 = .674$) ส่วนตัวแปรที่เหลือไม่เข้าเกณฑ์ที่จะนำเข้ามาในสมการเช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ส่วนการได้รับความรู้/การอบรมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับต่ำ ($r = .099$) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ได้ร้อยละ 67.4 (Adjusted $R^2 = .674$)

การอภิปรายผล

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดส่วนใหญ่ ไม่ค่อยได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรม OD การเรียนรู้จากบุคคลในทีม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เนื่องจากลักษณะงานห้องผ่าตัดไม่เอื้อต่อการเข้าอบรมพยาบาลห้องผ่าตัดต้องทำงานเวรป่วย-ดึก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาพัฒนาตนเอง และเมื่อเข้าช่วยผ่าตัดแล้วไม่สามารถที่จะออกมาหาความรู้ได้ พยาบาลห้องผ่าตัดมีความสนใจที่จะเข้ารับการอบรม/ประชุม แต่งานห้องผ่าตัดต้องมีผู้ประจำอยู่ตลอดเวลา จึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสมและความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นคราวๆไป และในบางโอกาสที่มีงานฉุกเฉินก็ไม่สามารถไปได้ เพราะการพยาบาลห้องผ่าตัดเป็นการพยาบาลเฉพาะทางที่ไม่สามารถให้พยาบาลในแผนกอื่นมาทำแทนได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง



ของพยาบาลห้องผ่าตัด เพราะการที่กลุ่มการพยาบาลห้องผ่าตัดจะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น กลุ่มการพยาบาลห้องผ่าตัดต้องอาศัยความใฝ่รู้ของบุคคลเป็นพื้นฐาน ก่อนที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลต้องสนับสนุนให้พยาบาลห้องผ่าตัดใฝ่เรียนรู้โดยจัดอบรมทั้งภายในห้องผ่าตัดและภายนอก พร้อมกับสร้างบรรยากาศและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านการสนับสนุนในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม แต่บุคลากรในกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดไม่ค่อยได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม เช่น กิจกรรม OD การเรียนรู้จากบุคคลในทีม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เนื่องจากลักษณะงานห้องผ่าตัดไม่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้จำนวนบุคลากรพร้อมกัน เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ต้องทำงานในเวรเช้า ดังนั้นผู้บริหารควรเห็นความสำคัญโดยการสนับสนุนให้พยาบาลห้องผ่าตัดมีการเรียนรู้จากทีมงานให้มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้มีการสนทนา อภิปรายร่วมกัน ภายในห้องผ่าตัดและ

เชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ในเรื่องของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน พร้อมกับสร้างบรรยากาศและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยในครั้งนี้ Kanter⁵ อธิบายว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารที่ทำงานใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด หากผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน สอนให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในการทำงานถ่ายทอดข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าให้ความสำคัญและคำนึงถึงควมมีคุณค่าของตน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหาร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจองค์กร ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กร

3. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ร้อยละ 67.4 เมื่อผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร จนทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลห้องผ่าตัดได้มีความรับผิดชอบในงานโดยการมอบหมาย



ภาวะความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถแสดงความคิดเห็น

2. ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโดยการจัดระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานที่จำเป็นไว้อย่างเพียงพอในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ภายในห้องผ่าตัด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในห้องผ่าตัด โดยการเปิดโอกาสให้พยาบาลห้องผ่าตัดได้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างเต็มที่ แล้วนำมาอภิปรายกันในทีมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและยังได้รับการเคารพ ยอมรับจากสมาชิกในทีมอีกด้วย

4. ส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านบุคลากร: จัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลห้องผ่าตัดได้มีเวลาพักก่อนที่จะเข้าช่วยผ่าตัดในรายต่อไปอย่างน้อย 15 นาทีเพื่อให้มีเวลาได้ผ่อนคลายและหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้พยาบาลห้องผ่าตัดได้เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวทั้งในและนอกสถานที่เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้ประสบความสำเร็จด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่งของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำเครื่องมือวิจัย และที่สำคัญอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยชี้แนะและให้คำปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

References

1. Rodkhanmuang S. Factors Influencing Competencies of Operating Room Nurses in The Northeastern
2. Regional Hospitals Under The Jurisdiction of the Ministry of Public Health. [Thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2010.
3. Puprasert S. Factors Affecting Learning Organization of Nursing Department as PERCEIVED by Professional Nurses in Bangkok Metropolis Public Hospitals. . [Thesis]. Chonburi:BurapaUnivesity; 2004
4. Gibson CH. A concept analysis of empowerment. Journal of Advanced Nursing 1991; 16(17): 354-361.
5. WilsonB, Laschinger HKS. Staff nurse perception of job empowerment and organization commitment; A test of Kanter's theory of structural power in organizations. Journal of Nursing Administration. 1994; 24(4): 39-47.
6. Kanter RM. Men and woman of the corporation. United States of America : Basic books; 1977.
7. Kraison S, Krairiksh M. The Relationship among Personal Factors of Professional Nurses, Transformational Leadership of Head Nurses and Nursing
8. Quality Assurance Performance of Professional Nurses in Community Hospitals, Chaiyaphum Province. Journal of Nurses' Association of Thailand, North-Eastern Division 2012; 30(2): 32-39.



Factor Influencing on Learning Organization Perceived by Professional Nurses in Operating Rooms, Region Hospitals in the Northeast Region*

Peeyaporn Waesorn M.N.S.**

Wiphaporn Vorahan M.N.S.***

Abstract

The purpose of this descriptive research predictive study was to investigate factors Influencing learning organization perceived by professional nurses in operating room, regional hospitals in the northeast region. The study sample was 310 professional nurses at operating room expect nursing administrators who had more than 1 year working experience in regional hospitals, the Northeast region. The research instrument were 4 questionnaires of personal factors, learning organization, organizational climate, and empowerment. The questionnaires were approved for content validity by 6 experts. Cronbach's alpha coefficient was used to test their reliabilities of learning organization, organizational climate, and of professional nurses at operating room (.94; .96 and .95 respectively). They were completed and returned by 277 respondents (89.4 % response rate). Data were entered into SPSS / FW program by using frequency, percentage, mean, standard deviation, pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression.

The study results were as follows: 1) Learning organization of professional nurses at operating room in regional hospitals, Northeast region was at a medium level ($\mu = 3.33$, $\sigma^2 = 0.55$). 2) Age, education, work experiences had not statistically significant correlations with learning organization of professional nurses at operating room and seminar and knowledge of experiences had statistically significant low positive correlations with learning organization of professional nurses at operating room. ($r = .099$, respectively, $p < .05$) 3) Organizational climate, and empowerment had statistically significant high positive correlations with learning organization of professional nurses at operating room. ($r = .791$ and $.780$, respectively, $p < .05$). 4) Factors which could significantly predict of learning organization of professional nurses at operating room in regional hospitals, Northeast region were, organizational climate, empowerment. These predictors together explained the total 67.4 percent of variance ($p - \text{value} < .05$)

Keywords: learning organization, organizational climate, empowerment

* Thesis of Master of Nursing Science in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

** Student of Master of Nursing Science in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

*** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University