

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ Relationships between Transformational Leadership of Head Nurses, Constructive Organizational Culture and Learning Organization as Perceived by Staff Nurses in Hospitals under the Jurisdiction of Naval Medical Department

นาวาตรีหญิง พว.จิราภา เพ็งฉาย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ จำนวน 229 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยนำรายชื่อประชากรในแต่ละหอผู้ป่วยมาสุ่มตามแผนกแล้วทำการจับฉลากออกตามรายชื่อแบบไม่ใส่คืน จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และหาค่าความเที่ยงโดยการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน มีค่าความเที่ยง 0.98, 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

* หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทยทหารเรือ



หัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .639$ และ $.702$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

Abstract

The purposes of this descriptive and correlational research were to study the learning organization, transformational leadership of head nurses, constructive organizational culture and to examine the relationship between transformational leadership of head nurses, constructive organizational culture and learning organization as perceived by staff nurses in hospitals under the jurisdiction of Naval Medical Department. The sample was 229 nurses selected by the simple random sampling technique. The questionnaires were used to assess the learning organization, transformational leadership of head nurses and constructive organizational culture. Content validity of questionnaires were checked by five experts and the Cronbach's alpha coefficient were 0.98, 0.94 and 0.97 respectively. Data were analysed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

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

Keywords : learning organization, transformational leadership, constructive organizational culture

ความเป็นมาและ ความสำคัญของปัญหา

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบขององค์การที่สมาชิกมีการเรียนรู้ในลักษณะที่จะสร้างผลลัพธ์ที่มีมูลค่าในเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน¹ ดังนั้นการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจึงเป็นสิ่งจำเป็น² โดยองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สนับสนุนและให้อิสระแก่บุคลากรสำหรับการเรียนรู้อย่างแท้จริง³ ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้⁴ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ เห็นได้จากการศึกษาของ Pool⁵ และ Chang and Lee⁶ ที่พบว่า ผู้นำองค์การและวัฒนธรรมองค์การมีผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ Avolio, Bass and Jung⁷ กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่มีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะส่งผลให้พยาบาลทำงานด้วยความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้⁸ โดยหากมีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ ย่อมทำให้อุบัติการณ์เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ⁹ Cooke and Lafferty¹⁰ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้พยาบาลทำงานในองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ และจากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน¹¹ กรมแพทยทหารเรือ เป็นหน่วยราชการขึ้นตรงของกองทัพเรือ ได้สร้างวัฒนธรรมของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ¹² โดยวางนโยบายที่มุ่งเน้นให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเอื้อให้บุคลากรสังกัดกรมแพทยทหารเรือไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อกระแสของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ในปัจจุบันยังขาดความรู้เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมแพทยทหารเรือ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว

จากความสำคัญและความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปเป็นแนวทางส่งเสริมพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย (Avolio,
Bass and Jung⁷)

1. ภาวะผู้นำมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
(Cook and Lafferty¹⁰)

1. มิตินุ่งสำเร็จ
2. มิตินุ่งจัดการแห่งตน
3. มิตินุ่งบุคคลและการสนับสนุน
4. มิตินุ่งโมตรีสัมพันธ์

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
(Armstrong and Foley¹)

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้
2. ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา
3. การบรรลุความต้องการเรียนรู้และพัฒนา
4. การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

== คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ==

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อกลไกการเรียนรู้ขององค์การสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์การ ตามแนวคิดของ Armstrong and Foley¹ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล (learning environment) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พัฒนกิจ และเป้าหมายขององค์การที่ตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์การ

1.2 ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนาองค์การพยาบาล (identifying learning and development needs) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การมีความต้องการเรียนรู้ในองค์การเพื่อพัฒนาคุณภาพของการทำงานโดยควบคู่ไปกับการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์การ

1.3 การบรรลุความต้องการการเรียนรู้ และพัฒนาขององค์การพยาบาล (meeting learning and development needs) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การมีความต้องการในการเรียนรู้ขององค์การ ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้และเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานจากองค์การ

1.4 การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานขององค์การพยาบาล (applying learning in the workplace) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณลักษณะในองค์การนำความรู้ที่

ได้เรียนมาใช้อย่างเหมาะสมและประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบาย

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (transformational leadership of head nurses) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับบุคลิกภาพการแสดงออก และมีความสามารถที่จะโน้มน้าวใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การและเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถประเมินได้จากการตอบแบบสอบถามตามแนวคิดของ Avolio, Bass and Jung⁷ โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ (charismatic – inspirational leadership) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นต้นแบบที่เข้มแข็ง ก่อให้เกิดพฤติกรรมเลียนแบบพฤติกรรมของหัวหน้าหอส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานโดยอิสระภายใต้ขอบเขตของภารกิจและความเชี่ยวชาญ

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำที่มีความใส่ใจต่อความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยมอบหมาย

งานตามความสามารถและทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ให้ความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้ทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ (constructive organizational culture) หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกที่พยาบาลประจำการยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสามารถประเมินได้โดยใช้แบบสอบถามการประเมินวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Cook and Lafferty¹⁰ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

3.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (achievement dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานเป็นแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น

3.2 มิติมุ่งลัทธิการแห่งตน (self - actualizing dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าองค์การเน้นความต้องการของบุคลากร วางเป้าหมายของงานที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ คำนึงถึงความสำเร็จของงานพอๆ กับความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์การ มีความภาคภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน

3.3 มิติมุ่งบุคคลและสนับสนุน (humanistic - encouraging dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าองค์การมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3.4 มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (affiliative dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า องค์การให้ความสำคัญกับความ

สัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน

4. โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ซึ่งมีเตียงรับผู้ป่วย 200 เตียงขึ้นไป ประกอบด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

5. พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานพยาบาลในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีประสบการณ์การทำงานหอผู้ป่วยนั้นในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพไม่น้อยกว่า 1 ปี

6. หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหอผู้ป่วยนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

2. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและหาความสัมพันธ์ (Descriptive and Correlation Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและไม่ใช่หัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ ที่มีขนาดมากกว่า 200 เตียง ซึ่งมีทั้งหมด 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีประชากรจำนวน 564 คน (ปี พ.ศ. 2557) ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีประสบการณ์ในการทำงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี มีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปี และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane¹³ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยนำรายชื่อประชากรในแต่ละหอผู้ป่วยคละรวมตามแผนกแล้วทำการจับฉลากออกตามรายชื่อแบบไม่ใส่คืนในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือทั้งสองแห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าจำนวน 132 คน โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 102 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตอน ดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาล ผู้วิจัยขออนุญาตใช้แบบสอบถามของ Armstrong and Foley¹ จากนั้นให้ Mr. Sithichaichol Sudhiponges (พยาบาลวิชาชีพชาวไทยปฏิบัติงานที่ USA) เพื่อทำการแปล และแปลกลับโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งมีความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ จากนั้นให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ทดลองอ่านแบบสอบถาม แล้วสื่อความหมายโดยมี Mr. Sithichaichol Sudhiponges เป็นผู้ตรวจสอบอีกครั้ง มีการตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อน 3 ข้อ คือ ด้านระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา 1 ข้อ ด้านการบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา 1 ข้อและด้านการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงานออก 1 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 62 ข้อ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 23 ข้อ ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา 13 ข้อ การบรรลุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา 6 ข้อ และการประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน 20 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหา 0.93 และค่าความเที่ยง 0.97 เกณฑ์การแปลผลมีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย

การแปลผล

4.50 – 5.00	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	พยาบาลประจำการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การพยาบาลอยู่ในระดับต่ำมาก



ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ กิ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล¹⁴ ซึ่งพัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Avolio, Bass and Jung⁷ มีค่าความตรงตามเนื้อหา 0.85 และค่าความเที่ยง 0.98 โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน รวม 21 ข้อ ได้แก่ ภาวะผู้นำมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจ 6 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา 7 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 8 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลผล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	พยาบาลประจำการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ นฤมล ตั้งเจริญธรรม¹⁵ ซึ่งพัฒนาโดยใช้แนวคิดของ Cook and Lafferty¹⁰ มาปรับปรุงความชัดเจนของภาษาและตัดข้อคำถามที่ซ้ำซ้อนหรือไม่ชัดเจนออก โดยได้ตัดข้อคำถามด้านมิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน 1 ข้อ คงเหลือข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ มิติมุ่งสำเร็จ 6 ข้อ มิติมุ่งจัดการแข่งขัน 5 ข้อ มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน 4 ข้อ และมิติมุ่งโมตรัสสัมพันธ์ 5 ข้อ เป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ มีค่าความตรงตามเนื้อหา 0.90 และค่าความเที่ยง 0.94 เกณฑ์การแปลผล มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.50 – 5.00	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	พยาบาลประจำการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อยู่ในระดับต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (หนังสือรับรองหมายเลข 09-12-2557) และขออนุมัติการดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมแพทยทหารเรือ (COA-NMD-REC 010/58) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ลิขสิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ตามความสมัครใจ แบบสอบถามทั้งหมดถือเป็นความลับและจะถูกทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอม ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้จากสูตร Yamane จำนวน 234 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับมาใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 229 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.80 เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 6 - 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 11 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยข้อมูลส่วนบุคคล ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ โดยแปลความหมายดังนี้ 16

ค่า $r = \pm 1.00$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
ค่า $r > .70$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r ระหว่าง $\pm .30 - .70$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า $r < .30$	หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่า $r = 0$	หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงความสัมพันธ์ ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน



ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.40) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 64.20) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสเป็นคู่ (ร้อยละ 48) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 90) ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-15 ปี (ร้อยละ 35.40) ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในช่วง 3-4 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 54.10) ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์มากที่สุด (ร้อยละ 27.10) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	6	2.60
หญิง	223	97.40
อายุ (Mean =33.15 SD =5.34 Min =22 Max =51)		
21 – 30 ปี	78	34.10
31 – 40 ปี	147	64.20
41 – 50 ปี	3	1.30
มากกว่า 50 ปี	1	0.40
สถานภาพสมรส		
โสด	106	46.30
คู่	110	48.00
หม้าย/หย่า/แยก	13	5.70
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	206	90.00
ปริญญาโท สาขาพยาบาล	19	8.30
ปริญญาโท สาขาอื่น	4	1.70

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Mean =10.77 SD =5.15 Min =1 Max =22)		
1 – 5 ปี	50	21.80
6 – 10 ปี	48	21.00
11 – 15 ปี	81	35.40
16 – 20 ปี	49	21.40
มากกว่า 20 ปี	1	0.40
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1 – 2 ปี	62	27.10
3 – 4 ปี	124	54.10
5 – 6 ปี	43	18.80
หน่วยงาน		
หน่วยวิกฤต	49	21.40
แผนกอายุรเวชกรรม	47	20.50
แผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์	62	27.10
แผนกกุมารเวชกรรม	31	13.50
แผนกสูติ-นรีเวช	22	9.60
ห้องคลอด	15	6.60
แผนก ตา โสต ศอ นาสิก	3	1.30

ส่วนที่ 2 ระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ

ค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.56, SD = .53) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยหัวข้อระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.68) ดังตารางที่ 3

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

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	Mean	SD	ระดับ
สภาพแวดล้อมการเรียนรู้	3.50	.58	สูง
ระบุความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนา	3.68	.61	สูง
การบรรลุความต้องการการเรียนรู้และพัฒนา	3.53	.69	สูง
การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน	3.55	.56	สูง
รวม	3.56	.53	สูง

ส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.92, SD = .68) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยภาวะผู้นำมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.03) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (n = 229)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	Mean	SD	ระดับ
ภาวะผู้นำมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	.70	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา	3.86	.70	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.90	.71	สูง
รวม	3.92	.68	สูง

ส่วนที่ 4 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.86, SD = .55) และทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีมิติมุ่งโมดริสสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 3.94) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (n = 229)

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์	Mean	SD	ระดับ
มิติมุ่งสำเร็จ	3.85	.67	สูง
มิติมุ่งสัจการแห่งตน	3.84	.61	สูง
มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน	3.80	.63	สูง
มิติมุ่งโมตรัสสัมพันธ์	3.94	.64	สูง
รวม	3.86	.55	สูง

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรม
องค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง
กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .639$) วัฒนธรรม
องค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .702$) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ (n = 229)

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

(** $p < .01$)

อภิปรัชญาการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรัชญาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ทั้งค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ เป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงกลาโหมที่มีนโยบายพัฒนาหน่วยทหารให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกรมแพทย์ทหารเรือได้สนองนโยบายโดยสร้างกรมแพทย์ทหารเรือให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้^{12,17} มีการกำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายที่ชัดเจน จัดสิ่งแวดล้อมภายในองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่เสมอ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการระบุและตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยบุคลากรใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์การเป็นสำคัญ ส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรา พันธุ์เจริญ¹⁸ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับผลการศึกษาวรรณวิมล คงสุวรรณ¹⁹ ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า สภาพแวดล้อมทุกด้านที่นำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านในระดับสูง อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน และเป็นจุดรวมของสมาชิกในองค์การ มีบทบาทสำคัญที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพงานมีคุณภาพมากขึ้น²⁰ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาขับเคลื่อนองค์การพยาบาลให้ดำเนินไปตามแผนหรือแนวทางที่เป็นเป้าหมายได้ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้บุคคลในองค์การสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้²¹ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ²² พัชรา พันธุ์เจริญ¹⁸ สายใจ รัตนพันธ์²³ สงวนศรี พันธุ์พานิช²⁴ และกิงกาณจน์ ใจซือกุล¹⁴ ซึ่งจากข้อมูลที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในช่วงเวลาระหว่าง 3-4 ปี (ร้อยละ 54.10) ซึ่งเป็นเวลาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภาคภูมิใจและมีศรัทธาในผู้นำของตนซึ่งต้องใช้เวลา²⁴ ประกอบกับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษามาจากสถาบันพยาบาลของกองทัพเรือ ซึ่งมีการนับถือลำดับชั้นอาวุโสและความเป็นพี่เป็นน้อง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะได้จากการคัดเลือกพยาบาลประจำการที่มีลำดับอาวุโสสูงสุดที่ปฏิบัติการในหอผู้ป่วยนั้นๆ การสั่งสมบารมีจึงเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป และผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับ

ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นต้องมีการนำเสนอผลงานของตนเพื่อเป็นที่ยอมรับทั้งในหอผู้ป่วยและภายนอกหอผู้ป่วยอีกด้วย นอกจากนี้ความศรัทธาในตัวหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือกับองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและบรรลุผลสำเร็จในที่สุด

3. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า จากการที่กรมแพทย์ทหารเรือได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ค่านิยม และนโยบายที่ชัดเจนให้บุคลากรในองค์การได้รับรู้ตั้งแต่ เมตตา ชัยธิรสกุล⁹ กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นการกระตุ้นบุคลากรในองค์การให้ได้รับรู้ถึงค่านิยม ปรัชญา รวมถึงบรรทัดฐานของการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้มีความกระตือรือร้นและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์การ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการระบุและตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ นำความรู้ไปสู่การพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยบุคลากรใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์การเป็นสำคัญ ส่งผลให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับ นิลวรรณ ยूनคำ²⁵ เมตตา ชัยธิรสกุล⁹ และเพ็ญศรี ฉายสบัติ²⁶ อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีอาชีพเดียวกันและมีพื้นฐานการศึกษา รวมถึงความรู้ความสามารถใกล้เคียงกันจะมีความคิด ค่านิยม วัฒนธรรม และรูปแบบการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน²⁷ ซึ่งวัฒนธรรม

องค์การแบบสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้สูงสุด¹⁰ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ทำให้บุคลากรในองค์การมีการให้ความช่วยเหลือกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรพึงพอใจในงาน จึงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ส่งผลไปยังผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจในคุณภาพการบริการ¹⁵

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .639$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายใจ รัตนพันธ์²³ ศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ²² พัทธรา พันธุ์เจริญ¹⁸ อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะที่เปิดกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนจนถึงการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเอื้อต่อการเรียนรู้²⁸ อีกทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นมีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการมากที่สุด มีอิทธิพล มีบทบาททั้งด้านการบริหารและวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ²⁹

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r = .702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ



Cooke and Lafferty¹⁰ ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ บุชบา เกษะสุด³⁰ มณฑนา สุวรรณไพบูลย์³¹ และเพ็ญศรี ฉายสब्ดี²⁶ ศึกษาพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ อีกทั้งผลการศึกษาของวรรณวิมล คงสุวรรณ¹⁹ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลทางอ้อมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผ่านหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงกล่าวได้ว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการถ่ายทอด ประเมินความรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรต่อความรู้ใหม่ๆ วัฒนธรรมองค์การช่วยในการกำหนดทิศทางความเชื่อ³² ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งเสริมคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน⁵ จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับควรพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เด่นชัดขึ้นในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมหน่วยงานและพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่งย่น
2. การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารเรือ นั้น ผู้บริหารควรพิจารณาโดยปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนเกิดความรักและยึดมั่นต่อองค์การ เน้นย้ำในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายต่างๆ ขององค์การ เพื่อที่

บุคลากรจะได้มีความเข้าใจที่ตรงกัน และร่วมกันพัฒนาขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารควรให้กำลังใจ ให้แรงเสริม สนับสนุนในการมอบหมายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมอบหมายงานเหมาะสมตามระดับความสามารถ ยอมรับถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีระบบที่เลี้ยงเพื่อให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ และยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีภายในองค์การอีกด้วย นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติแต่สิ่งดีงาม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทางพยาบาลอีกด้วย

4. ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความมั่นใจในความปลอดภัยระหว่างการทำงาน จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดได้ จัดกิจกรรมผ่อนคลายความตึงเครียดและเมื่อยล้าจากการทำงานแก่บุคลากรในองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายในองค์การอื่นๆ ที่ไม่ใช่ขององค์การพยาบาล เพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์การดังกล่าวให้มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาถึงตัวชี้วัดที่บ่งบอกถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมหน่วยงานนั้นๆ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Armstrong A, Foley P. Foundations for a learning organization : organization learning mechanisms. The Learning organization : an international journal 2003; 10(2): 74-82.
2. ปาริชาติ ชัยอินทร์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการบริหารโรงพยาบาล]. มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551.
3. Seng PM. The fifth discipline : The art and practice of learning organization. New York : doubleday; 1990.
4. De Villiers W A. The learning organization: validating a measuring instrument. The journal of Applied Bussiness Research 2008; 24(4): 11-20.
5. Pool SW. The learning organization: Motivating employees: integrating TQM philosophy in a supportive organizational culture. Leadership and Organization Development Journal 2000; 21(8): 373-78.
6. Chang Su-Chao, Lee Ming-Shing. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. The Learning Organization 2007; 14(2): 155-185.
7. Avolio BJ, Bass BM, Jung DI. Reexamination the component of transformation and transaction leadership using the multifactor leadership questionnaire. Journal of Occupation and Organizational Psychology 1999;72 (4): 411-62.
8. Marquardt MJ, Reynolds A. The global learning organization. New York: IRWIN; 1994.
9. เมตตา ชัยธิรสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยืดหยุ่นต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
10. Cooke R, Lafferty J. Level V : Organizational culture inventory - form I. Plymouth MI : Human Synergistics; 1989.
11. เกศรา รักชาติ. องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป ; 2547.
12. กรมแพทยทหารเรือ. การจัดการความรู้สู่ยุทธศาสตร์ : Knowledge management towards Strategy implementation. ในการประชุมวิชาการกรมแพทยทหารเรือ ครั้งที่ 26. 3-5 กันยายน 2556; โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์.
13. Yamane T. Statistics: an introduction analysis. 2nd ed. New York: Harper & Row.; 1970.
14. กิ่งกาญจน์ ใจชื้อกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2554.



15. นฤมล ตั้งเจริญธรรม. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐระดับตติยภูมิในเขต 15 และ 17. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
16. บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย ;2553.
17. กรมแพทย์ทหารเรือ. นโยบายการจัดการความรู้ ปี 2556. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2556]. แหล่งที่มา <http://www.nmd.go.th/kmnmd2/>
18. พัทธรา พันธุ์เจริญ. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
19. วรณวิมล คงสุวรรณ. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์การแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการทางการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยศรีเตียน; 2553.
20. จารุณี อภิฐาภรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยการมีส่วนร่วมในงานกับประสิทธิผลของหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
21. เรมวล นันทศุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์; 2542.
22. ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2546.
23. สายใจ รัตนพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
24. สงวนศรี พันธุ์พานิช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
25. นิลวรรณ อุ่นคำ. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์. [งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
26. เพ็ญศรี ฉายสับดี. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 7 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2551.
27. เกศรี ลีลาศรีบรรจง. การประเมินองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหาร]. สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์; 2554.



28. ปัทมา จันทวิมล. ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.
29. ราณี หงส์ลิตย. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี. [งานนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2545.
30. บุษบา เกกะสุด. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
31. มณฑนา สุวรรณไพบูลย์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2549.
32. Garvin DA. Building a learning organization. Harvard Business Review 1993; July-August:778-9.