

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร



นางสาวมณฑุทัย แก้วกิริยา

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล


คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-5587-2

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND  
LEARNING ORGANIZATION OF NURSING DEPARTMENT AS PERCEIVED BY  
PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS



Miss Monreutai Kaewkiriya

สถาบันวิทยบริการ

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-5587-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ  
กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตาม  
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวมณฑุทัย แก้วกิริยา

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมหปราน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มลฤทัย แก้วกิริยา: ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับ  
 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
 โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. (RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-  
 DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND LEARNING  
 ORGANIZATION OF NURSING DEPARTMENT AS PERCEIVED BY  
 PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS)  
 อาจารย์ที่ปรึกษา: รศ. ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุขันธ์, 123 หน้า. ISBN 974-17-5587-2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
 ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กร และ 2) ศึกษา  
 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการ  
 เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่  
 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร 11 โรงพยาบาล จำนวน 396 คน ได้จากการสุ่ม  
 แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล การพัฒนา  
 ตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล  
 ได้รับการตรวจความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่า  
 สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .97 .93 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดย  
 ใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยโดยรวมของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนา  
 ตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง  
 ( $X = 3.91, 3.80$  และ  $3.53$  ตามลำดับ)

2. การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการ  
 เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .76$ ) และการสนับสนุนจาก  
 องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย  
 การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .60$ )

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา.....2546.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

## 4477829236: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: SELF-DEVELOPMENT/ ORGANIZATIONAL SUPPORT/ LEARNING  
ORGANIZATION/ NURSING DEPARTMENT/ PROFESSIONAL NURSES

MONREUTAI KAEWKIRIYA: RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-  
DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND LEARNING  
ORGANIZATION OF NURSING DEPARTMENT AS PERCEIVED BY  
PROFESSIONAL NURSES, PRIVATE HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS.  
THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. PUANGTIP CHAIPHIBALSARISDI, Ph.D.,  
123 pp. ISBN 974-17-5587-2

The purposes of this research were; 1) to study learning organization of nursing department, self-development, and organizational support, and 2) to study the relationships between self-development, organizational support, and learning organization of nursing department as perceived by professional nurses, private hospitals, Bangkok metropolis. The research sample consisted of 396 professional nurses, randomly selected through multi-stage sampling technique. Content validity and reliability of the research instruments; self-development, organizational support, and learning organization of nursing department were performed. The Cronbach Alpha Coefficients were .97, .93 and .96 respectively. The data were analyzed by percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficients.

The major findings were as follows:

1. The arithmetic mean of learning organization of the nursing department, self-development and organizational support were at high level ( $X = 3.91, 3.80$  and  $3.53$  respectively).
2. Self-development was highly positive related to learning organization of the nursing department, and organizational support was moderately positive related to learning organization of the nursing department ( $r = .76$  and  $.60$  respectively) with the significantly at the .05 level.

Field of study ....Nursing Administration..... Student's signature .....

Academic year.....2003..... Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาใช้เวลาทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการในการให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจและซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ตลอดระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุมชลปราณ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิจัยและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าอย่างยิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และผู้ประสานงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 12 โรงพยาบาล ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนบุคลากรพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วนไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้สติปัญญาและสิ่งดีงามทั้งหลาย ขอขอบคุณหัวหน้างาน พี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ปัญหาการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>13</b>
โรงพยาบาลเอกชน.....	14
องค์การพยาบาล.....	16
องค์การแห่งการเรียนรู้.....	23
การพัฒนาตนเอง.....	33
การสนับสนุนจากองค์การ.....	42
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	47
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>48</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>60</b>

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5   สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผลการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	91
รายการอ้างอิง.....	94
ภาคผนวก.....	104
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	105
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	119
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	123

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร.....	50
2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง การสนับสนุน จากองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล.....	57
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	61
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม รายด้าน และรายข้อ (n = 396).....	63
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม รายด้านและรายข้อ (n = 396) .....	67
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์กร พยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ (n = 396)...	72
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุน จากองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล (n = 396).....	73

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	47
---	---------------------------	----



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ต้นทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางโครงสร้างการเมือง ระบบเศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร และค่านิยมวัฒนธรรมโลก ร่วมกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดโลกไร้พรมแดน กระตุ้นให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงทั่วโลก ทำให้วิถีคิดและวิธีการจัดการที่มีอยู่เดิมไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ใหม่ของโลกที่เปลี่ยนไป จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทั้งแนวคิดและวิธีการวางแผนขององค์กรใหม่ (ดูจดาว ดวงเด่น, 2540) วิธีการหนึ่งที่ยังคงสามารถทำได้ คือ การจัดทำการวางแผนพัฒนาทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร การพัฒนางาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรให้มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น องค์กรที่อยู่รอดได้จะต้องเป็นองค์กรที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว โดยต้องอาศัยการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และวิธีการจัดการที่หลากหลาย องค์กรกำลังกระตุ้นให้เกิด คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนไปพร้อมๆ กับองค์กรได้อย่างมีระบบแบบแผน มีความต่อเนื่อง และมุ่งไปตามทิศทางของวิสัยทัศน์เดียวกัน

หลายองค์กรได้นำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร มีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กรโดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (บุบผา พวงมาลี, 2542) ปีเตอร์ เอ็ม เซ็งกี้ (Peter M. Senge) นักวิชาการด้านการเรียนรู้ในองค์กรของ Sloan School of Management แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) อธิบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้เรียนรู้ถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันขององค์กร เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร

ซึ่งการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากบุคลากรในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคลากรขององค์กรคู่แข่ง ก็จะมีผลให้องค์การนั้นมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง (Senge, 1990: 3)

จากสภาวะการณ์ของโรงพยาบาลปัจจุบันในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลหรือเอกชน ต่างก็มีการแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพบริการ ที่เห็นได้ชัดคือการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลทุกแห่งตื่นตัว แข่งขันกัน เพื่อให้โรงพยาบาลของตนได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของการให้บริการและมีผลทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในการรักษาพยาบาลมากขึ้น ร่วมกับผู้ใช้บริการมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น รู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น และมีทางเลือกใช้สถานบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น จึงมีความคาดหวังต่อคุณภาพบริการสูงขึ้น และแสวงหาการบริการสุขภาพที่ตอบสนองความต้องการของตน จากสภาวะการณ์ดังกล่าว ทำให้โรงพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งต้องมีการเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างสรรค์กระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

โรงพยาบาลเอกชน เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการรักษาพยาบาล โดยเน้นการเสริมบริการภาครัฐที่ไม่สามารถจัดบริการให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนได้ มี 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งแสวงหาผลกำไร (Profit hospital) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจ และโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร (Nonprofit hospital) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการเพื่อการกุศล ไม่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้บริหารได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบผลกำไร (เทพนม เมืองแมน, 2533 อ้างถึงใน สมบุญ ชัตติยะวงศ์, 2543) โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองที่มีความเจริญ แต่ละโรงพยาบาลมุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและให้บริการรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการรักษาพยาบาลทุกสาขาทางการแพทย์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่มีจำนวนเตียง 200-500 เตียง จะมีเทคโนโลยีและเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีขีดความสามารถในการรักษาพยาบาลสูงกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กที่มีจำนวนเตียงต่ำกว่า 100 เตียง (สมชาติ ไตรรักษา, 2546) มีระบบการพัฒนาคุณภาพ ได้แก่ การจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) มาตรฐานสากล (International Organization for Standardization: ISO) 5ส ฯลฯ และเป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพมากพอในการพัฒนานวัตกรรมให้มีความรู้ ความชำนาญในงานวิชาชีพและงานบริการ เพื่อสร้างคุณภาพที่ดีต้องมี (Must be

quality) และคุณภาพที่ประทับใจ (Attractive quality) ให้กับผู้ใช้บริการ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพยาบาลซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล เป็นผู้ที่ใกล้ชิดติดกับผู้ใช้บริการมากที่สุด อยู่กับผู้ใช้บริการมากที่สุด และเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างสรรคุณภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและโรงพยาบาลได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับปรัชญาและภารกิจของโรงพยาบาล แต่มีข้อสังเกตและการวิพากษ์ถึงความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพของบุคลากรพยาบาลในเรื่องของการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเนื่องจากระบบและรูปแบบการพัฒนาไม่ชัดเจน มีเพียงการอบรมระยะสั้นที่เกิดขึ้นตามโอกาสและตามความ สนใจของแต่ละบุคคล ยังไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่แน่ชัด ทั้งยังไม่สอดคล้องกับระบบการพัฒนาตำแหน่งหน้าที่อีกด้วย สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของเอกชนยังคงมีจุดอ่อนเรื่องนี้อยู่มาก (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537) ร่วมกับในโรงพยาบาลเอกชนยังคงมีอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรพยาบาลอยู่มาก มีพยาบาลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาจำนวนน้อย ทำให้เกิดภาระงานมากกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ มีผลต่อการลาเพื่อศึกษาต่อ ถึงแม้ในบางครั้งฝ่ายการพยาบาลมีการจัดอบรมวิชาการ ก็จะพบปัญหาในการเข้าร่วมอบรม ซึ่งอาจเกิดจากทั้งบุคลากรพยาบาลเองที่มีความสนใจใฝ่หาความรู้น้อย ต้องการเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นมากกว่า หรือเกิดจากการที่ไม่มีบุคลากรพยาบาลขึ้นปฏิบัติงานแทนการพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาทั้งโดยหน่วยงาน และโดยบุคลากรพยาบาลเองประกอบกัน ทั้งนี้ต้องมีแผนในการพัฒนาและมีเป้าหมายที่ชัดเจนด้วย ดังนั้น การเรียนรู้จึงเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่บุคลากรพยาบาลต้องกระทำตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการพยาบาล

ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการด้านสุขภาพ ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานคือการสร้างงานบริการที่มีคุณภาพเพื่อเป็นที่ประทับใจของผู้รับบริการ หากฝ่ายการพยาบาลไม่ก้าวไปพร้อมกับความก้าวหน้าอื่นๆ ในระบบสุขภาพ ย่อมมีผลให้ความเจริญขององค์กรสุขภาพช้าลงและอาจก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงได้มากขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) ดังนั้น ฝ่ายการพยาบาลจึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนา

ศักยภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกโดยอาศัยการเรียนรู้เข้ามาเกี่ยวข้อง มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการแสวงหาความรู้ มีการคิดอย่างมีระบบ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ และคิดหาแนวทางใหม่ร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลให้มีความเป็นเลิศในคุณภาพของบริการทางการแพทย์พยาบาล (เสาวรส บุนนาค, 2543)

บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้นำไปสู่ประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ความอ่อนด้อยหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาองค์การจึงต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดีที่สุด คือ การที่บุคคลพัฒนาตนเอง (สมใจ ลักษณะ, 2543) โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในองค์การต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์การจึงจะมีความก้าวหน้าและได้รับความไว้วางใจ ดังนั้น วิธีหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าคือการพัฒนาตนเองของบุคลากร การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ คือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของผู้ทำงานซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์การ (Megginson และคณะ, 1990 อ้างถึงใน เจริญพร ตรีเนตร, 2543) การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองและเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ (รักชนก วันทอง, 2545) ดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย มีอุดมการณ์ ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ ให้เจริญงอกงามทั้งทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม (เจริญพร ตรีเนตร, 2543) ในการพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในองค์การจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การ (พีรวัส จารุดุล, 2541) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการหาวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน และแบ่งปันความคิด ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้น ในองค์การพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงควรพัฒนาตนเองให้มีพื้นฐานความรู้และทักษะวิชาชีพอยู่เสมอ เมื่อพยาบาลพัฒนาตนเองแล้วจะทำให้มีความรู้ ความชำนาญในงานเพิ่มมากขึ้น เกิดการพัฒนางาน พัฒนาความคิด จนมีผลไปถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ใกล้เคียง ทำให้เกิดการพัฒนาด้านตนเองในพยาบาลแต่ละคนร่วมกัน เกิดความรู้ร่วมกัน มีการพัฒนางานร่วมกันและขยายการพัฒนา ส่งผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในองค์การพยาบาลและโรงพยาบาล

การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การควรมีการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้โอกาสในการเรียนรู้ หรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการก้าวไปสู่องค์การยุคใหม่และนำไปสู่ความเป็นเลิศในองค์การ มีการสนับสนุนการปฏิบัติงาน สนับสนุนด้านโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เห็นคุณค่าของผลงานที่บุคลากรปฏิบัติ มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยในผลการ

ปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันในวิชาชีพและองค์กร ในการให้การสนับสนุน ก่อให้เกิดความสมัครใจ ยินดี กระตือรือร้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดการสร้างผลงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) โดยอาศัยการเรียนรู้ การใฝ่รู้ และความพยายามเพื่อความสำเร็จของ บุคลากรซึ่งจะส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร จากการศึกษาของ Troyan (1996) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรโดยโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริม การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการของผู้จัดการทางการแพทย์ และจากการศึกษาของ Eisenberger และคณะ (1990 อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) พบว่า การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรได้ สนับสนุนให้มีโอกาสความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อ องค์กรมากยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอดทนในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการสนับสนุนของ องค์กรพยาบาลที่มีต่อความพยายามในการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว พยาบาลจะเกิดความเชื่อมั่นในการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรพยาบาลยุคใหม่ และมีความเป็นเลิศด้านการบริการพยาบาล

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย การพยาบาล การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และการสนับสนุนจากองค์กร โรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานครว่าเป็นอย่างไร และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล เพื่อ ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการ พยาบาลและของโรงพยาบาล เป็นแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงการสนับสนุนจากองค์กร รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อการบริการ พยาบาลที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร

## ปัญหาการวิจัย

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร หรือไม่ อย่างไร

## แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

### การพัฒนาตนเอง

รากฐานของการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ ถ้าองค์การปราศจากพนักงานที่ใฝ่การเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์การจะก้าวไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ (Marquardt และ Reynolds, 1994) การที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาบุคคลในองค์การ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับบุคคลทุกคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือต้องทำให้บุคคลเรียนรู้ก่อน องค์การจึงจะเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาไปในทางที่ดีด้วย (Swieringa และ Wierdsma, 1992 อ้างถึงใน บุษผา พวงมาลี, 2542) ในองค์การพยาบาล การพัฒนาที่ได้ผลดีและตรงตามความต้องการที่สุดคือการพัฒนาได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการปรับปรุงตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ (วรางคณา สิริบุษยะ, 2544) ดังที่ Cooper (1980 อ้างถึงใน รักชนก วันทอง, 2545) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาไปไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ในความสามารถของพยาบาลอย่างมาก ในการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการสุขภาพ ดังนั้น พยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่ง Boydeil (1985) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจ เข้าใจตนเองและใส่ใจผู้อื่นเพิ่มขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลให้ทันและสามารถรับกับเหตุการณ์เฉพาะหน้าได้ การพัฒนาตนเองนับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยการมีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ จึงจะเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง (Megginson และ Pedler, 1992) ดังนั้น พยาบาลทุกคนและทุกระดับจึงควรมีการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการหรือรูปแบบใดนั้นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะจัดสรรให้เกิดกับตนเอง แต่มีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ตามสิ่งที่ตนต้องการ และต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจึงจะเกิดผลสำเร็จใน



การพัฒนาตนเองและองค์การพยาบาล (Swanburg, 1968) จากเหตุผลข้างต้น การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ จึงมีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

### การสนับสนุนจากองค์การ

ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหลักของโรงพยาบาลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพื่อนำความรู้และทักษะมาใช้ในการส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ การทำให้เกิดความรู้และความสามารถดังกล่าว ฝ่ายการพยาบาลจำเป็นต้องส่งเสริมและจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพยาบาล (เสาวรศ นุนาค, 2543) ให้โอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้พยาบาลนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพยาบาล เพื่อให้พยาบาลได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ (Marquardt และ Reynolds, 1994) ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือและส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่ฝ่ายการพยาบาลให้การสนับสนุน ทั้งในด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนา การใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและการเห็นคุณค่าของผลงาน ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเชื่อมั่น มีการพัฒนาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น Eisenberger และคณะ (1986 อ้างถึงใน สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, 2545) กล่าวว่า การรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนจะทำให้บุคคลเกิดความสนใจ ยินดี กระตือรือร้นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้เจริญก้าวหน้าจนเป็นความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากบุคคลมีการเรียนรู้จึงจะเกิดความรู้ และพัฒนาความรู้สู่การปฏิบัติงานเป็นความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ Shore และ Shore (1995 อ้างถึงใน สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, 2545) ที่พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเงินเดือนและค่าตอบแทนที่องค์การมอบให้สูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติ (Action learning) เป็นการเรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาเก่าสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่ที่อาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์การจึงมีความสำคัญต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร
2. การสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและมีประสบการณ์การทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 การพัฒนาตนเอง ตามแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) ประกอบด้วย 1) ความปรารถนาในการเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) การสรรหาบุคคล 6) ความอดทน ต่อผู้ และความพยายาม และ 7) การประเมินผลด้วยตนเอง

2.1.2 การสนับสนุนจากองค์การ ตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986)

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามแนวคิดของ Senge (1990) ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**ฝ่ายการพยาบาล** หมายถึง องค์การพยาบาลที่ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกันด้วยความรับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

**พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในฝ่ายการพยาบาลไม่ต่ำกว่า 1 ปี และเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

**โรงพยาบาลเอกชน** หมายถึง โรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นโดยเอกชน อาจเป็นบุคคลหนึ่งหรือคณะหนึ่งให้บริการทางสุขภาพด้านต่างๆ แก่ประชาชน มี 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งแสวงหาผลกำไร หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจ จัดตั้งในรูปบริษัท จำกัดโดยกลุ่มบุคคล และโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการเพื่อการกุศล เพื่อสาธารณประโยชน์ ไม่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้บริหารได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบผลกำไร เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่ให้บริการรักษาพยาบาลทุกสาขาทางการแพทย์ มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร ตามที่ขึ้นทะเบียนไว้กับกองการประกอบโรคศิลปะ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2545

**ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล** หมายถึง การที่ฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นฝ่ายการพยาบาลมีรูปแบบของความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการแตกแขนงของความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยิ่งบุคลากรพยาบาลมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งฝ่ายการพยาบาล ซึ่งในการวิจัยนี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลจากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามแนวคิดของ Senge (1990) มี 5 องค์ประกอบ คือ

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายเพิ่มความสามารถในระดับบุคคล รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลที่ร่วมงานด้วยมีการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

2) การมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental models) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีแบบแผนทางจิตสำนึก มีทัศนคติการมองโลกตลอดจนความเชื่อที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความกระฉับกระเฉงเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและของฝ่ายการพยาบาล ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย

3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รู้ว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานร่วมกัน เป็นภาพอนาคตที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับฝ่ายการพยาบาลที่ทุกคนได้ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจกระทำให้เกิดขึ้น โดยเป็นไปในทิศทางสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดและจับต้องได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในฝ่ายการพยาบาล

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รู้ว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะวิถีคิดร่วมกัน มีการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและเรียนรู้วิถีปฏิบัติ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม

5) การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รู้ว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีวิธีการคิดและมีการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

**การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเรียนรู้เลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์การพยาบาล โดยกระทำด้วยตนเองหรือที่ได้รับจากองค์การ วัดด้วยแบบสอบถามการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) ประกอบด้วย

1) ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะเข้าใจองค์การและการปฏิบัติงาน มีการสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง

2) การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพทำความเข้าใจถึงสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เป็นการสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ส่วนแนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองทำได้หลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หรือสนทนากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ แล้วนำมาคิดวิเคราะห์ ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

3) การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไว้หลังจากได้วิเคราะห์สำรวจตนเองแล้ว ว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตน และการกำหนดเป้าหมายควรมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

4) การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการรู้ การฝึกฝนกับเพื่อนๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่างๆ

5) การสรรหามนุษย์ (Recruit of other people) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพสรรหาแสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพยาบาลต้องเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6) ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and preserverance) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีความพากเพียรพยายามมาจนอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญในระหว่างการเรียนรู้ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ

7) การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า สิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเองและตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาต่อไป

**การสนับสนุนจากองค์กร** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากฝ่ายการพยาบาลในด้านต่างๆ การมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของฝ่ายการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปรากฏให้เห็นและรับรู้ได้ วัดด้วยแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) ซึ่งเป็นการวัดการสนับสนุนโดยรวมเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัว ความปลอดภัยในงาน สวัสดิการเกี่ยวกับชีวิตและการ

มีสุขภาพดี การตอบสนองผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงาน และการได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนจากองค์การและส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล
2. เป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการแพทย์ได้เห็นความสำคัญและมีการบริหารจัดการที่จะส่งเสริมองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ค้นคว้าจากตำรา วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป็นหัวข้อนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชน
  - 1.1 โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นขององค์การศาสนาหรือมูลนิธิ
  - 1.2 โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปแบบบริษัท
2. องค์การพยาบาล
  - 2.1 ความหมายขององค์การพยาบาล
  - 2.2 ลักษณะขององค์การพยาบาล
  - 2.3 โครงสร้างขององค์การพยาบาล
  - 2.4 การบริหารงานขององค์การพยาบาล
  - 2.5 การพัฒนาองค์การพยาบาลเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
3. องค์การแห่งการเรียนรู้
  - 3.1 ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้
  - 3.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
  - 3.3 แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้
  - 3.4 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้
  - 3.5 องค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล
  - 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาตนเอง
  - 4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 4.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง
  - 4.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
  - 4.4 กระบวนการพัฒนาตนเอง
  - 4.5 การพัฒนาตนเองกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
  - 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

## 5. การสนับสนุนจากองค์การ

- 5.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ
- 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ
- 5.3 การสนับสนุนจากองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ

### 1. โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชน เป็นโรงพยาบาลที่ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการรักษาพยาบาล โดยเน้นการเสริมบริการภาครัฐที่ไม่สามารถจัดบริการให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชนได้ มี 2 ประเภท คือ โรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งแสวงหาผลกำไร (Profit hospital) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการในรูปแบบธุรกิจ และโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร (Nonprofit hospital) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินกิจการเพื่อการกุศล ไม่มีจุดมุ่งหมายให้ผู้บริหารได้รับผลประโยชน์ในรูปแบบผลกำไร (เทพนม เมืองแมน, 2533 อ้างถึงใน สมบุญ ชัตติยะสุวงศ์, 2543) โรงพยาบาลเอกชนเปิดให้บริการด้านสุขภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้บริการด้านการรักษาที่ได้มาตรฐานในทุกสาขาการแพทย์ มุ่งเน้นในคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการรักษาพยาบาล ผสมผสานควบคู่ไปกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย เหล่านี้จะช่วยลดภาระของรัฐบาลและทำให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี (สมชาติ ไตรรักษา, 2546) โดยทั่วไป โรงพยาบาลเปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง มีบริการทางการแพทย์ครบทุกด้าน โรงพยาบาลบางแห่งบริหารจัดการในลักษณะเป็นศูนย์ครบวงจรเพื่อให้บริการสุขภาพแบบครบถ้วน ณ จุดเดียว (One stop service) สำหรับการบริการสุขภาพที่โรงพยาบาลเอกชนจัดพิเศษนอกเหนือจากการรักษาโรคทั่วไปมักจะตั้งเป็นศูนย์เฉพาะทางและมีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางถึงความสามารถเฉพาะทาง มีเครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ล้ำหน้า ซึ่งโรงพยาบาลคู่แข่งหรือโรงพยาบาลบางแห่งอาจมีความสามารถได้ไม่เท่า

#### 1.1 โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นขององค์การศาสนาหรือมูลนิธิ

ในประเทศไทย โรงพยาบาลเอกชนมีจุดเริ่มมาจากองค์การศาสนาหรือมูลนิธิ ซึ่งบางแห่งตั้งมานานเป็น 100 ปี และมีขนาดของโรงพยาบาลแตกต่างกันตั้งแต่ 10-800 เตียง ส่วนมากโรงพยาบาลขององค์การศาสนาได้รับเงินสนับสนุนจากผู้เลื่อมใสศรัทธาและกองทุนจากองค์การศาสนาในต่างประเทศ ในการบริหารมักจะมีชาวต่างชาติมาร่วมบริหารอยู่ด้วย โรงพยาบาลจึงเป็นระเบียบ ส่วนโรงพยาบาลมูลนิธิมีมูลนิธิคอยช่วยเหลือด้านการเงิน การบริหารการเงินมักจะบริหารโดยองค์การศาสนา ด้านวิชาการอาจมีการติดต่อกับองค์การต่างประเทศเพื่อมาสอนและแลกเปลี่ยนความรู้ ส่วนด้านนโยบายการบริหารมีการคำนึงถึงการอยู่รอดและเรื่องกำไรขาดทุน



น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัทเนื่องจากมีกองทุนคอยช่วยเหลือ อัตราค่าบริการต่างๆ จึงต่ำกว่า ประชาชนจึงนิยมไปรับบริการ แต่อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่จะต่ำกว่าโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัทอยู่บ้าง ทำให้การจูงใจในการทำงานอาจน้อยกว่าตามไปด้วย ในส่วนของการจัดรูปองค์การและการบริหารงานจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การศาสนาและมูลนิธิ แต่ก็มุ่งที่การจัดบริการที่ดีที่สุดเพื่อประชาชน

## 1.2 โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัท

โรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปบริษัทที่มีขนาดไม่เกิน 30 เตียง จะไม่แยกแผนก เน้นหนักไปในการรักษาพยาบาลอย่างเดียว และมีแพทย์ประจำไม่ครบทุกแขนงวิชาการรักษาโรค แต่บางโรงพยาบาลก็แบ่งเป็นบางแผนกที่มีแพทย์รับผิดชอบ ส่วนมากจะเป็นแผนกหลัก เช่น แผนกศัลยกรรม แผนกสูตินรีเวช แผนกอายุรกรรม และแผนกกุมารเวชกรรม เป็นต้น

สำหรับโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยเกิน 50 เตียงขึ้นไป ส่วนมากจะแยกแผนกอย่างสมบูรณ์เหมือนกับโรงพยาบาลรัฐบาลทั่วไป จะต่างกันบ้างในเรื่องของการเผยแพร่การส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งโรงพยาบาลเอกชนมีแผนกประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์ให้กับประชาชนทั่วไป ทั้งทางด้านสื่อสารมวลชน ทางด้านจุลสาร ทางวิทยุและโทรทัศน์ นับว่าโรงพยาบาลเอกชนมีส่วนช่วยทางด้านสุขภาพอยู่มาก ทำให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องโรคภัยและวิธีป้องกันดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเสริมภาพพจน์ที่ดีของโรงพยาบาลในสายตาประชาชน

โรงพยาบาลเอกชนเข้ามามีบทบาทในสังคมไทยอย่างมาก นอกจากจะช่วยลดภาระของรัฐในการดูแลรักษาแล้ว ยังช่วยให้คุณภาพชีวิตประชาชนที่พอจะมีความสามารถจ่ายได้ให้มีความสะดวกสบายดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ความอยู่รอดของโรงพยาบาลเอกชนจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการบริหารจัดการที่สร้างผลกำไรเพื่อนำมาหล่อเลี้ยงองค์การ โรงพยาบาลเอกชนที่เปิดบริการรักษาโรคทั่วไปที่มีขนาดใหญ่ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอจะมีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรของตนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพการบริการและคุณภาพด้านการรักษาพยาบาล การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่ทำให้โรงพยาบาลเอกชนทุกแห่ง ตื่นตัว แข่งขันกัน เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของการให้บริการและมีผลทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในการรักษาพยาบาลมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งต้องมีการเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และสร้างสรรค์กระบวนการในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การโดยมีพื้นฐานจากการเรียนรู้ส่วนบุคคลเพื่อพัฒนา กระแสการแข่งขันระหว่างโรงพยาบาลเอกชนด้วยกันเองส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ต้องคำนึงถึงคุณภาพของการบริการ รวมถึงการขยาย

บทบาทในการช่วยเหลือสังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่โรงพยาบาล ดังนั้นโรงพยาบาลจึงต้องมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ มีการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความคิดอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาตนเองและวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับองค์การและการเปลี่ยนแปลงรอบตัว ร่วมกันเรียนรู้เป็นทีมและทำงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานทั้งในด้านวิชาชีพและด้านบริการให้มีคุณภาพสูงสุด

## 2. องค์การพยาบาล

### 2.1 ความหมายขององค์การพยาบาล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539) ให้ความหมายขององค์การ (Organization) หมายถึง ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน ทั้งนี้ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) ให้ความหมายขององค์การ คือ กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งซึ่งมาร่วมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายการบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานนั้น เพื่อจัดเป็นองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ นอกจากนี้ วรรณภา โสฐิยัมพราย (2545) ยังให้ความหมายขององค์การว่า หมายถึง การรวมกันของบุคคลเพื่อทำกิจกรรม มีการจัดระเบียบการทำงานร่วมกันเพื่อช่วยให้การทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยมีการมอบหมายงาน จัดและประสานกิจกรรมให้สอดคล้องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตกลง

โดยสรุป องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมทำกิจกรรมด้วยกันอย่างเป็นระบบ มีการมอบหมายและแบ่งความรับผิดชอบ รวมทั้งประสานงานและติดตามงานเป็นระยะเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนคำว่า องค์การพยาบาล (Nursing organization) เป็นองค์การทางสุขภาพที่มีความสลับซับซ้อนและใหญ่ที่สุด บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2533) กล่าวว่า องค์การพยาบาลเป็นโครงสร้างที่ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีบุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไปรวมกลุ่มกันเพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล เพื่อให้บริการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ได้ให้ความหมายในทำนองเดียวกันว่า องค์การพยาบาล คือ การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อให้การพยาบาล (Nursing service) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติต่อผู้ป่วยและผู้ที่ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยอันดีของประชาชน ทั้งนี้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ที่จำเป็นด้วย สอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2541) ที่

กล่าวว่า องค์การพยาบาล เป็นการรวมกลุ่มของพยาบาลอย่างมีระบบ เพื่อการทำหน้าที่ต่างๆ ให้  
งานของวิชาชีพการพยาบาลประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์การพยาบาล หมายถึง การรวมตัวกันของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อ  
ปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและ  
สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้รับบริการ โดยมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

## 2.2 ลักษณะขององค์การพยาบาล

องค์การพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการ  
ให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ซึ่งประกอบไปด้วยกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทุก  
ระดับ ทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการและบุคลากรอื่นๆ มาร่วมกันดำเนินการและปฏิบัติ  
กิจกรรมการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ องค์การพยาบาลมีชื่อเรียกแตกต่างกันตาม  
ความนิยมหรือความเหมาะสมของโรงพยาบาลหรือสถาบันบริการสุขภาพ บางแห่งเรียก กอง  
พยาบาล หรืองานพยาบาล เช่น กระทรวงสาธารณสุขใช้คำว่ากลุ่มงานพยาบาล ส่วน  
ทบวงมหาวิทยาลัยใช้คำว่า ฝ่ายการพยาบาล ซึ่งหมายถึงองค์การพยาบาลนั่นเอง (กุลยา ตันติ  
ผลาชีวะ, 2539)

องค์การพยาบาลเป็นระบบสังคมเปิด มีระบบงานที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน มีแผนการ  
พยาบาลต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และ  
ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่ต้องอาศัยการติดต่อประสานงาน  
ระหว่างกัน ดังนั้น การจัดองค์การพยาบาลต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ สิ่งแวดล้อมทั้ง  
ภายนอกและภายในขององค์การ กำหนดระเบียบการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการแบ่ง  
งานกันทำ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับบุคคลแต่ละตำแหน่ง มีการปรับเปลี่ยนระบบงาน  
โครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ รวมถึงมีการพัฒนาและสนับสนุน  
บุคลากรให้ประสบความสำเร็จในทิศทางของตนเองและขององค์การรวมกัน (ยุพดี โสติพิพันธ์,  
2539)

ลักษณะขององค์การพยาบาลจะครอบคลุมในด้านการพยาบาลต่างๆ ซึ่งมีขอบเขต  
หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวง; กระทรวงสาธารณสุข, 2528)

1. งานส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การให้คำปรึกษาและเป็นพี่ปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ  
รวมทั้งการดำเนินการและร่วมสอนสุขศึกษาในแผนกการพยาบาลทุกรูปแบบ ดำเนินการและ  
ประสานงานในการจัดคลินิกต่างๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

2. งานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค ได้แก่ การจัดระบบป้องกัน  
และดูแลผู้ป่วยติดเชื้อ รวมทั้งผู้ป่วยที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ ใช้หลักการทำให้ปราศจากเชื้อ (Aseptic  
technique) ในการปฏิบัติงาน จัดระบบดูแลรักษาความสะอาดและการทำลายเชื้อในหน่วยงาน

จัดการเฝ้าระวังเชื้อโรคโดยการค้นหาแหล่งติดเชื้อ การบันทึกสถิติโรคติดเชื้อและการรายงาน  
สถานะการติดเชื้อและจัดบริการให้ภูมิคุ้มกันโรคเมื่อเกิดโรคระบาดตามฤดูกาล

3. งานการรักษาพยาบาล ได้แก่ การจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตลอดเวลาเพื่อ  
ปฐมนิเทศผู้ป่วยและญาติที่มาใช้บริการเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติต่างๆ ขณะอยู่โรงพยาบาล  
จัดสิ่งแวดล้อม จำแนกประเภทผู้ป่วย จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่พร้อมใช้งานได้ที่  
บันทึกระเบียบรายงานอย่างถูกต้องครบถ้วน ค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยในการให้  
การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ปลอดภัยและประหยัด

4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ ได้แก่ การสอนและการช่วยเหลือผู้ป่วยให้ปฏิบัติกิจวัตร  
ประจำวันด้วยตนเอง

5. การประสานงาน ได้แก่ การจัดระบบติดต่อและประสานงานทั้งภายในและ  
ภายนอกหน่วยงาน มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ทุกหน่วยงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานขององค์การพยาบาลยังจำแนกได้ 4 ด้าน คือ ด้าน  
บริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล ด้านวิชาการพยาบาล และการประสานงานกับ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; กองการพยาบาล, 2539 อ้างถึงใน  
นฤมิตร ดิษบรรจง, 2544) ดังนี้

1. ด้านบริหารการพยาบาล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีระบบ มี  
ประสิทธิภาพ และสามารถให้การสนับสนุนการจัดบริการรักษาพยาบาลให้เป็นระเบียบ มีขั้นตอน  
โดยให้มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด

2. ด้านบริการพยาบาล เป็นการจัดบริการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการ  
พยาบาลที่รวดเร็ว ปลอดภัย ประหยัด โดยให้ผู้ป่วยบรรเทาหรือทุเลาจากความเจ็บป่วย ปราศจาก  
อาการทุพพลภาพหรือภาวะแทรกซ้อนต่างๆ และสามารถกลับเข้าดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมี  
ความสุข รวมทั้งช่วยดูแลตนเองได้ถูกต้องภายหลังเจ็บป่วย และครอบครัวผู้ป่วยมีความรู้ในการ  
ป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสภาพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. ด้านวิชาการพยาบาล เป็นการจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการพยาบาลให้มี  
ประสิทธิภาพและพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ตลอดจนมีคุณธรรมและ  
จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถสอน นิเทศงาน และควบคุมกำกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างมี  
คุณภาพ

4. ด้านการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการจัดระบบงานเพื่อให้การ  
ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานสอดคล้องกัน การบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดบริการ  
พยาบาล ตลอดจนลดปัญหา อุปสรรคและข้อขัดแย้ง ทำให้การทำงานคล่องตัว มีแนวทางในการ  
ดำเนินงาน ติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ

กล่าวได้ว่า ลักษณะบทบาทหน้าที่ขององค์การพยาบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การพยาบาล ถ้าองค์การพยาบาลมีสมาชิกที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ในการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับลักษณะบทบาทหน้าที่ขององค์การพยาบาล โดยอาศัยการเรียนรู้ของบุคคล เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการสนับสนุนจากองค์การพยาบาลแล้ว คุณภาพทางการพยาบาลก็เป็นผลลัพธ์อย่างแท้จริงที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

### 2.3 โครงสร้างขององค์การพยาบาล

โครงสร้างขององค์การพยาบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละหน่วยงานขององค์การปฏิบัติงานและประสานประโยชน์กันอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากองค์การพยาบาลเป็นระบบเปิด มีสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกำหนดโครงสร้างองค์การจึงต้องพิจารณาในหลายประเด็น เช่น ลักษณะงาน พฤติกรรมของบุคคล ในองค์การ กลยุทธ์ในการบริหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม หลักสำคัญในการกำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาล ควรมีลักษณะดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2533)

1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy or line of authority) สายการบังคับบัญชาจะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ทราบถึงตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจในการสั่งการลดหลั่นกันลงมา สายการบังคับบัญชาขององค์การพยาบาลจะมีลักษณะสูงชัน (Tall structure) หรือ แบนราบ (Flat structure) ก็ได้ ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ และองค์การนั้นใช้ระบบบริหารในลักษณะกระจายอำนาจหรือรวมอำนาจ

2. ขอบเขตการควบคุม (Span of control) หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะบอกให้ทราบถึงขอบเขตการควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา

3. ตำแหน่งหลักและตำแหน่งช่วย (Line and staff position) องค์การพยาบาลโดยทั่วไปมักจัดโครงสร้างองค์การ โดยแบ่งหน้าที่ใหญ่ๆ ออกเป็น 2 ด้าน คือ หน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหลัก (Line position) หรือสายตรงของหน่วยงาน และหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งช่วย (Staff position) หรือสายงานรองของหน่วยงาน

ตำแหน่งหลัก หมายถึง ตำแหน่งที่เป็นแกนกลางของหน่วยงาน มีอำนาจสั่งการ และมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน

ตำแหน่งช่วย หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานหลัก แต่ไม่มีอำนาจสั่งการโดยตรงแก่บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานหลัก

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) หมายถึง อำนาจในการสั่งการตามขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งควรต้องกำหนดและระบุให้ชัดเจน อย่าให้ซ้ำซ้อนก้ำก้ำกัน

5. การกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสาร (Channel of communication) ควรต้องกำหนดให้ชัดเจนเหมาะสม เพื่อให้ระบบการส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานและองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การพยาบาลส่วนใหญ่ใช้รูปแบบโครงสร้างองค์การแบบงานหลัก ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบธรรมดา ไม่สลับซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้าหน่วยงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างองค์การอาจสูงขึ้นหลายชั้นหรือแบบราบเพียง 2-3 ชั้นแล้วแต่หน่วยงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

## 2.4 การบริหารงานขององค์การพยาบาล

การบริหารงานขององค์การพยาบาลมีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับดูแลและเฝ้าอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ลักษณะงานขององค์การพยาบาลจำแนกออกเป็น 3 ด้าน (บุบผา พวงมาลี, 2542) คือ

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานของฝ่ายการพยาบาลมีระบบ โดยให้การสนับสนุนการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะงานการบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน

2. การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สถาบัน หรือความต้องการและปัญหาของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ลักษณะของงานบริการพยาบาลจะให้บริการที่ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษา การส่งเสริม และการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งการดูแลบุคคลทั้งคน (Holistic care) การบริหารงานบริการมีกิจกรรมการบริการที่หลากหลาย เช่น การจัดบริการพยาบาลตามความต้องการหรือตามปัญหาและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การจัดบริการพยาบาลให้มีผู้รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล เป็นต้น

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นงานปฏิบัติการทางวิชาการ ซึ่งดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและ

เผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนค้นคว้าวิจัยทางการแพทย์พยาบาล และอีกส่วนหนึ่ง เป็นงานบริการการศึกษา ซึ่งมีกิจกรรมในการดำเนินงานในเรื่องการประสานงานกับสถาบันการศึกษา จัดประสบการณ์การศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศน์การศึกษา การอำนวยความสะดวก และการประเมินผลภาคปฏิบัติของนักศึกษา

## 2.5 การพัฒนาองค์การพยาบาลเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพ ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาท ทบพทวนความเชื่อ วิสัยทัศน์ ภารกิจและโครงสร้างขององค์การว่าควรจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มของระบบสุขภาพที่พึงประสงค์ในอนาคต (รัชนก วันทอง, 2545) การเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานและการปรับตัวขององค์การ ประกอบด้วย (บุบผา พวงมาลี, 2542)

1. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งภายใต้การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ยังประกอบไปด้วยปัจจัยที่สำคัญหลายประการ ได้แก่

1.1 ปრაการการณโลกาภิวัตน์

1.2 การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจและการตลาดที่จะรุนแรงขึ้น

1.3 แรงกดดันจากเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม

1.4 ทฤษฎีและแนวคิดใหม่ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เทคโนโลยีมีลักษณะที่เป็นพลวัต (Dynamic) สูงขึ้น

1.5 ยุคใหม่ของการแข่งขันที่จะเน้นการแข่งขันที่ความรู้

1.6 ปัจจัยด้านทรัพยากรในการผลิตและแรงงานที่จะเปลี่ยนแปลงไป

2. การเปลี่ยนแปลงในด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ได้แก่

2.1 ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและขนาดขององค์การ

2.3 การให้ความสำคัญกับคุณภาพในการดำเนินงาน

2.4 ทักษะ ความสามารถของพนักงานที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไป

3. การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของผู้บริโภค ซึ่งในอนาคตผู้บริโภคต้องการซื้อสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด นั่นคือ

3.1 ต้นทุนหรือราคาที่ดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด

3.2 คุณภาพที่ดีที่สุด

3.3 ต้องการความรวดเร็วหรือเวลาในการได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆ

3.4 นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ผู้บริโภคไม่เคยนึกถึงมาก่อน

3.5 การสร้างสินค้าและบริการให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริโภค

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อการพยาบาลซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงขององค์การพยาบาล ดังนี้

1. ศาสตร์ด้านการแพทย์ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสุขภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงแนวทางการวิจัยและผลงานการวิจัยทางสุขภาพ

2. ระบบบริการสุขภาพรวมถึงนโยบายของรัฐบาล การปฏิรูประบบบริการสุขภาพที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพชัดเจนขึ้น การประกันคุณภาพทางการพยาบาล

4. ประเด็นสุขภาพในปัจจุบันและอนาคต การรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการดูแลสุขภาพของประชาชนดีขึ้น ทำให้ประชาชนอายุยืนขึ้น มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้น มีผลต่อระบบและรูปแบบการพยาบาลที่จะต้องสร้างสรรค์ขึ้นอย่างเหมาะสม

5. แนวโน้มความต้องการของผู้ใช้บริการ ทางเลือกในการใช้บริการสุขภาพทั้งด้านการแพทย์และการพยาบาล ทั้งการดูแลรักษาทางการแพทย์แผนปัจจุบันและแผนโบราณ การดูแลเชิงจิตสังคม เชิงจิตวิญญาณ จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

6. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการ และระบบข้อมูลข่าวสาร ที่ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น เช่น เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการพยาบาล และเกิดระบบข้อมูลข่าวสารด้านการพยาบาลทางคอมพิวเตอร์ (Nursing informatics)

7. ความเคลื่อนไหวขององค์การวิชาชีพการพยาบาล เช่น การจัดให้มีวุฒิปัตรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางการพยาบาล

จะเห็นได้ว่าปัจจัยแวดล้อมได้ส่งผลถึงการพยาบาลและองค์การพยาบาล ดังนั้น สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันจึงอยู่ที่ความสามารถขององค์การในการเรียนรู้ถึงทักษะหรือความสามารถใหม่ๆ ถ้าองค์การใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่า องค์การนั้นย่อมจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะแวดล้อมภายนอก รวมทั้งเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ๆ ขึ้นมาได้อย่างรวดเร็ว และการที่องค์การจะสามารถเรียนรู้ได้ ก็โดยอาศัยบุคลากรทุกคนภายในองค์การช่วยกันในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสร้างสรรค์กระบวนการหรือวิธีการในการทำงานในลักษณะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ รวมถึงการสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์การ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรในองค์การพยาบาล จึงควรต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับปรัชญาภารกิจขององค์การพยาบาลและความคาดหวังต่อคุณภาพบริการพยาบาลของผู้ใช้บริการที่สูงขึ้น หากองค์การพยาบาลมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และ



บรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์การจนเกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

### 3. องค์การแห่งการเรียนรู้

#### 3.1 ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้

ที่มาของแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เริ่มจากผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดต่างๆ ของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผลงานเขียนร่วมกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) เรื่อง Organizational learning : A theory of action perspective (1978) ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้คำว่า การเรียนรู้ในองค์การ (Organizational learning) ซึ่งอาจจะหมายถึง การเรียนรู้ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์การ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540) ส่วนคำว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ พบครั้งแรกในหนังสือที่ Hayes เป็นบรรณาธิการเผยแพร่ในอเมริกา และในหนังสือที่ Pedler เป็นบรรณาธิการเผยแพร่ในอังกฤษ ในปี ค.ศ. 1988 ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 บุคคลผู้มีความสนใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับคือ Peter M Senge ศาสตราจารย์ของ MIT สหรัฐอเมริกา ได้เขียนหนังสือชื่อ The fifth discipline: The art and practice of the learning organization ในหนังสือเล่มนี้ Senge ใช้คำว่า Learning organization (แทน Organizational learning) และได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการทำประชุมปฏิบัติการให้แก่บริษัทองค์กรชั้นนำต่างๆ ที่ Sloan School of Management MIT ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Senge ได้เขียนหนังสือชื่อ The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนแนวปฏิบัติกว้างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดมีการเรียนรู้ในองค์การในรูปแบบต่างๆ และในปี ค.ศ. 1998 Senge ได้เขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ The fifth discipline challenge: Mastering the twelve challenge to change in learning organization ซึ่งปัจจุบันมีหนังสือและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ตอย่างมากมาย (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์, 2542) แสดงให้เห็นว่าแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นที่น่าสนใจอย่างแพร่หลาย

#### 3.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

Senge (1990: 3) ได้ให้ความหมาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การซึ่งคนในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบของความคิด (Patterns of thinking) ใหม่ๆ เกิดขึ้นและมีการแตกแขนงของความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยิ่งสมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ ซึ่งเป็นการมององค์การในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์การเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้ว ก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์การ แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์การจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์การไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์การโดยส่วนรวมได้ (ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ, 2540) นอกจากนี้ Pedler, Burgoyne และ Boydell (1991) ได้เรียกองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning company) และให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน (สมาชิก หมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่งชั้นในบางกรณี) และเป็นองค์การที่ปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย สอดคล้องกับความหมายของ Marquardt และ Reynolds (1994) ที่อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคล ช่วยให้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำคัญ

สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดกับบุคลากรทุกระดับในองค์การเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและขยายขอบเขตความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ และสามารถนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามแนวทางที่องค์การต้องการ นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

### 3.3 แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ เริ่มต้นจากกลุ่มนักวิชาการที่ Massachusetts Institute of Technology ซึ่งมี Peter M. Senge เป็นหัวหน้ากลุ่ม องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเทคนิคหรือวิธีการจัดระบบการจัดการหรือระบบบริหารแนวใหม่ มีแนวคิดทางตะวันออก โดยเฉพาะแนวคิดเชิงพุทธศาสนาเข้ามาผสมผสาน ซึ่ง Senge เชื่อว่า ถ้าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมทางเครื่องจักรกล สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของสิ่งเหล่านี้คือ เทคโนโลยี แต่สำหรับนวัตกรรมในพฤติกรรมคน คือ วินัย (Discipline) ซึ่งไม่ใช่การบังคับให้ทำตามคำสั่ง หรือวิธีการทำโทษ แต่เป็นสิ่งใหม่ซึ่งจะพัฒนาหนทางเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะหรือความสามารถที่จะไปสู่คำจำกัดความตามความหมายข้างต้นขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) และจะให้ความสำคัญกับคนในองค์การ ในการเป็นผู้

แสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์การทำงานจริงมากที่สุด โดยองค์การมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้ และทำให้การเรียนรู้เป็นวัฒนธรรมขององค์การ โดยมี ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวนำ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับ คน และวิธีการคิดของคน (Mental framework) โดยจะเน้นวิธีการดูปัญหา และแก้ไขปัญหให้เป็นระบบครบวงจร (ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ, 2540)

ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ เป็นต้นแบบของแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลในองค์การ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ให้กับบุคคลทุกคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ ต้องทำให้คนเรียนรู้ก่อน องค์การจึงจะเกิดการเรียนรู้ เนื่องจาก การเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จะทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นด้วย (Swieringa และ Wierdsma, 1992) ซึ่งในอนาคตองค์การจะได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน เมื่อบุคคลในองค์การสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง ดังนั้น การเรียนรู้นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการอยู่รอดขององค์การ

### 3.4 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

Senge (1990: 6-11) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (The Fifth Discipline) ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ

#### 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)

การเรียนรู้ของบุคคลแต่ละคนจะเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นพื้นฐานสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ การที่บุคคลจะมีความรอบรู้ได้คือการที่บุคคลสามารถบังคับหรือฝึกตัวเอง หรือ อดตา ให้เป็น บุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา รอบรู้หรือใฝ่ใจพัฒนาตน จึงเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง หรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการจากกระบวนการเรียนรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง เมื่อสมาชิกในองค์การมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การแห่งการเรียนรู้ นั้นจะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือ มีความเป็นนายของตนเองสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะต่อเนื่อง ความมีปัญญาได้รับการยกระดับ สมาชิกขององค์การมีวิญญาณของการเรียนรู้ (Spirit of learning) มีความสามารถและทักษะในการสร้างสรรค์เชิงรุก

(Proactive) ซึ่งจะเป็นตัวก่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนขึ้นแก่สมาชิกขององค์การต่อไป การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ ความมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ และการเรียนรู้โดยใช้จิตสำนึก

## 2. การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental models)

การที่บุคคลในองค์การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ทำให้เกิดความกระจ่างใจกับรูปแบบความคิด ความเชื่อที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อ ให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนไปของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย การที่จะทำให้อ自己有รูปแบบความคิดหรือโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงได้นั้น องค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์การมีการฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้มาทำให้เกิดภูมิปัญญา หรือ Mental models ใหม่ เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ ต้องฝึกฝนทักษะในการพิจารณาและคิดตั้งคำถาม หากปราศจากทักษะนี้ สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และขาดโลกทัศน์ที่กว้างไกล การพัฒนา Mental models ในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการทางสังคม (Socialization) ทั้งนี้เพราะหากเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่นๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้ ก็จะมีพฤติกรรมปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย มี Mental ability ที่ไม่ผันแปรหรือทอดลอยเมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์ต่างๆ แต่ทั้งนี้้องค์การไม่ควรไปกำหนดให้ แต่ควรปล่อยให้มีการพัฒนารูปแบบเอง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป้าหมายของการพัฒนา Mental models ไม่ต้องการให้ทุกคนมีความเห็นพ้องในแนวเดียวกันทั้งองค์การ แต่ต้องการให้เกิดแนวคิดของแต่ละบุคคลภายหลังจากมีการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

## 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)

การทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือ ภาพอนาคตขององค์การที่ทุกคนจะทุ่มเทเต็มแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น และจะสะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอีกด้วย เมื่อทุกคนในองค์การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อสารรับรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่างว่าองค์การมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายอะไร และจะต้องซึ่มาลงไปในความคิดของทุกคนในองค์การ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ การที่จะให้ทุกคนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเป็นเรื่องยาก แต่จะต้องสร้างขึ้นทำให้เกิดความผูกพันกับองค์การและสนับสนุนให้เกิดการร่วมพลัง (Synergism) โดยต้องมีกระบวนการพูดจาหรือ ประสานความเห็นและแนวคิดเพื่อให้ออกมาเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์การสมัยใหม่ถ้าไม่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วจะไม่

สามารถเดินไปในทิศทางเดียวกันได้ หลักในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเอง พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน (Commitment) มากที่สุดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุม และทำให้วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดเจน และจับต้องได้

#### 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน โดยมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นองค์การที่แต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแต่ละคนเรียนรู้ด้วยกัน ระบบการเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของบุคคลอื่นๆ ออกไป (Balancing advocacy and inquiry) และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างแตกฉาน (Productive discussions) ขึ้นภายในทีมงาน องค์การไหนที่พัฒนาในลักษณะนี้ได้ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในเชิงธุรกิจที่เข้มข้นในปัจจุบันได้ดีกว่าองค์การอื่น การเรียนรู้เป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ การสนทนาและอภิปราย การยอมรับทุกคนเป็นเพื่อร่วมงาน การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิถีปฏิบัติ

#### 5. การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ (System thinking)

เป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรบุคคลในองค์การ การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้มาจากการเป็นบุคคลที่รอบรู้ให้ต่อเนื่องเป็นระบบ และการที่แต่ละคนมีแนวคิดแบบองค์รวมจะทำให้เกิดทัศนวิสัยการมองผลของงานได้อย่างเป็นระบบเช่นกัน ทำให้เห็นรูปแบบต่างๆ ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความจริง ซึ่งเป็นทฤษฎีวิวัฒศาสตร์ มีแนวคิดที่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างสามารถเชื่อมโยงกันได้เป็นระบบ โดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ความคิดใหม่ องค์การจะต้องพยายามส่งเสริมให้ทุกคนในองค์การคิดเป็นระบบ สามารถทำความเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย คือ เห็นทั้งป่าและเห็นต้นไม้

แต่ละต้น นี่คือการคิดเป็นระบบที่แท้จริงในการที่จะพัฒนาองค์การ การคิดอย่างเป็นระบบได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน เช่น เปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์มาเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้กระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงตามความเป็นจริง เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ข้อ ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่าต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้และเข้าใจในองค์การ โดยการเสริมสร้างนิสัยให้บุคคลใฝ่รู้ทั้งด้านความคิดเชิงวิชาการและข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมนำข้อมูลหรือความรู้ที่ได้เหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง มีการคิดและตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ ต่อจากนั้นโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์การโดยสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์การในอนาคตให้ตรงกัน สื่อสารด้วยความเข้าใจเดียวกันเพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดการมองปัญหา เรียนรู้จากความสำเร็จและล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน และนำความรู้ต่างๆ ที่ได้มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นภาพรวมและสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องตรงประเด็น

### 3.5 องค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีบุคลากรพยาบาลเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ในองค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพ มีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งงานด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งงานด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายขององค์การ ตลอดจนให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ทีมสุขภาพในการดำเนินงานสุขภาพเพื่อประชาชน และนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายในการสร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้บุคลากรพยาบาลก็ต้องมีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถด้านบริหาร วิชาการ ปฏิบัติการพยาบาล มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์เราถือว่าอำนาจมาจากความรู้ พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และการที่จะพัฒนาบุคลากรพยาบาลในองค์การให้มีคุณสมบัติเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลานั้น สิ่งสำคัญคือฝ่ายการพยาบาลจะต้องสอนและสนับสนุนให้

พยาบาลเรียนรู้วิธีการที่จะช่วยให้เขาสามารถเป็นผู้ที่จะแสวงหาความรู้ หรือเรียนรู้ด้วยวิธีการของตนเองได้ ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลจึงควรปลูกฝังการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับบุคลากรพยาบาลทุกคน เพื่อให้ทุกคนรู้จักแสวงหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการเปิดโลกทัศน์มองโลกให้กว้างขึ้น เพื่อสร้างทักษะในการมองให้เป็นระบบ มองอย่างเป็นองค์รวม เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมและองค์กร ทศนา บุญทอง (2542) กล่าวไว้ว่า การปฏิรูปการบริหารการพยาบาลเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาล ในอนาคตจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญด้านหนึ่ง คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการพัฒนาของความรู้ในทุกแขนงวิชาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว องค์กรพยาบาลในอนาคตต้องเป็นองค์กรที่มีบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง และมีวิจรรย์ญาณในการใช้ความรู้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรพยาบาลจะต้องสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### 3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### งานวิจัยในประเทศ

ประพันธ์ หาญขว่าง (2538) ได้วิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต พบว่า ในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่อง เครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือการเรียนรู้ การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคลในองค์กร จะทำให้องค์กรและคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ต่อมา นันทพร โชติณัฐิต (2539) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน พบว่า การพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์กรและเป็นไปในทางที่ดีขึ้น การทำงานแบบทีมข้ามสายงานมีส่วนสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เนื่องจากทีมข้ามสายงานเปรียบเหมือนชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างกว้างขวางและขยายขีดความสามารถของตนเองได้ตามปรารถนา นอกจากนี้ พีรวิศ จารุดุล (2541) ศึกษาเรื่อง การนำแนวคิดองค์กรเรียนรู้มาใช้ในธนาคารออมสิน พบว่า ธนาคารออมสินมีศักยภาพและลักษณะในการที่จะสร้างและพัฒนาไปสู่องค์กรเรียนรู้เป็นอย่างมาก โดยมีการนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมขององค์กร สมาชิกในองค์กรมีการปรับตัวและยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีในระดับหนึ่ง และได้รับการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามเทคนิคที่ธนาคารนำมาใช้ ซึ่งเทคนิคเหล่านั้นมีส่วนในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร แต่พนักงานส่วนใหญ่ที่เข้าร่วม

กิจกรรมยังไม่เข้าใจถึงแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ดีพอ จึงทำให้นโยบายยังไม่สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างแท้จริงตามที่ธนาคารมุ่งหวังไว้ ส่วนการศึกษาของ กัลยาณี คำแดง (2542) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะและวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีความใฝ่ใจพัฒนาตน และทั้งปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่องานหรือทัศนคติต่อองค์การต่างก็มีความสัมพันธ์กับวินัยทั้ง 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม ยังคงมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดย กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า พนักงานมีความเห็นว่าศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกแต่ละองค์ประกอบพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การมีคะแนนอยู่ในระดับมากและรองลงมาตามลำดับ ส่วนด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคลและด้านการจัดการความรู้มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายคือด้านการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์ (2542) ยังศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กองสาธารณสุข ภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุที่แตกต่างกัน สถานะทางตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สำหรับบรรยากาศองค์การนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การของข้าราชการกองสาธารณสุขภูมิภาคที่มีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งมีผลให้การรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ศึกษาอยู่ในระดับปานกลางด้วย ส่วนการศึกษาของ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้คือ ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารในองค์การ และความสามารถในการเลือกแนวทางและกิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์การ

บุบผา พวงมาลี (2542) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลของสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัด



ทบวงมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวรส บุญนาค (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย การพยาบาล ตามการ รั้งของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เช่นกัน และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวมกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การทำงาน เป็นทีม การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการ ทดลอง และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ปัญญา อัครกุลประดิษฐ์ (2544) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติระหว่างองค์การภาครัฐ กับ องค์การภาคเอกชน: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน กับ บริษัทยูนิแคลไทยแลนด์ จำกัด พบว่า แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มี ลักษณะเป็นแนวคิดปรัชญาเชิงนามธรรม ส่งผลให้การนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละองค์การมีความ แตกต่างกันไปตามความเข้าใจและการตีความ ซึ่งผลการศึกษาที่พบว่าองค์การทั้ง 2 แห่งมี เหมือนกัน คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ 2) เห็นว่าการเรียนรู้กับการทำงาน เป็นเรื่องเดียวกัน 3) มุ่งการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกิดจากความเต็มใจของสมาชิกใน องค์การ ไม่ได้มาจากการบังคับ และ 4) มีกิจกรรมและโครงการต่างๆ มากมายที่เอื้อให้เกิด องค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนสิ่งที่แตกต่างกันคือ 1) การประยุกต์ใช้หลักการของ Senge (1990) 2) ที่มาของแนวคิด องค์การแห่งการเรียนรู้ 3) หน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่ององค์การแห่งการ เรียนรู้ 4) ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 5) การเขียนโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา สู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ 6) แบบประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 7) แนวโน้มในอนาคตเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้

### งานวิจัยในต่างประเทศ

Ceppetelli (1995) ได้ศึกษาการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาล Vermont ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนในเครือชาย 15 แห่ง โดยให้ผู้บริหารของฝ่ายการ พยาบาลจากโรงพยาบาล 7 แห่งเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอการใช้แหล่งข้อมูลในการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง ผลการศึกษาพบว่า มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ซึ่งประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่เป็นและ ไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไว้ และมีการปฏิบัติตาม Critical pathway นอกจากนี้ยังพบว่าระยะเวลาที่อยู่ในโรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงเป็น ทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วยและพยาบาลและความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาล

เป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้นพบว่าเกิดเครือข่ายทางด้านการปฏิบัติและด้านการศึกษา ผลจากการสัมภาษณ์พบว่าพยาบาลที่เข้าร่วมในโครงการมีความกระตือรือร้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวเกิดจากการที่พยาบาลมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลที่ตามมาจากการที่พยาบาลเข้าร่วมโครงการคือ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน แก้ไขปัญหาพร้อมกันและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Senge มาใช้ในครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารมีส่วนที่ทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยที่มีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ จากการศึกษาทำให้เกิดการพัฒนาแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น และคาดว่าจะนำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพในอนาคต ต่อมา Stamp (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Journey from concept to practice: One company's experience with the learning organization เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาแบบย้อนหลัง 3 ปี ในองค์การที่มีประสบการณ์และนำแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ การวิจัยพบว่า การแสดงออกทางด้านการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากข้อความต่างๆ จากการติดต่อสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสาร มีความจำเป็นและสำคัญทำให้เกิดเป็นกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงในการไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ และจากการศึกษาของ Ford (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวทางสำหรับองค์การแบบราชการ (Toward a learning organization: Guidelines for Bureaucracies) พบว่าองค์การของรัฐมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ยาก เนื่องจากกระเปียบการทำงานเป็นขั้นตอน ความมีระเบียบโครงสร้างขนาดใหญ่ ขั้นตอนมาก ทำให้ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Mcanally (1997) ที่ได้ศึกษาในแง่มุมของวัฒนธรรมขององค์การซึ่งสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนในการสร้างสรรค์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (A study of the facets of organizational which support or discourage the creation of learning organization) ผลการศึกษาพบว่า พื้นฐานที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โปรแกรมการประสานความร่วมมือ การเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติกาที่ได้รับเลือกสรรค โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา กระบวนการของแต่ละบุคคล และความล่าช้าในระยะก้าวของธุรกิจ ส่วนพื้นฐานที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย ความแตกแยกในงานและในแผนก การจำกัดของแหล่งข้อมูล ระบบการติดต่อสื่อสารที่มีจุดอ่อน ความเข้มงวดของเวลา รวมทั้งการประสานงานและระยะก้าวทางธุรกิจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาไปเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ ปัจจัยที่ส่งเสริมในความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น บรรยากาศขององค์การ การตั้งใจจริงในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความร่วมมือและความ

เข้าใจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารในองค์การ และความสามารถในการเลือกแนวทางและกิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์การ หลายองค์การในประเทศไทยให้ความสนใจแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งการค้นหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์การ และของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันและแนวโน้มของโลกในอนาคต สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษามาก่อน ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาล และผู้บริหารโรงพยาบาลในการส่งเสริมให้โรงพยาบาลเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนจากองค์การ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเพื่อความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่อไป

#### 4. การพัฒนาตนเอง

##### 4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลนั้นให้ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้า ดังที่ คณะกรรมการการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเองให้เจริญทั้งทางกาย และทางใจ นอกจากนี้ พจน เพชรบูรณิน (2528) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น เป็นเรื่องที่แต่ละบุคคลจะต้องกระทำด้วยตัวเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การสนับสนุนเพียงบางส่วน หรือหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์ และมีความสุข สอดคล้องกับความหมายของ Megginson และ Pedler (1992) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้มีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งๆ ที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไร และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้และเลือกสิ่งๆ ที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

จากความหมายสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล เพื่อให้มีความรู้ เกิดทักษะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวหน้าอย่างมีจุดมุ่งหมาย มี

อิสระในการเรียนรู้ ด้วยการศึกษาค้นคว้าให้ตนเองมีศักยภาพ มีความสามารถ และปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจริญก้าวหน้าทั้งด้านการงาน ด้านปัญญา และคุณธรรม

#### 4.2 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาคน เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ Boydell (1985) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล ความสามารถและความรู้สึกใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างไปจากเดิม ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง นอกจากนี้ ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2542) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถฝึกหัดพัฒนาได้ทุกอย่าง
2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อีก
3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง
4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน
5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น
6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรค

สรุปแนวคิดในการพัฒนาตนเองได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำ โดยเริ่มจากความเข้าใจตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา อาจได้รับการสนับสนุนหรือช่วยเหลือในการพัฒนาจากผู้อื่นได้ แต่ต้องเริ่มจากความต้องการของตนเองก่อน

#### 4.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างรวดเร็วในทุกด้าน ระบบบริการสาธารณสุขก็เช่นเดียวกัน มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ เข้ามาอยู่เสมอ มีแนวทางในการรักษาโรคซึ่งซับซ้อนมากขึ้น รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ทั่วโลกติดต่อถึงกันอย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้บุคคลต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันยุคสมัย ผู้ที่ยอมรับและพร้อมในการพัฒนาจะทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้มีคำตอบหรือวิธีการตายตัว (Boydell, 1985) จึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

สมิต อาชนวจกุล (2534) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ผู้ที่มีความมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลาจะก้าวไปไกล การที่เป็นคนรักการอ่าน รัก การศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพที่จะพาตนเองไปสู่ความ เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา ตนเองว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกัน อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับ ดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อาจจะต้องประสบกับสถานการณ์ต่างๆ บ้าง ดังนั้นเพื่อ ความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนเป็นสิ่ง จำเป็นและจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ คือ เมื่อบุคคลพัฒนา ตนเองแล้ว จะเกิดการพัฒนางาน พัฒนาความคิด สามารถเข้าใจตนเองและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ได้ดีและมักจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งยังมีผลต่อ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทำ ให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ

#### 4.4 กระบวนการพัฒนาตนเอง

Megginson และ Pedler (1992) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองของบุคคลนั้นต้องมี ลักษณะเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องมีลำดับหรือขั้นตอนต่อเนื่องกันไป กระบวนการในการพัฒนา ตนเอง มีดังนี้

##### 1. ปรรอณาในการเรียนรู้ (Desire to learn)

การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเข้าใจองค์การและการ ปฏิบัติงาน ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากบุคคลไม่มีความต้องการใน การพัฒนาตนเอง บุคคลที่ต้องการการเรียนรู้ จะรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ดังนั้น ในการพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นจากการสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจจะ เกิดจากความรู้สึกไม่พอใจหรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับการทำงานของตนเองที่เป็นอยู่ใน ปัจจุบัน

##### 2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis)

บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ ตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้าหรือชอบสิ่งที่ทำหาย ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่า การสำรวจ วิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุง แก้ไข การสำรวจตนเองเริ่มจากการรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะต้องการบางอย่าง มากขึ้น หรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมี

หลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นก็นำมาคิดวิเคราะห์ หรือการไปสนทนากับผู้รู้หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง หรือการค้นหาข้อบกพร่องด้วยตนเองเพื่อต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไป

### 3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals)

เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนเองในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บางครั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็กๆ น้อยๆ ที่พิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเองหรือผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

### 4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources)

ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นได้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อม การฝึกฝนกับเพื่อนๆ ในรูปแบบต่างๆ

### 5. การสรรหาบุคคล (Recruit of other people)

การสรรหาหรือการแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ เราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้เพื่อช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

### 6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and preserverance)

ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่าเพื่อทำให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

### 7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)

การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

สรุปว่ากระบวนการพัฒนาตนเอง เกิดจากการที่บุคคลต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มจากความต้องการการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเองให้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเพื่อหาทางปรับปรุง และตั้งเป้าหมายไว้พร้อมทั้งแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมวางแผนจัดทำกิจกรรมและระบุระยะเวลาในการประเมินผล หาวิธีการในการเรียนรู้ จัดระบบการเรียนรู้จากแหล่งทรัพยากรต่างๆ รู้จักใช้ประโยชน์จากแหล่งความรู้ เพื่อปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในงานด้วยตนเอง

#### 4.5 การพัฒนาตนเองกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อุดมการณ์ของการเป็นพยาบาล นอกจากจะมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพยาบาลที่ดีแล้วคือต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมทางวิชาการอยู่เสมอ ยังต้องศึกษาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและภาวะแวดล้อม โดยการติดตามรับฟังและอ่านข่าวสารประจำวันอย่างสม่ำเสมอ และเพื่อที่จะทราบความก้าวหน้าในการศึกษาพัฒนาตนเอง จะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินผลตนเองเป็นระยะและต่อเนื่อง ซึ่ง วิเชียร ทวีลาภ (2534) ได้ให้แนวทางการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ยึดถือว่าการปฏิบัติงานประจำวันคือ กระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติ เกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งๆ ขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์ คือ ค้นหาปัญหา หาสาเหตุของปัญหา หาทางแก้ไขปัญหา เลือกวิธีที่ดีที่สุดนำไปทดลอง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ผู้เรียนจากชีวิตและประสบการณ์ได้นั้น จำเป็นต้องรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (Learning need) รักที่จะเรียนหรือมีความต้องการที่จะพัฒนาเพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรมดังต่อไปนี้ คือ มีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันและเวลาที่ผ่านไป มีแผนงานสำหรับอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ เมื่อใด โดยวิธีใด มีการวางแผนกำหนดเวลา เช่น ภายใน 5 หรือ 10 ปี ข้างหน้า ตนเองควรจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างไร ทำให้มีแนวทางและเตรียมแผนงานสำหรับงานและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลาและต้องมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญทางวิชาชีพ รู้ความต้องการของตนเอง เรียนรู้ให้จริงเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

2. พยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และการปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น

3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล มารยาท และคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษา และเพื่อนร่วมวิชาชีพ

4. ผู้ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดยพูดเขียน แสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม เข้ากับผู้อื่นได้ดี

สำหรับวิธีการพัฒนาอีกแนวหนึ่ง (จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ, 2530) ได้แก่

1. การศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่านหนังสือรายวันหรือรายสัปดาห์ การอ่านหนังสือวารสารทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านรายงานการวิจัยทางการแพทย์และสาขาที่เกี่ยวข้อง การอ่านตำราวิชาอื่นๆ การฟังวิทยุทางวิชาการพยาบาล การดูโทรทัศน์ด้านวิชาการพยาบาล การฟังวิทยุด้านวิชาการทั่วไป การดูโทรทัศน์ด้านวิชาการทั่วไป การเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร การพัฒนาตนเองด้วยการทำวิจัย

2. การพัฒนาตนเองในด้านการเข้ารับการอบรมรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ การประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ

3. การพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน ได้แก่ การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การศึกษาต่อ การศึกษาดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศ

การพัฒนาตนเอง คือวิธีการที่มุ่งเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด ความรู้ การกระทำ ทักษะความชำนาญ และทำที่ต่างๆ ที่เป็นกระบวนการที่มีระบบและมีความต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลทุกคน ทุกระดับ เป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องการทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะวิทยาการเทคโนโลยีทางการแพทย์พยาบาลและสถานการณืเศรษฐกิจสังคม มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ดังนั้น พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่วางแผนการพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ใหม่ มีแนวคิดและปรับปรุงการปฏิบัติงานพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งปฏิบัติตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง การทำให้องค์กรพยาบาลก้าวไปสู่ความสำเร็จ พยาบาลทุกคน ทุกระดับต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความอยู่รอดและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง มีส่วนร่วมในการชี้แนะแก้ไขปัญหาและพัฒนาปรับปรุงองค์การเพื่อก้าวไปสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

#### 4.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

##### งานวิจัยในประเทศ

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ จำนวน 1,587 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว และอ่านหนังสือรายวัน รายสัปดาห์เป็นประจำ ส่วนการเข้าฝึกอบรมระยะสั้น หรือประชุมวิชาการ



ต่างๆ มีโอกาสปีละ 1-2 ครั้ง พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของ พยาบาลไทย ประกอบด้วย ความพร้อมที่จะพัฒนา ความต้องการพัฒนาตนเองและต้องมี แรงจูงใจเกิดการพัฒนารึ้นในตัวเองก่อนจึงสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ ส่วน อุปสรรค ได้แก่ หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนเมื่อไปฝึกอบรมและไม่มีเวลา ไม่มี โอกาสและไม่ทราบแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเอง ต่อมา นฤมล รื่นสุข (2533) ได้ศึกษาการ พัฒนาอัตรมาโนทัศน์ด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของผู้บริหารระดับต้นโรงพยาบาล ชุมชน เขต 7 โดยจัดให้ได้รับการฝึกอบรมด้วยกระบวนการ Sensitivity training สามารถ พัฒนาอัตรมาโนทัศน์ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับตนเอง 2) ด้านการยอมรับผู้อื่น 3) ด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และ 6) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น พบว่า ภายหลังทดลองมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ พฤติกรรมการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันในทุกๆ ด้าน การนำกระบวนการพัฒนา ตนเองโดยกระบวนการกลุ่มมาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่น่ามาใช้เพื่อ ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ชูติมา เลิศกวีพร (2535) ได้ ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพ 350 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาตนเองระดับปานกลาง โดยมีการพัฒนากิจกรรมการติดตามเรื่องประชุม สัมมนา วิชาการ การติดตามกำหนดการอภิปรายบรรยายทางวิชาการและการพิจารณาการเลือกโปรแกรม การประชุมสัมมนาวิชาการที่จัดขึ้นในสถาบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาตนเองคือ ไม่มี เวลา ไม่มีความพร้อมในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาส หน่วยงานไม่สนับสนุน และไม่มีคนทำงานแทน

วันทนา ศิลปิน (2539) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษา ระดับ มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการศึกษาพบว่า ครูสุขศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อมวลชน การปรับปรุงการสอน โดยการใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน สามารถจัดและตรวจสอบ คุณภาพน้ำดื่มที่ถูกสุขลักษณะ สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนในด้านสุขภาพและ สุขนิสัย สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นใน การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ และมีความต้องการพัฒนาตนเองในระดับมาก คือ ปรับปรุงเนื้อหาวิชาสุขศึกษาที่สอนให้มีความถูกต้องและทันสมัย สามารถใช้โสตทัศนูปกรณ์ สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการวัดและประเมินผลทางสุขศึกษา สามารถจัดการป้องกันและควบคุม โรคติดต่อในโรงเรียน สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน นอกจากนี้ ปรานอม ฉิมอินทร์ (2539) ศึกษาเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพพยาบาลของหัวหน้า

หอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำไปสู่ผลในการปฏิบัติการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน และเพื่อที่บุคลากรจะได้นำแนวทางในกิจกรรมต่างๆ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้ามากขึ้นและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 193 คน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า 1) หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลโดยรวมในกิจกรรมปฐมนิเทศการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล อยู่ในระดับมาก ปฏิบัติการฝึกอบรมและการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารการพยาบาล มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน แตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสังกัดต่างกันและมีส่วนร่วมในการบริหารแตกต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) หัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลอยู่ในระดับมาก 2 ปัญหา คือ จำนวนบุคลากรขาด มีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรม และขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ

เจริญพร ตรีนตร (2543) ศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส ศึกษาโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองมี 6 ประเด็นหลัก โดยแบ่งช่วงระยะเวลาของประสบการณ์ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และระยะหลังการฝึกอบรม โดยประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองในระยะก่อนการฝึกอบรม คือ การปรารถนาในการเรียนรู้ในต่างแดน การประเมินตนเองและการเตรียมความพร้อม ระหว่างการฝึกอบรม คือ การแสวงหาแหล่งสนับสนุน และการไม่ละทิ้งความพยายาม ส่วนระยะหลังการฝึกอบรม คือ การประเมินผลการพัฒนาตนเอง ต่อมา วรางคณา สิริบุษกะ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานและสังกัดโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ รักชนก วันทอง (2545) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับ องค์การพยาบาลในอนาคต พบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในอนาคตนั้น พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการ และมีการสมัครเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย ส่วนปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนเอง ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงใน ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ ส่วนปัจจัยภายนอกที่เข้ามากระทบตัวพยาบาล ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพระดับ ปฐมภูมิและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

### งานวิจัยในต่างประเทศ

Haloburbo (1998) ทำการศึกษาโดยจัดหลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ของนักศึกษาพยาบาลจากประสบการณ์นานาชาติ โดยจัดให้มีประสบการณ์ในการเดินทางเพื่อไปศึกษากับนานาชาติเพื่อแสวงหาความรู้ 3 แบบ คือ แสวงหาความรู้ในประเทศโดมิกัน ประเทศนิการากัว และประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า การเรียนรู้และประสบการณ์นานาชาติของนักศึกษาพยาบาลมีความสำคัญต่อการเติบโตทางวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพยาบาล โดยนักศึกษา มีความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม และความเป็นมนุษย์ที่แตกต่างกัน มีความรู้เพิ่มเติม มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ได้มีโอกาสในการฝึกทักษะด้านการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร และการพัฒนาทักษะการใช้สื่อสารด้วยท่าทาง การมีโอกาสเดินทางไปหาประสบการณ์ในประเทศต่างๆ เป็นการเสาะแสวงหาประสบการณ์และสิ่งแปลกใหม่ ช่วยในการตัดสินใจและแก้ปัญหา และตระหนักเห็นความสำคัญในสาระสำคัญของงานด้านการพยาบาลว่ามีความเชื่อมโยงกับ สภาวะแวดล้อม ต่อมา O'Conner, Pearce, Smith, Vogeli และ Walton (1999) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่ในปีแรกของการปฏิบัติงาน ใช้เทคนิคเดลฟาย ศึกษาจากพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 20 คน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การตอบสนองต่อการปฏิบัติวิชาชีพ ความรู้เฉพาะด้าน การศึกษาหาความรู้และการปฏิบัติตาม มาตรฐานการพยาบาล การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการดูแล การให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพ การสอนแนะและการเรียนรู้ การให้ข้อมูลข่าวสาร การปฏิบัติงานด้านบริการด้วยความมั่นใจ ความสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทำการประเมินเมื่อปฏิบัติงาน 8 สัปดาห์ และ 6

เดือน และวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่า พยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเปรียบเทียบกันทั้งสองครั้งโดยใช้สถิติ Pair t-test จึงนับว่าพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นเป็นระยะอย่างชัดเจน นอกจากนี้ Brunt (2002) ได้ศึกษาเรื่องตัวประกอบที่แสดงถึงความสามารถในการพัฒนาตนเองของพยาบาล ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่กำลังศึกษาด้านการพยาบาลและปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเอง จำนวน 101 คน ประสพการณ์ในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล 3-30 ปี อายุระหว่าง 33-65 ปี ประสพการณ์ด้านการเป็นหัวหน้าหรือผู้ช่วย 1-7 ปี จากการศึกษาค้นพบว่า ตัวประกอบด้านการพัฒนาตนเอง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการต่อบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ ด้านการใช้ทักษะภายในและภายนอกในการปฏิบัติงาน ด้านการเชื่อมโยงความรู้ทางวิชาการและการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการติดต่อสื่อสารในการรับข้อมูล ด้านการศึกษาและด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่วนด้านปัจจัยส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ด้านหัวหน้าและวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านข้อมูลการเปลี่ยนแปลง ด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้านการประเมินผล ด้านการศึกษา การปฏิบัติงาน ทัศนคติหรือกระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ด้านข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติเมื่อเกิดภาวะวิกฤติ และด้านการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานตนให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

## 5. การสนับสนุนจากองค์กร

### 5.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger และคณะ (1986) ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์กร ภายใต้การปฏิบัติงาน และมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนซึ่งผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์กร รวมถึงการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในอนาคตด้วย ผู้ปฏิบัติงานจะใช้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพื่อเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจถึงสัญญาณลักษณะของผลประโยชน์ และการได้รับวัตถุประสงค์แทนที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่มาจากองค์กร นอกจากนี้ Witt (1991 อ้างถึงใน สุพันธ์ธรรม, 2545) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การให้การสนับสนุนผลการดำเนินงานที่เป็น บทบาทภายนอก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่มีต่อสังคม แสดงความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ซึ่งเป็นสื่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับ บรรทัดฐานขององค์กร

จากความหมายแสดงให้เห็นว่า องค์กรให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนในลักษณะเงินเดือน โอกาสความก้าวหน้า ความไว้วางใจ การยอมรับ

และอื่นๆ อีกหลายรูปแบบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงสิ่งที่ได้รับจากองค์การ เกิดการเปลี่ยนแปลง ความคิด ความเชื่อ มีความไว้วางใจ ส่งผลต่อการตอบแทนโดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

## 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ

แนวคิดการสนับสนุนจากองค์การมีพื้นฐานมาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม จัดเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานของความไว้วางใจ คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้นั้นกระทำด้วยความเชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ การแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้กำหนดการตอบแทนไว้เฉพาะเจาะจง แต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม คือเมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดจากบุคคลอื่นแล้ว บุคคลควรตอบแทนด้วยสิ่งต่างๆ แก่บุคคลนั้นตามความเหมาะสม (Gouldner, 1960 อ้างถึงใน สุรินทร์ ทิรวิงษ์ธรรม, 2545) ผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์การก็จะเกิดการรับรู้โดยรวมถึงการสนับสนุนจากองค์การ เนื่องจากองค์การให้การสนับสนุนผ่านทางผู้แทนขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงรู้ว่าองค์การนั้นมีตัวตน และตอบแทนโดยแสดงพฤติกรรมและมีเจตคติตามความเหมาะสมเพื่อเป้าหมายขององค์การ ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม การให้และการรับจะต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสมตามบรรทัดฐาน

Eisenberger และคณะ (1986) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การว่า บรรทัดฐานของการตอบแทนการปฏิบัติงานมีผลต่อความชื่นชอบการปฏิบัติเพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง อาจเป็นทรัพยากรด้านสาธารณะ เช่น เงิน การให้บริการ หรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อารมณ์ ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ ดังนั้น ประโยชน์ที่เกิดจากภาวะหน้าที่จึงอยู่บนพื้นฐานการตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตอบแทนที่เป็นบรรทัดฐานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผลการตอบแทนที่พนักงานควรได้รับการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการตอบสนองของผลประโยชน์ค่านิยมแนวปฏิบัติเกิดขึ้นโดยองค์การจากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ เขาได้ตั้งสมมติฐานความเชื่อของพนักงานเพื่อยืนยันว่า ค่านิยมขององค์การอยู่บนพื้นฐานการตอบแทน และได้ดึงเอาความรู้สึกของพนักงานมาวิเคราะห์ถึงความพึงพอใจในงาน การเป็นหนี้บุญคุณมีผลต่อประสิทธิผลที่ยิ่งใหญ่ และพยายามช่วยให้ องค์การบรรลุความสำเร็จสูงขึ้น ความรู้สึกดีต่อองค์การจะนำไปสู่ความรู้สึกดีต่อหน้าที่ การเปลี่ยนแปลงความเชื่อที่เป็นสื่อกลางของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เป็นการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานที่มีเป้าหมายและผลประโยชน์เพื่อตอบแทนความพยายามในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อของพนักงานเป็นการประยุกต์ใช้บรรทัดฐานของความตอบแทนที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างบุคคลกับการทำงานในองค์การ เช่น ความพยายามในการทำงานเป็นความชอบในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และบุคคลประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นการพัฒนาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนอง เป็นการให้รางวัลจากผู้อื่น บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมแก่กันจากการให้รางวัลซึ่งกันและกัน เช่น ความเคารพ การยกย่อง ชมเชย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงค่านิยมที่องค์การมีให้ รวมถึงการดูแลความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น การที่องค์การเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคล ให้โอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้ ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนององค์การด้วยความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยอาศัยการเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและองค์การ

### 5.3 การสนับสนุนจากองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การสนับสนุนจากองค์การเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์การให้กับบุคลากร เช่น การได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล การสนับสนุนในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์การ การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและการที่องค์การเห็นคุณค่าของบุคลากร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์การ ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีกับองค์การ มีความรู้สึกพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในองค์การ มีผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และตอบสนององค์การด้วยการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ทั้งจากการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเรียนรู้จากการค้นคว้าเพิ่มเติม และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย องค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การ

#### งานวิจัยในประเทศ

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การและการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการตอบสนองของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 339 คน จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่อมา เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การ

แลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า หอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การ กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 356 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โดยวัดการรับรู้ของพยาบาลประจำการ นอกจากนี้ เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การ กับการสำเร็จในวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวัดการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 463 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การได้ นอกจากนี้ วรรณภา ไชยยิ้มพราย (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 363 คน พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานและการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ส่วนการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลและการรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### งานวิจัยในต่างประเทศ

Eisenberger, Fasolo และ Davis-LaMastro (1990) ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ ความขยันหมั่นเพียร ความยึดมั่นผูกพัน และการสร้างนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษา 2 ครั้งใน 6 อาชีพ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร จำนวน 422 คน และ 109 คน ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในการเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและตระหนักถึง

ผลประโยชน์ขององค์กร ต่อมา Wayne, Shore และ Liden (1997) ศึกษาถึงปัจจัยนำและผลลัพธ์ของการสนับสนุนจากองค์กรและการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยศึกษาในผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1,413 คน และผู้บริหารจำนวน 505 คน ในสหรัฐอเมริกา ใช้แบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผลการศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรและการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กรมีความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Eisenberger และคณะ (2001) ศึกษาบทบาทของการตอบแทนกันและกันของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยศึกษาในพนักงานไปรษณีย์จำนวน 400 คน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเป็นภาระติดพันในความเอาใจใส่ เกี่ยวกับการที่องค์กรให้สวัสดิการ และให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงพยาบาล (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองการประกอบโรคศิลปะ, 2545) มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 4,589 คน (จากการทำจดหมายขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจำนวนพยาบาลวิชาชีพในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม, 2546)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) ดังนี้

1. สุ่มจำนวนโรงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 32 โรงพยาบาล มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 4,589 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \text{เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05}$$

$n$  = ขนาดของตัวอย่างประชากร

$N$  = ขนาดของประชากร

$E$  = ความคลาดเคลื่อนเท่าที่จะยอมรับได้

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{4,589}{1+4,589(0.5)^2} \\ &= 367.93 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนอย่างน้อย 368 คน

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แบบสอบถามมีการตอบกลับประมาณร้อยละ 90 (สุมาลี จักรไพศาล, 2541) ดังนั้นเพื่อให้การตอบกลับของแบบสอบถามในการศึกษานี้ครบตามจำนวนขั้นต่ำ ผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามเพิ่มร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (เพิ่มขึ้น 37 ชุด) เป็น 405 ชุด ดังแสดงในตารางที่ 1

3. การคัดเลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง จากโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก ใช้อัตราส่วน 3:1 ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่างจำนวน 11 โรงพยาบาล

4. กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง 11 โรงพยาบาล}}$$

5. กำหนดแผนกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือทุกแผนกที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 โรงพยาบาล ได้แก่ แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกสูตินรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกออโรโธปิดิกส์ หอผู้ป่วยหนัก และห้องฉุกเฉิน ซึ่งในแต่ละโรงพยาบาลก็จะมีแผนกเฉพาะทางที่แตกต่างกันไป และมีจำนวนหอผู้ป่วย 1-2 หอผู้ป่วยในแต่ละแผนก กำหนดแผนกที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม

อย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากใช้อัตราส่วน 2:1 ของทุกแผนกในโรงพยาบาล เมื่อจับฉลากได้แผนกใดก็จะรวมหออผู้ป่วยที่อยู่ในแผนกนั้นด้วย

6. กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในหออผู้ป่วยที่อยู่ในแผนกที่สุ่มได้ โดยการนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในโรงพยาบาลนั้น มาหารจำนวนหออผู้ป่วยทั้งหมดที่อยู่ในแผนกที่สุ่มได้

7. เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่แทนที่จากลำดับที่ของรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ทั้งหมดในหออผู้ป่วยนั้นจนครบตามจำนวนที่คำนวณได้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า บางโรงพยาบาลมีข้อจำกัดในการสุ่มตัวอย่างหรือแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสุ่มไว้ ผู้วิจัยจึงส่งมอบแบบสอบถามที่ใส่ในซองสีน้ำตาลไว้กับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือผู้แทนของฝ่ายการพยาบาล หลังจากอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือผู้แทนของฝ่ายการพยาบาลได้ขอเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามต่อไป

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไปในกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	โรงพยาบาล	จำนวนเตียง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	กรุงเทพ	403	360	63
2	กรุงเทพคริสเตียน	400	272	48
3	กรุงธน 1	210	46	-
4	กล้วยน้ำไท	200	80	14
5	เกษมราษฎร์บางแค	500	109	-
6	เกษมราษฎร์ประชาชื่น	300	100	-
7	เจ้าพระยา	400	48	-
8	เซ็นทรัลเอนเนอร์ลี้	300	56	-
9	เซนต์หลุยส์	315	254	-
10	เดชา	200	21	-
11	ไทยนครินทร์	350	80	-
12	ธนบุรี 1	435	263	46
13	บางปะกอก 1	250	110	19
14	บางมด	400	33	-

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนเตียง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
15	บำรุงราษฎร์	554	430	-
16	เปาโลเมโมเรียล	300	127	22
17	พญาไท 1	350	290	51
18	พญาไท 2	550	250	-
19	เพชรเวช	200	100	-
20	มheskx	200	26	-
21	มิชชั่น	200	91	16
22	เมโย	200	50	-
23	ยันฮี	400	170	-
24	รามคำแหง	315	100	-
25	ลาดพร้าว	200	65	-
26	วิชัยยุทธ (เหนือ)	236	180	31
27	วิภาวดี	400	118	-
28	เวชธานี	400	50	-
29	ศรีวิชัย 2	200	65	-
30	สมิติเวช (สุขุมวิท)	275	300	52
31	สมิติเวชศรีนครินทร์	400	100	-
32	หัวเฉียว	750	245	43
รวม			4,589	405

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

## การสร้างและลักษณะของเครื่องมือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามมีทั้งแบบเปิดและเลือกตอบ จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 7 ด้าน จำนวน 51 ข้อ ดังนี้

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ (ข้อ 1.1 - 1.7)
2. การวินิจฉัยตนเอง (ข้อ 2.1 - 2.10)
3. การกำหนดเป้าหมาย (ข้อ 3.1 - 3.7)
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (ข้อ 4.1 - 4.7)
5. การสรรหาบุคคล (ข้อ 5.1 - 5.7)
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (ข้อ 6.1 - 6.9)
7. การประเมินผลด้วยตนเอง (ข้อ 7.1 - 7.4)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ ข้อคำถามมีลักษณะทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นข้อความด้านบวก จำนวน 49 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.1 - 1.7, 2.1 - 2.10, 3.1 - 3.7, 4.1 - 4.7, 5.1 - 5.7, 6.1 - 6.4, 6.7 - 6.9 และ 7.1 - 7.4

ข้อคำถามที่เป็นข้อความด้านลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6.5 และ 6.6

โดยในข้อความที่เป็นลบ ให้ค่าคะแนนกลับกันกับข้อความที่เป็นบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวทุกครั้ง
- 4 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวน้อยครั้ง
- 1 หมายถึง ท่านไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว

การแปลผลคะแนนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำมาก

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) โดยใช้แบบสอบถามของ สุพันธ์ ทิระวงษ์ธรรม (2545) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการวัดการสนับสนุนโดยรวมเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนา การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัวและสังคม ความปลอดภัยในงาน การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงานและการได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ มีข้อความ 12 ข้อ แบบสอบถามนี้เคยนำไปใช้ในในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลทั่วไป มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 และผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านคือไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านคือไม่เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลผลคะแนนการสนับสนุนจากองค์กร โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ บุปผา พวงมาลี (2542) ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน จำนวน 43 ข้อ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (ข้อ 1.1 - 1.7)
2. การมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (ข้อ 2.1 - 2.10)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ข้อ 3.1 - 3.9)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ข้อ 4.1 - 4.8)
5. การมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ (ข้อ 5.1 - 5.9)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงทุกครั้ง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงนานๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมหรือไม่เป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริง

การแปลผลคะแนนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลคะแนน
4.50-5.00	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำ
1.00-1.49	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำมาก

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

##### การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน



ที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน (ภาคผนวก ก) ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยดังกล่าว พิจารณาตรวจสอบข้อคำถามให้ครอบคลุมตามคำจำกัดความและครอบคลุมเนื้อหาที่ผู้วิจัยกำหนดและความเหมาะสมของช่วงคะแนนที่ใช้ นำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกับการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกันร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด หรือ 6 ใน 7 ท่าน โดยกำหนดเกณฑ์การแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายตั้งแต่คำถามไม่สอดคล้องกับค่านิยามเลย (1) ถึง คำถามสอดคล้องกับค่านิยาม (4) ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้มีค่า .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2544) โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

หลังจากได้รับแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 3 ชุดดังกล่าว ได้แก่ แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) พบว่ามีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .89, .92 และ .96 ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง เดิมมีข้อคำถาม 54 ข้อ ได้มีการปรับปรุงข้อคำถามปรับปรุงการใช้ภาษา 12 ข้อ ตัดออก 3 ข้อ จึงมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 51 ข้อ

แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร มีข้อคำถามรวมทั้งหมด 12 ข้อ ไม่ตัดหรือเพิ่มข้อคำถาม

แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการปรับปรุงข้อคำถาม ปรับปรุงการใช้ภาษา 10 ข้อ ไม่ตัดหรือเพิ่มข้อคำถาม จึงมีข้อคำถามรวมทั้งหมด 45 ข้อ

เมื่อนำข้อคำถามของแบบสอบถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขมารวมกับข้อคำถามที่สมบูรณ์อยู่แล้ว จะมีข้อคำถามทั้งหมดจากแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน จำนวน 112 ข้อ

#### การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยการปรับปรุงการใช้ภาษาและข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปทดลองใช้ และนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการแก้ไข

ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาล เซนต์หลุยส์ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย โดยกำหนดว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือแต่ละชุด โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / FW Version 11 (Statistic Package for the Social Science for Windows) ผู้วิจัยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Corrected item total correlation) โดยใช้เกณฑ์เลือกข้อคำถามที่มีค่ามากกว่า +.30 ขึ้นไป (Jacobson, 1988 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544: 228) จากการวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่ามากกว่า .30 มีเพียงแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในข้อคำถามย่อยของการเป็นบุคคลที่รอบรู้และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันที่มีค่า -.08 และ .02 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาข้อคำถามแล้วพบว่าคำถามข้อนี้สามารถตัดออกได้โดยไม่สูญเสียความครอบคลุมของคำจำกัดความและโครงสร้างของแบบสอบถามยังคงเดิม ผู้วิจัยจึงพิจารณา ตัดออก ดังนั้น แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่างจริงจึงมีทั้งหมด 43 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 4 ตอนไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 405 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.77 ของแบบสอบถามทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 ของแบบสอบถามทั้งหมด แล้ววิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 2

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 2** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และ  
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 396)
<b>ตอนที่ 1</b> แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล	(ไม่ได้วิเคราะห์หาความเที่ยง)	
<b>ตอนที่ 2</b> แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	.97	.94
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้	.90	.84
ด้านการวินิจฉัยตนเอง	.85	.84
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	.91	.91
ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	.83	.82
ด้านการสรรหาบุคคล	.88	.85
ด้านความอดทนต่อผู้และความพยายาม	.86	.62
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง	.87	.85
<b>ตอนที่ 3</b> แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร	.93	.91
<b>ตอนที่ 4</b> แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	.96	.96
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	.85	.82
ด้านการมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	.87	.87
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.86	.89
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	.87	.92
ด้านการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	.85	.81

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนตามลำดับ  
ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 โรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุมัติ  
เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยัง  
กลุ่มตัวอย่าง

2. ส่งหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์และตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 11 โรงพยาบาล หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ โทรศัพท์ติดต่อประสานงานเพื่อขอทราบผลการขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยจึงติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือตัวแทนของฝ่ายการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล เพื่อแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งส่งมอบแบบสอบถามที่ใส่ในซองสีน้ำตาลทุกแบบสอบถามตามจำนวนที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล และแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่ในโรงพยาบาลนั้นๆ รวมทั้งกำหนดนัดหมายวัน เวลา ในการเก็บแบบสอบถามกลับหลังจากนั้น 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามที่ผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยหรือตัวแทนของฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเองอีกครั้ง

4. ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 2 เมษายน 2547 ซึ่งระยะเวลาในการขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล และระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลก็แตกต่างกันไป โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 405 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.77 ของแบบสอบถามทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 ของแบบสอบถามทั้งหมด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 396 ราย

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยผู้วิจัยชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถาม (ภาคผนวก ข) โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม และอธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้ทราบ กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่ผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

#### การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 396 ฉบับ มาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือแต่ละชุดอีกครั้ง โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ตามขั้นตอนเช่นเดียวกับการทดลองใช้เครื่องมือ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ คือ การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ .94, .91 และ .96 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

## 2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### 2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

2.1.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย การพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ รายด้านและโดยรวม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

2.2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.2.1 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

2.2.2 สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ทดสอบสมมติฐานโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, r) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2528)

ค่าระหว่าง $\pm 0.70$ ถึง $\pm 1.00$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง $\pm 0.30$ ถึง $\pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง $\pm 0.00$ ถึง $\pm 0.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงถึงข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงถึงข้อมูลมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลที่ได้จากการวิจัยจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 396 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงพยาบาล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งเป็น 3 ส่วนตามลำดับดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนกโดยรวมและรายด้าน แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-6

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 7

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 396)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21 - 25 ปี	76	19.3
26 - 30 ปี	136	34.3
31 - 35 ปี	94	23.7
36 - 40 ปี	44	11.1
41 - 45 ปี	15	3.8
46 ปี ขึ้นไป	31	7.8
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	2.8
ปริญญาตรี	369	93.2
ปริญญาโท	16	4.0
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
1 - 5 ปี	149	37.6
6 - 10 ปี	130	32.8
11 - 15 ปี	63	15.9
16 - 20 ปี	18	4.5
20 ปี ขึ้นไป	36	9.2
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน</b>		
ศัลยกรรม	20	5.1
อายุรกรรม	57	14.4
สูติรีเวชกรรม	43	10.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>แผนกที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)</b>		
กุมารเวชกรรม	49	12.4
หอผู้ป่วยหนัก	40	10.1
ห้องฉุกเฉิน	18	4.5
อื่นๆ (หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยเฉพาะทาง โรคหัวใจ แผนกผู้ป่วยนอกเฉพาะทาง หรือปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งแผนก)	169	42.7

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 396 คน มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 369 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุดในช่วง 1 - 5 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆ เช่น หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยเฉพาะทางโรคหัวใจ แผนกผู้ป่วยนอกเฉพาะทางหรือปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งแผนกเป็นจำนวนมากที่สุด 169 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมา คือ แผนกอายุรกรรม 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4



**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำแนก โดยรวมและรายด้าน นำเสนอตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดของรายด้านและรายข้อ

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม รายด้านและรายข้อ (n = 396)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล	X	SD	ระดับ
<b>1) ด้านการมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ</b>	<b>3.93</b>	<b>.58</b>	<b>สูง</b>
หน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัย	4.40	.73	สูง
ความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญ			
เมื่อกระทำการใด จะคำนึงถึงผลที่จะตามมา	4.23	.63	สูง
สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้	4.16	.63	สูง
การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจะพิจารณาถึง	4.08	.63	สูง
สาเหตุและการตัดสินใจในอดีตด้วย			
การใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคล	4.05	.68	สูง
มาเป็นบทเรียนในการทำงาน			
บุคลากรในหน่วยงานมีการตัดสินใจโดยอาศัย	3.91	.72	สูง
วิจารณ์ญาณและใช้หลักเหตุผล			
บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมาย	3.91	.66	สูง
ของฝ่ายการพยาบาลเป็นหลัก			
หน่วยงานจัดให้มีระบบที่ช่วยในการสะสมความรู้	3.77	.84	สูง
ที่เหมาะสมและนำมาใช้ประโยชน์ได้			
หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัย	2.85	.98	ปานกลาง
<b>2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>	<b>3.92</b>	<b>.58</b>	<b>สูง</b>
การรับรู้เป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน	3.99	.68	สูง
หน่วยงานมีการสอนงาน ฝึกงาน และแนะนำงาน	3.97	.79	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล	X	SD	ระดับ
<b>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ต่อ)</b>			
การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.94	.64	สูง
สามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับ นโยบายของฝ่ายการพยาบาลในยุคนี้อย่าง	3.94	.66	สูง
การสร้างวิสัยทัศน์ที่เห็นพ้องต้องกันกับเพื่อนร่วมงาน ที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	3.93	.66	สูง
มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกัน กับผู้บังคับบัญชา	3.91	.74	สูง
การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์รวมของฝ่ายการพยาบาล	3.89	.68	สูง
บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	3.88	.81	สูง
หน่วยงานเปิดโอกาสให้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.83	.79	สูง
<b>3) ด้านการมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง</b>	<b>3.91</b>	<b>.45</b>	<b>สูง</b>
การคิดพิจารณา ทบทวนและไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจ	4.10	.63	สูง
การไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อม ที่จะเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมมากกว่า	4.05	.64	สูง
การปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเอง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.02	.66	สูง
การนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุง	3.98	.63	สูง
มีความคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.94	.68	สูง
สามารถปรับแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับนโยบายของหน่วยงาน	3.93	.68	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล	X	SD	ระดับ
<b>ด้านการมีรูปแบบวิธีการคิด (ต่อ)</b>			
การคิดพิจารณา ทบทวน ติดตาม ประเมินผล	3.83	.61	สูง
การปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ			
มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.82	.68	สูง
การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าที่จะยึด	3.75	.79	สูง
ความคิดของตนเองเป็นหลัก			
สามารถแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.65	.61	สูง
<b>4) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้</b>	<b>3.90</b>	<b>.53</b>	<b>สูง</b>
การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนางาน	4.07	.67	สูง
การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาช่วยเพิ่มพูนศักยภาพ	4.05	.69	สูง
ในการปฏิบัติงาน			
การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัย	3.96	.65	สูง
และก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป			
ความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้	3.91	.63	สูง
สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ			
การศึกษา ค้นคว้า และติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลง	3.84	.67	สูง
ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและด้านสาธารณสุข			
หน่วยงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและ	3.75	.86	สูง
เอื้อต่อการเรียนรู้			
มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	.75	สูง
ในการพัฒนาตนเอง			
<b>5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>	<b>3.86</b>	<b>.58</b>	<b>สูง</b>
หน่วยงานมีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.06	.80	สูง
บุคลากรในหน่วยงานได้รับการอบรม	3.97	.75	สูง
และเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม			

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล	X	SD	ระดับ
<b>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ต่อ)</b>			
หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในโครงการการทำงานร่วมกัน	3.95	.77	สูง
หน่วยงานมีบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการ ที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ	3.84	.82	สูง
หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรนำประเด็น ความรู้ใหม่ๆ มาร่วมกันอภิปราย	3.83	.85	สูง
หน่วยงานมีบุคลากรที่มีการเปิดใจรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.79	.84	สูง
หน่วยงานมีการนำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.73	.83	สูง
ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน	3.73	.88	สูง
รวม	3.91	.73	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านทั้งการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.93, 3.92, 3.91, 3.90$  และ  $3.86$  ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.85$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเอง โดยรวม รายด้านและ รายข้อ ของพยาบาลวิชาชีพ (n = 396)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	X	SD	ระดับ
<b>1) ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</b>	<b>4.17</b>	<b>.67</b>	<b>สูง</b>
การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.55	.58	สูงมาก
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.47	.69	สูง
การทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์หลัก ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.23	.68	สูง
การเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ปรัชญา พันธกิจและวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล	4.05	.72	สูง
ความพอใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน	4.05	.72	สูง
การสำรวจความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน	3.95	.63	สูง
การทำความเข้าใจกับความหมายของปรัชญา พันธกิจ และวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล	3.88	.72	สูง
<b>2) ด้านความอดทนต่อสู้และความพยายาม เพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.92</b>	<b>.76</b>	<b>สูง</b>
การเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ	4.06	.72	สูง
การให้กำลังใจตนเองเมื่อรู้สึกเหนื่อยล้า กับการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	4.06	.76	สูง
การหาหนทางที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน	3.99	.79	สูง
มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่เกี่ยวกับงาน	3.92	.73	สูง
การเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่อย่างเข้มแข็ง หลังจากเกิดอุปสรรคในการเรียนรู้	3.92	.75	สูง
ไม่ทอดทิ้งที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือและ วิธีการปฏิบัติงานใหม่	3.89	.98	สูง

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	X	SD	ระดับ
<b>ด้านความอดทนต่อผู้และความพยายาม (ต่อ)</b>			
ไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อนขึ้น	3.82	.98	สูง
การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	3.78	.98	สูง
การแสวงหาแนวทางที่จะศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน	3.78	.86	สูง
<b>3) ด้านการสรรหาบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.78</b>	<b>.74</b>	<b>สูง</b>
ยินดีรับฟังการประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.19	.68	สูง
การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน	3.99	.73	สูง
การขอการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านความรู้ และการฝึกปฏิบัติงานที่ซับซ้อนขึ้น	3.80	.82	สูง
การขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานอื่นด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้งาน	3.76	.80	สูง
การฝึกฝนการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นกับผู้เชี่ยวชาญก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.69	.84	สูง
การแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตนเอง	3.60	.79	สูง
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการ ก้าวหน้าที่เกี่ยวกับสายงาน กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ภายนอกองค์กร	3.45	.86	ปานกลาง

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	X	SD	ระดับ
<b>4) ด้านการวินิจฉัยตนเองในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.75</b>	<b>.69</b>	<b>สูง</b>
การค้นหาจุดบกพร่องด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน	4.08	.69	สูง
การสำรวจจุดเด่นในการปฏิบัติงาน	3.95	.69	สูง
การทบทวนถึงสาเหตุที่ปฏิบัติงานได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ฝ่ายการพยาบาลกำหนด	3.94	.75	สูง
สามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงในการปฏิบัติงาน	3.93	.66	สูง
การตรวจสอบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาล	3.77	.77	สูง
การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	.79	สูง
การทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานกับสถานการณ์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงาน	3.72	.70	สูง
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.54	.79	สูง
การอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัย เพื่อประเมินความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.44	.78	ปานกลาง
การสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงผลการปฏิบัติงาน	3.39	.86	ปานกลาง
<b>5) ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง</b>	<b>3.74</b>	<b>.55</b>	<b>สูง</b>
การพิจารณาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.95	.65	สูง
การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.75	.68	สูง
การตรวจสอบผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนด	3.65	.73	สูง
การพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.59	.66	สูง

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	X	SD	ระดับ
<b>6) ด้านการกำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.73</b>	<b>.56</b>	<b>สูง</b>
การพิจารณาเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าไม่เกิน ความสามารถ	3.87	.68	สูง
การกำหนดเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.85	.73	สูง
ความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติตามวิธีการ ที่กำหนดจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.84	.75	สูง
การวางแผนวิธีการปฏิบัติตามเป้าหมาย	3.78	.73	สูง
การกำหนดเป้าหมายเฉพาะกิจในแต่ละเรื่อง เพื่อการพัฒนาตนเอง	3.75	.74	สูง
การกำหนดวิธีการประเมินผลในแต่ละเป้าหมาย	3.52	.80	สูง
การกำหนดระยะเวลาประเมินผลตามเป้าหมาย	3.51	.79	สูง
<b>7) ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อ การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.48</b>	<b>.71</b>	<b>ปานกลาง</b>
การติดตามประกาศจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง	3.89	.75	สูง
การเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับ การพัฒนาตนเอง	3.82	.77	สูง
การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายใน และภายนอกองค์การ	3.78	.78	สูง
มีการฝึกปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงานจริง	3.53	.93	สูง
การอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัย เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.49	.79	ปานกลาง



## ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	X	SD	ระดับ
<b>ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (ต่อ)</b>			
การค้นหาข้อมูลจากสื่อทางคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.17	.91	ปานกลาง
การเรียนรู้จากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ที่เกี่ยวกับงาน	2.69	.97	ปานกลาง
รวม	3.80	.73	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ความอดทนต่อผู้และความพยายาม การสรรหาบุคคล การวินิจฉัยตนเอง การประเมินผลด้วยตนเอง และการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.17, 3.92, 3.78, 3.75, 3.74$  และ  $3.73$  ตามลำดับ) ยกเว้นด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.48$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก ( $X = 4.55$ ) ด้านการสรรหาบุคคล พบว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้ วิทยากรก้าวหน้าที่เกี่ยวกับสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.45$ ) ด้านการวินิจฉัยตนเอง พบว่าการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยเพื่อประเมินความรู้ในการปฏิบัติงาน และการสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.44$  และ  $3.39$  ตามลำดับ) นอกจากนี้ในด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม พบว่าการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยและการค้นหาข้อมูลจากสื่อทางคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งการเรียนรู้จากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.49, 3.17$  และ  $2.69$  ตามลำดับ)

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รายชื่อ (n = 396)

การสนับสนุนจากองค์การ	X	SD	ระดับ
การสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลพัฒนาตนเอง	3.76	.96	สูง
การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ	3.69	.87	สูง
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.66	.88	สูง
การยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.63	.69	สูง
การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน	3.63	.75	สูง
การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.59	.87	สูง
การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพ การพยาบาล	3.53	.86	สูง
การให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.46	.89	ปานกลาง
การยกย่องชมเชย เมื่อมีผลปฏิบัติงานดีเด่น	3.43	.83	ปานกลาง
การให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานทุกคน	3.38	.92	ปานกลาง
การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.33	.87	ปานกลาง
การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม	3.28	.95	ปานกลาง
รวม	3.53	.74	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูงที่สุด ( $X = 3.76$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.69$  และ  $3.66$  ตามลำดับ) ส่วนการจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.33$  และ  $3.28$  ตามลำดับ)

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 7** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล (n = 396)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value
การพัฒนาตนเอง	.76	<.05
การสนับสนุนจากองค์กร	.60	<.05

จากตารางที่ 7 พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายการวิจัยจะนำเสนอในบทที่ 5

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 200 เตียงขึ้นไป จำนวน 11 โรงพยาบาล ประกอบด้วย โรงพยาบาลกรุงเทพ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท โรงพยาบาลธนบุรี1 โรงพยาบาลบางปะกอก1 โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล โรงพยาบาลพญาไท1 โรงพยาบาลมิชชั่น โรงพยาบาลวิชัยยุทธ(เหนือ) โรงพยาบาลสมิติเวช และโรงพยาบาลหัวเฉียว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาล จำนวน 396 คน ลักษณะกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุดในช่วง 1 - 5 ปี และปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆ เช่นหอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยเฉพาะทางโรคหัวใจ แผนกผู้ป่วยนอกเฉพาะทางหรือปฏิบัติงานมากกว่าหนึ่งแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) มีจำนวน 51 ข้อ ประกอบด้วย ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคคล ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และการประเมินผลด้วยตนเอง ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ ตามแนวคิดของ Eisenberger และคณะ (1986) โดยใช้แบบสอบถามของ สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม (2545) ในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการวัดการสนับสนุนโดยรวมเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนา การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัว และสังคม ความปลอดภัยในงาน การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าของผลงานและการได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ มีจำนวน 12 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ บุษผา พวงมาลี (2542) มีจำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่

รอบรู้ การมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม และการมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 - 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / FW Version 11 ได้ค่าความเที่ยงดังนี้ การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 .93 และ .96 ตามลำดับ และเมื่อนำไปเก็บกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .94 .91 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของโรงพยาบาลเอกชนทั้ง 11 โรงพยาบาล และนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลทุกแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล นำแบบสอบถามไปส่งและรับกลับคืนด้วยตนเอง โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2547 ถึงวันที่ 2 เมษายน 2547 รวมระยะเวลา 10 สัปดาห์ โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 405 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.77 ของแบบสอบถามทั้งหมด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 396 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.78 ของแบบสอบถามทั้งหมด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 396 ราย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กร วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย ในการศึกษาค้นครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน จากนั้นผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient,  $r$ ) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.91$  และ  $SD = .73$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านทั้งการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.93, 3.92, 3.91, 3.90$  และ  $3.86$  ตามลำดับ และ  $SD = .58, .58, .45, .53$  และ  $.58$  ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.85$  และ  $SD = .98$ )

2. พยาบาลวิชาชีพที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.80$  และ  $SD = .73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้งด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ความอดทนต่อผู้และความพยายาม การสรรหาบุคคล การวินิจฉัยตนเอง การประเมินผลด้วยตนเอง และการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.17, 3.92, 3.78, 3.75, 3.74$  และ  $3.73$  ตามลำดับ และ  $SD = .67, .76, .74, .69, .55$  และ  $.56$  ตามลำดับ) ยกเว้นด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.48$  และ  $SD = .71$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก ( $X = 4.55$  และ  $SD = .58$ ) ด้านการสรรหาบุคคล พบว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการก้าวหน้าเกี่ยวกับสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.45$  และ  $SD = .86$ ) ด้านการวินิจฉัยตนเอง พบว่าการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยเพื่อประเมินความรู้ในการปฏิบัติงาน และการสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.44$  และ  $3.39$  ตามลำดับ และ  $SD = .78$  และ  $.86$  ตามลำดับ) นอกจากนี้ในด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม พบว่าการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยและการค้นหาข้อมูลจากสื่อทางคอมพิวเตอร์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งการเรียนรู้จากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.49, 3.17$  และ  $2.69$  ตามลำดับ และ  $SD = .79, .91$  และ  $.97$  ตามลำดับ)

3. พยาบาลวิชาชีพที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.53$  และ  $SD = .74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $X = 3.76$  และ  $SD = .96$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.69$  และ  $3.66$  ตามลำดับ และ  $SD = .87$  และ  $.88$  ตามลำดับ) ส่วน

การ จัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร  
 พยาบาลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.33$  และ  $3.28$  ตามลำดับ และ  $SD = .87$   
 และ  $.95$  ตามลำดับ)

4. การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย  
 การพยาบาลในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $r = .76$ )

5. การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้  
 ของฝ่ายการพยาบาลในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ( $r = .60$ )

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลนำเสนอตามปัญหาและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

### 1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
 เอกชน กรุงเทพมหานคร รับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโดยรวมอยู่ใน  
 ระดับสูง ( $X = 3.91$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่  
 ใฝ่รู้ กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของบุคลากร  
 พยาบาลและของฝ่ายการพยาบาล โดยฝ่ายการพยาบาลกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลมีการเรียนรู้  
 และขยายขอบเขตการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกและนำเทคโนโลยีที่  
 ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่  
 จุดมุ่งหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของบุพผา พวงมาลี (2542) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความ  
 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า  
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร  
 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลของสังกัด  
 กระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง  
 สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ  
 การศึกษาของ เสาวรส บุณนาค (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับ  
 ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ  
 โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล  
 โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลรายด้านพบว่า  
 ทุกด้านทั้งการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีรูปแบบ  
 วิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ใน

ระดับสูง แตกต่างจากการศึกษาของ บุษผา พวงมาลี (2542) โดยด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการมีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

### 1. การมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ในระดับสูง ( $X = 3.93$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพพบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีวิธีการคิดและมีการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบเป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรบุคคลในองค์การ การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้มาจากการเป็นบุคคลที่รอบรู้ให้ต่อเนื่องเป็นระบบ และคนที่แต่ละคนมีแนวคิดแบบองค์รวมจะทำให้เกิดทัศนวิสัยการมองผลของงานได้อย่างเป็นระบบเช่นกัน ทำให้เห็นรูปแบบต่างๆ ได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังสามารถใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษพบว่า หน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญ เมื่อกระทำสิ่งใดจะคำนึงถึงผลที่จะตามมา สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจะพิจารณาถึงสาเหตุและการตัดสินใจในอดีตด้วย การใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลมาเป็นบทเรียนในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานมีการตัดสินใจปัญหาโดยอาศัยวิจารณญาณและใช้หลักเหตุผล บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายของฝ่ายการพยาบาลเป็นหลัก หน่วยงานจัดให้มีระบบที่ช่วยในการสะสมความรู้ที่เหมาะสมและนำมาใช้ประโยชน์ได้อยู่ในระดับสูง ส่วนหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลของการวิจัยก่อให้เกิดความรู้และการนำไปประยุกต์ปฏิบัติแตกแขนงได้อีกมากมาย และหน่วยงานก็เป็นแหล่งของข้อมูลในการประมวลผลเป็นความรู้ จึงเป็นที่น่าเสียดายถ้าการวิจัยถูกมองข้าม การที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการมีวิจัยในองค์การ มีนโยบายและส่งเสริมให้บุคลากรทำการวิจัย จะก่อให้เกิดองค์ความรู้และรูปแบบการปฏิบัติการพยาบาลหรือรูปแบบการบริหารการพยาบาลในแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในบริบทขององค์การ ส่วนผลที่ได้จากการวิจัยนำมาวิเคราะห์และปรับใช้ให้เหมาะสม และการที่พยาบาลมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะเรียนรู้เพียง



อย่างเดียวน่าจะไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ในระดับที่ลึกลงไป จำเป็นต้องอาศัยทักษะกระบวนการคิดจากประสบการณ์ที่เคยรับรู้และผ่านเข้ามาทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม กลั่นกรองความคิดจนเกิดเป็นระบบที่ช่วยประมวลการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้เชื่อมโยงกัน ทำให้เข้าใจและปฏิบัติง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังต้องมีการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดในอดีตทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อเป็นบทเรียนในการแก้ปัญหาและพัฒนากระบวนการคิดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในระดับสูง ( $X = 3.92$ ) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพทราบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานร่วมกัน เป็นภาพอนาคตที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับฝ่ายการพยาบาลที่ทุกคนได้ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจกระทำให้เกิดขึ้น โดยเป็นไปในทิศทางสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดและจับต้องได้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในฝ่ายการพยาบาล ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลต่างก็มุ่งสู่คุณภาพบริการ โดยนำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้โรงพยาบาลต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรทุกคนจะต้องมีความตระหนัก ตื่นตัวเรียนรู้เพื่อสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง จึงถือได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะต้องมาจากมุมมองของทุกคนในองค์การ ดังนั้น การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การจึงเป็นการสนับสนุนให้เกิดพลังของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ (บุบผา พวงมาลี, 2542) จากการศึกษาพบว่า การรับรู้เป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน หน่วยงานมีการสอนงานฝึกงานและแนะนำงาน การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาลในยุคปัจจุบัน การสร้างวิสัยทัศน์ที่เห็นพ้องต้องกันกับเพื่อนร่วมงานที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา การพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมของฝ่ายการพยาบาล บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน และหน่วยงานเปิดโอกาสให้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการแข่งขันในด้านคุณภาพการบริการและคุณภาพในด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ ทำให้เกิดระบบคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลมีพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ดำเนินการสู่ความเป็นเลิศ และถ่ายทอดสู่บุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลรับรู้ เห็นความสำคัญและคุณค่าที่เกิดขึ้นกับผู้ให้บริการ โรงพยาบาล และส่งผลถึง

ตนเอง จึงเกิดการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และพฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เกิดความสำเร็จกับองค์กร

### 3. ด้านการมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้างในระดับสูง ( $X = 3.91$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทราบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีแบบแผนทางจิตสำนึก มีทัศนคติการมองโลกตลอดจนความเชื่อที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความกระฉับกระเฉงเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและของฝ่ายการพยาบาล ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ รอบตัวได้ง่าย งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์โดยตรง พยาบาลต้องทำงานด้วยความระมัดระวัง ละเอียด ถี่ถ้วน มีการตรวจสอบขั้นตอนการทำงานเพื่อป้องกันความผิดพลาด ต้องมีสติตลอดเวลา ซึ่งทักษะเหล่านี้เมื่อพัฒนาบ่อยครั้งก็จะช่วยให้เกิดความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และช่วยเฝ้ามองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างกระฉับกระเฉงชัด อันจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง (บุบผา พวงมาลี, 2542) จากการศึกษาพบว่า การคิดพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ การไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงานพร้อมที่จะเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมมากกว่า การปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป การนำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางปรับปรุง มีความคิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานมิใช่อุปสรรคแต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น สามารถปรับแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน การคิดพิจารณา ทบทวน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าที่จะยึดความคิดของตนเองเป็นหลัก และสามารถแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับสูง

### 4. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ในระดับสูง ( $X = 3.90$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทราบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่

กำหนดไว้ เป็นการเรียนรู้เพื่อขยายเพิ่มความสามารถในระดับบุคคล รวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลที่ร่วมงานด้วยมีการพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายร่วมกัน องค์ประกอบด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือการเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้า ศึกษาใฝ่รู้ สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ มุ่งมั่นใฝ่หาความรู้ กระทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของการที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตมนุษย์ จะต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ประกอบกับปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว ร่วมกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปตลอดเวลา จึงเป็นเหตุให้พยาบาลต้องมีการใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาพบว่า การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้พัฒนา งาน การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาช่วยเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัยและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การศึกษาค้นคว้าและติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและด้านสาธารณสุข หน่วยงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง

#### 5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในระดับสูง ( $X = 3.86$ ) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพทราบว่าฝ่ายการพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลที่มีการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะวิธีคิดร่วมกัน มีการเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและเรียนรู้วิธีปฏิบัติ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม Senge (1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะส่งผลถึงการเรียนรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้นของคนในองค์การ ซึ่งลักษณะการทำงานของพยาบาลก็มีลักษณะเป็นทีมอยู่แล้ว และยังเป็นการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นหรือทีมสุขภาพอื่น จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรในหน่วยงานได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการการทำงานร่วมกัน หน่วยงานมีบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรนำประเด็นความรู้ใหม่ๆ มาร่วมกันอภิปราย หน่วยงานมีบุคลากรที่มีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หน่วยงานมีการนำวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน การเรียนรู้และแก้ปัญหา ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง

## 2. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.80$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเรียนรู้ เลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์การพยาบาล โดยกระทำด้วยตนเองหรือที่ได้รับจากองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง แต่ละโรงพยาบาลต่างก็มีการแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพบริการ ที่เห็นได้ชัดคือการรับรอง คุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งแสดงถึงคุณภาพของการให้บริการและมีผลทำให้ผู้ใช้บริการเกิดความไว้วางใจและมั่นใจในการรักษาพยาบาลมากขึ้น มีระบบการพัฒนาคุณภาพและเกิดการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามนโยบายของโรงพยาบาล ร่วมกับผู้ใช้บริการมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น รู้จักสิทธิของตนเองมากขึ้น และมีทางเลือกใช้สถานบริการสุขภาพเพิ่มขึ้น จึงมีความคาดหวังต่อคุณภาพบริการสูงขึ้น รวมทั้งในปัจจุบันมีเทคโนโลยีและเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีแนวทางการรักษาพยาบาลที่ซับซ้อนขึ้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้พยาบาลซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล เป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการมากที่สุด อยู่กับผู้ใช้บริการมากที่สุด และเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างสรรคุณภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์การและโรงพยาบาลได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537: 23) จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และ สอดคล้องกับปรัชญาและภารกิจของโรงพยาบาล รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวงศ์ณาสิริบุษกะ (2544) ที่ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ชุตติมา เลิศกวีพร (2534) ที่ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะพยาบาลเองเกือบทุกกิจกรรมเฉลี่ยในระดับปานกลาง ยกเว้นกิจกรรมในหัวข้อกำหนดเป้าหมายตนเอง และกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ ปฏิบัติในระดับสูง งานวิจัยที่ได้ผลแตกต่างกันอาจเนื่องจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพของประเทศ โดยเน้นการบริการเชิงรุกด้านการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค รวมทั้งนโยบายการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ที่ทำให้พยาบาลจะต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อรองรับบทบาทที่เปลี่ยนไปตามความคาดหวังของ

ผู้ใช้บริการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพของประเทศ สอดคล้องกับการศึกษาของ รักชนก วันทอง (2545) ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การในอนาคต พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนและปัจจัยภายนอกที่เข้ามามีกระทบต่อพยาบาลประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายปฏิรูปสุขภาพที่มุ่งเน้นการดูแล สุขภาพระดับปฐมภูมิ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า

เมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม การสรรหาบุคคล การวินิจฉัยตนเอง การประเมินผลด้วยตนเอง และการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

### 1. ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.17$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเข้าใจองค์การและการปฏิบัติงาน ต้องการสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง รู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (Learning needs) รัก และกระหายที่จะเรียน หรือต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่าหรือเหนือกว่าเท่าที่เป็นอยู่ สนใจที่จะเรียนรู้ปัญหาของงานและต้องการที่จะแก้ไขปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ, 2534) สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย พบว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทยประกอบด้วย ความพร้อมที่จะพัฒนา ความต้องการพัฒนาตนเอง และต้องมีแรงจูงใจเกิดการพัฒนาขึ้นใน ตัวเองก่อนจึงสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไปได้ จากการศึกษาพบว่า พยาบาล วิชาชีพต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่ในระดับสูงมาก ( $X = 4.55$ ) ต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ต้องการการทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปรัชญา พันธกิจและวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล มีความพอใจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน มีการสำรวจความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และมีการทำความเข้าใจกับความหมายของปรัชญาพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ รักชนก วันทอง (2545) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การในอนาคต พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตนและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในตน ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความต้องการความมั่นคงในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

## 2. ความอดทนต่อผู้และความพยายาม

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านความอดทนต่อผู้และความพยายาม อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.92$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพากเพียรพยายามมาจนอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญในระหว่างการเรียนรู้ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า จึงจะทำให้บรรลุผลสำเร็จ ถือว่าเป็นการปลูกใจตนเองที่สำคัญมาก เพราะถ้าคนมีกำลังใจไม่ดี มีความรู้สึกท้อแท้ไม่อยากคิด ไม่อยากทำ ก็จะทำกรงานไม่ประสบความสำเร็จ การปลูกใจตนเองให้มีความเข้มแข็ง มุ่งมั่นก็จะสามารถต่อสู้และประสบความสำเร็จ รวมทั้งดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง (มโนญ วงษ์นารี, 2523) จากการศึกษาพบว่า การเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ การให้กำลังใจตนเองเมื่อรู้สึกเหนื่อยล้ากับการเรียนรู้เพิ่มขึ้น การหาหนทางที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงาน การเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่อย่างเข้มแข็งหลังจากเกิดอุปสรรคในการเรียนรู้ ไม่ท้อถอยที่จะเรียนรู้การใช้เครื่องมือและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ยากและซับซ้อนขึ้น การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค การแสวงหาแนวทางที่จะศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

## 3. การสรรหาบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านการสรรหาบุคคล อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.78$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพสรรหา แสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของตนเองประสบผลสำเร็จ เช่น เพื่อนร่วมงานบุคคลที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งพยาบาลต้องเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลเหล่านี้ สอดคล้องกับสุภมาส ทองใส (2536) ที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองว่าควรมองแหล่งความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนนั้น เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญการในอาชีพต่างๆ เพื่อนร่วมเรียนสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ จากการศึกษาพบว่า การยินดีรับฟังการประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน การขอการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาด้านความรู้และการฝึกปฏิบัติงานที่ซับซ้อนขึ้น การขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานอื่นด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ การฝึกฝนการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นกับผู้เชี่ยวชาญก่อนการปฏิบัติงานจริง การแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง ส่วน

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการก้าวหน้าเกี่ยวกับสายงาน กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ภายนอกองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่มีศักยภาพเพียงพอในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จึงมีแหล่งทรัพยากรทั้งอุปกรณ์ และวิทยากร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร มีการสร้างคนภายในองค์กรให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ความชำนาญสู่บุคลากรในองค์กร ส่วนการแลกเปลี่ยนความรู้ กับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการยังสร้างเครือข่ายของตนเองระหว่างโรงพยาบาลได้น้อย จึงมีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และวิทยาการได้ไม่มาก

#### 4. ด้านการวิจัยตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยตนเอง อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.17$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพทำความเข้าใจถึงสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ เป็นการสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ส่วนแนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองทำได้หลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หรือสนทนากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ แล้วนำมาคิดวิเคราะห์ ยอมรับเพื่อที่จะหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป การวิเคราะห์ตนเองเป็นวิธีการที่จะศึกษาตนเอง พิจารณาตนเองด้วยความ เป็นธรรมชาติ ซึ่งทำได้ยาก จึงต้องมีการรับฟังการบอกรับกลับจากผู้อื่น (Feedback) เพื่อจะทราบว่า มีอะไรบ้างที่บกพร่องและควรแก้ไข (วิเชียร ทวีลาภ, 2523) ซึ่งพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในทุกๆ ด้านประกอบด้วย การเข้าใจตนเอง การเข้าใจงาน และการต้องเข้าใจผู้อื่น หรือผู้ร่วมงาน เมื่อเข้าใจครบทั้ง 3 อย่างแล้วก็ปรับตัวเองให้เข้ากับงานและผู้อื่นได้ (ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์, 2524) จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพค้นหาจุดบกพร่องด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน สำรวจจุดเด่นในการปฏิบัติงาน ทบทวนถึงสาเหตุที่ปฏิบัติงานได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ฝ่ายการพยาบาลกำหนด สามารถวิเคราะห์ตนเองว่ามีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของฝ่ายการพยาบาล เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานกับสถานการณ์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงาน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่แสดงถึง ความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ส่วนการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยเพื่อประเมินความรู้ในการปฏิบัติงานและการสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.44$  และ  $3.39$  ตามลำดับ) อาจเนื่องจากโรงพยาบาลมีการ นำนโยบายการพัฒนาคุณภาพมาใช้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งมีปริมาณงานมากเกินกว่าที่จะทำ ให้สมบูรณ์ได้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้ากับการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยเพราะในการ

ปฏิบัติงานก็มีระบบเอกสารมากอยู่แล้ว นอกจากนี้จำนวนเอกสารงานวิจัยภายในแผนกหรือในฝ่ายการพยาบาลมีจำนวนน้อยหรือเป็นวารสารเล่มเก่าที่บางครั้งจะถูกเก็บไว้ในตู้ใส่กุญแจไว้ บางแผนกไม่มีวารสารงานวิจัยใหม่ๆ เมื่อต้องการอ่านก็ต้องไปอ่านที่ห้องสมุดซึ่งมีจำนวนวารสารน้อย และต้องทำสำเนาเมื่อต้องการเก็บข้อมูลไว้ ส่วนคอมพิวเตอร์ในแผนกก็เป็นอุปกรณ์ที่สำคัญอย่างหนึ่งในการเก็บรวบรวมความรู้สะสมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีไว้ในโปรแกรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาล แต่จะไม่อนุญาตให้ใช้โปรแกรมประยุกต์อื่นๆ จึงเป็นที่น่าเสียดายที่ไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

### 5. การประเมินผลด้วยตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านการประเมินผลด้วยตนเอง อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.74$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า สิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจจะให้คะแนนตัวเองและตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาต่อไป การประเมินผลทำให้ทราบว่าการดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่ตั้งเป้าไว้ได้ผลดีเพียงใดหรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยวิธีการวัดผลหรือประเมินผลที่จะต้องทำติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น ดูผลงานที่สำเร็จ ดูความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างๆ ของตนเอง (พจน์ เพชรบูรณ์, 2528) จากการศึกษาพบว่า การพิจารณาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การตรวจสอบผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนด และการพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง

### 6. การกำหนดเป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง ( $X = 4.17$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไว้หลังจากได้วิเคราะห์สำรวจตนเองแล้วว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตนและมีแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายหลังจากได้ข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่างๆ ในความก้าวหน้าทำให้มีหลักหรือมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการ มีทิศทาง และดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว รวมทั้งมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้นๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539) จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพพิจารณาเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าไม่เกินความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย



วางแผนวิธีการปฏิบัติตามเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายเฉพาะกิจในแต่ละเรื่องเพื่อการพัฒนาตนเอง กำหนดวิธีการประเมินผลในแต่ละเป้าหมาย และกำหนดระยะเวลาประเมินผลตามเป้าหมาย อยู่ในระดับสูง

### 7. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองในด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ในระดับปานกลาง ( $X = 3.48$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวิธีการหรือรูปแบบในการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการรู้ การฝึกฝนกับเพื่อนๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะงานพยาบาลที่เป็นการปฏิบัติงานเข้าเวรเข้า-บ่าย-ดึก และการพักผ่อนไม่เป็นเวลาจึงเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้การแสวงหาทรัพยากรในการเรียนรู้ เช่น การอ่านหนังสือ การค้นคว้าข้อมูลทางคอมพิวเตอร์มีน้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) และ ชุติมา เลิศกวีพร (2538) ที่พบว่าอุปสรรคการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ คือ หน่วยงานไม่สนับสนุน หน่วยงานไม่อนุมัติ ให้อา ไม่มีทุน ไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส ไม่มีความพร้อมในการศึกษา ไม่ทราบแหล่งข้อมูล ไม่มีเรื่องที่น่าสนใจ ไม่ชอบและไม่อยากทำ มีภาระครอบครัวและงานประจำที่ทำให้เหนื่อยมาก ต้องการเวลาพักผ่อน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ในระดับกลุ่ม และระดับองค์การ การศึกษาของ รักชนก วันทอง (2545) พบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต นั้น พยาบาลควรจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีทักษะความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นหาข้อมูล ส่วนวิธีการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลจะมีการเข้าร่วมในการอบรมด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามความต้องการของผู้รับบริการ และการสมัครเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ที่ทันสมัย จากการศึกษาพบว่าการติดตามประกาศจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การเข้าร่วม อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์การ การฝึกปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับสูง ส่วนการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัยและการค้นหาข้อมูลจากสื่อทางคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ รวมทั้งการเรียนรู้จากบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) พบว่าพยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการโดยวิธีการอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ และการดูโทรทัศน์ทางวิชาการพยาบาล และสาขาที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ส่วนการเรียนรู้จากสื่อทางคอมพิวเตอร์โดยส่วนใหญ่พยาบาลจะใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมเฉพาะที่เกี่ยวข้อง

กับการปฏิบัติงานของทางโรงพยาบาลอยู่แล้ว แต่อาจจะมีข้อจำกัดด้านเวลาในการเรียนรู้เพิ่มเติม นอกโปรแกรมของทางโรงพยาบาล

### 3. การสนับสนุนจากองค์กร โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เอกชน กรุงเทพมหานคร รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.53$ ) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนจากฝ่ายการพยาบาล ในด้านต่างๆ การมีพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของฝ่ายการพยาบาลและพยาบาล วิชาชีพ ซึ่งปรากฏให้เห็นและรับรู้ได้โดยรวม เกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาส ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ในครอบครัว ความปลอดภัย ในงาน สวัสดิการเกี่ยวกับชีวิตและการมีสุขภาพดี การตอบแทนผลการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่า ของผลงาน และการได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันในเชิงธุรกิจที่เพิ่มขึ้น การมีนโยบายการพัฒนาคุณภาพของ โรงพยาบาลที่สอดคล้องกับนโยบายสุขภาพระดับประเทศที่ส่งผลกระทบต่อพยาบาลซึ่งเป็นแกน สำคัญและเป็นผู้ที่สัมผัสและใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพจึงต้องปรับตัว ปรับ ความคิด และปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพยาบาล เจริญก้าวหน้าต่อไป องค์กรจึงต้องการบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานเองก็ ต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จและผู้ปฏิบัติพึงพอใจ (ศิริพร พูนชัย, 2542)

ผลการศึกษาที่ได้แตกต่างจากการศึกษาของ วรณา ไชยภูมิพราย (2545) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งการศึกษาของ สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม (2545) ที่ พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป อยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งมั่น ดำเนินกิจการโดยมีผลกำไรเป็นสิ่งสำคัญ ถ้ามีผู้มาใช้บริการมากองค์กรก็จะอยู่รอดมากขึ้น จึงมี กลยุทธ์ในการดึงดูดลูกค้าหลายทาง โดยการสร้างโรงพยาบาลให้มีชื่อเสียงดีใจแก่ผู้ใช้บริการ สร้าง คุณภาพด้านการรักษา พยาบาล และมีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย สร้างคุณภาพด้านการ บริการที่เป็นเลิศ สิ่งแวดล้อมสะอาด ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมเมื่อผู้ใช้บริการ ต้องการและต้องทันเวลา สิ่งเหล่านี้จะสำเร็จและดึงดูดลูกค้าได้จะต้องมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย ใจ จึงเกิดการแลกเปลี่ยนที่ก่อประโยชน์ร่วมกัน องค์กรได้ผลกำไรซึ่งจะย้อนมาสร้างประโยชน์แก่

บุคลากร บุคลากรได้สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจ และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้จากองค์การถ้าเกิดผลกำไร การสื่อสาร การแลกเปลี่ยน และการได้ประโยชน์ร่วมกันทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของโรงพยาบาลเอกชนสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐ แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยที่ได้ 3.53 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เกินจากเกณฑ์ของค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางไม่มาก อาจจะต้องมีการปรับปรุงการสนับสนุนจากองค์การของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากองค์การเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลพัฒนาตนเอง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ส่วนการให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชย เมื่อมีผลปฏิบัติงานดีเด่น การให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคน การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากการศึกษาของ สุรนันทา ศิริวงษ์ธรรม (2545) ที่องค์การพยาบาลเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นที่ น่าสังเกตว่าใน 3 ลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคน การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม อยู่ในลำดับตรงกันและอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน แสดงให้เห็นในภาพรวมว่า ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ หรือโรงพยาบาลเอกชน ยังมีความต้องการให้ฝ่ายการพยาบาลให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและจัดเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพยาบาลในการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ให้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพมากขึ้นตามไปด้วย รวมทั้งการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสมตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่น้อยไปกว่าองค์การในระดับเดียวกัน จะเป็นการสร้างแรงจูงใจ และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น หรือมีการสื่อสารให้เข้าใจถึงภาวะขององค์การในปัจจุบันตามความเป็นจริง ก็จะทำให้เกิดความเข้าใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขร่วมกัน

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานข้อที่ 1 การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .76$ ) นั่นคือ หากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ก็จะทำให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 รากฐานของการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ คือต้องทำให้บุคคลเรียนรู้ก่อน องค์การจึงจะเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเมื่อพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาไปในทาง ที่ดีด้วย (Swieringa และ Wierdsma, 1992 อ้างถึงใน บุญผา พวงมาลี, 2542) บุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ใน องค์การพยาบาล การพัฒนาที่ได้ผลดีและตรงตามความต้องการที่สุดคือการที่พยาบาลได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการปรับปรุงตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ (วรางคณา สิริบุษยะ, 2544) ดังที่ Cooper (1980 อ้างถึงใน รักชนก วันทอง, 2545) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาไปไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ในความสามารถของพยาบาลอย่างมาก ในการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการสุขภาพ ดังนั้น การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

### สมมติฐานข้อที่ 2 การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่าและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .60$ ) นั่นคือหากพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็จะทำให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhou และ George (2001 อ้างถึงใน วรรณภา ไชยยิมพราย, 2545) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจาก

หัวหน้าทำให้ผู้ปฏิบัติที่เคยมีความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและพยายามหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงให้องค์กรก้าวหน้าขึ้น นอกจากนี้การศึกษาของ จันทรพา ทัดภูธร (2543) และ เบนจอร์ตัน สมเกียรติ (2544) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ ซึ่งบทบาทที่สำคัญของพยาบาลในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการมุ่งพัฒนาคุณภาพบริการ หากพยาบาลได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูง ย่อมปฏิบัติบทบาทในด้านการพัฒนาคุณภาพบริการได้ดีตามไปด้วย (วรรณภา โสฐิ์มพราย, 2545) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพบริการเป็นแนวคิดหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคงในยุคของการแข่งขัน การที่ผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนด้านการอบรมความรู้ ทักษะความชำนาญใหม่ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จะทำให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพ (บุษรินทร์ ทีดี, 2542) เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร การทำให้พยาบาลรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือและส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่ฝ่ายการพยาบาลให้การสนับสนุน ทั้งในด้านการสนับสนุน การปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนา การใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและการเห็นคุณค่าของผลงาน ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเชื่อมั่น มีการพัฒนาความรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น Eisenberger และคณะ (1986 อ้างถึงใน สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, 2545) กล่าวว่า การรับรู้ที่ได้รับการสนับสนุนจะทำให้บุคคลเกิดความสมัครใจ ยินดี กระตือรือร้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้เจริญก้าวหน้าจนเป็นความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวมีพื้นฐานมาจากบุคคลมีการเรียนรู้จึงจะเกิดความรู้ และพัฒนาความรู้สู่การปฏิบัติจนเป็นความสำเร็จ ดังนั้น การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวิจัยในองค์กร มีนโยบายและแนวทางในการจัดทำงานวิจัยในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับหน่วยงานและองค์กร

1.2 จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัย การสอบถามเพื่อนร่วมงานถึงผลการปฏิบัติงาน การค้นหาข้อมูลจากสื่อทางคอมพิวเตอร์เพื่อ

เพิ่มพูนความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ วิทยาการก้าวหน้าที่เกี่ยวข้องสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพภายนอกองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง แสดงถึงพยาบาลวิชาชีพยังมีข้อจำกัดในการอ่านหนังสือหรือวารสารงานวิจัย การสืบค้นข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นวิทยาการก้าวหน้ากับเพื่อนพยาบาลนอกองค์กรซึ่งเป็นเครือข่ายทางวิชาชีพกลุ่มใหญ่ ถ้าพยาบาลสามารถสร้างเครือข่ายทางวิชาการได้มาก ก็จะมีโอกาสและเกิดการพัฒนาตนเองมากขึ้น และสามารถนำความรู้ที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะได้แก่ การที่พยาบาลมีการพัฒนาตนเองโดยการอ่านเพิ่มขึ้น ร่วมกับการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พยาบาลได้มีการใช้สื่อทางคอมพิวเตอร์ เช่น อินเทอร์เน็ต ภายในองค์กรที่กำหนดสถานที่ไว้ให้หรือเปิดอบรมการใช้โปรแกรมทั่วไปที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารขององค์กร มีการจัดการประชุมทั้งภายใน และเชิญพยาบาลภายนอกองค์กรเข้าร่วมประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นความรู้วิทยาการก้าวหน้า และยังเป็นการประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลให้เป็นที่รู้จักในแวดวงวิชาชีพ ด้วยการมีห้องสมุดที่สภาพแวดล้อมดีและมีวารสารใหม่ๆ จำนวนมากพอที่จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลรักการอ่านมากขึ้น

1.3 จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชย เมื่อมีผลปฏิบัติงานดีเด่น การให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคน การจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรพยาบาลจึงควรปรับปรุงและส่งเสริมตามรายข้อข้างต้น ให้อิสระในขอบเขตของวิชาชีพในการปฏิบัติงาน มีการอธิบาย สื่อสารเพื่อลดช่องว่างของความไม่เข้าใจและความขัดแย้งลง การยกย่องชมเชยเมื่อมีผลปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการกำลังใจให้คงความดีไว้และเป็นการบอกว่าการมองเห็นความดีและความมีคุณค่าของบุคลากร ให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพื่อให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมและเป็นสมาชิกที่สำคัญขององค์กร รวมทั้งการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากร

1.4 จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรและ ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรสนับสนุนให้พยาบาลทุกระดับได้มีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น มีการจัดประชุมวิชาการและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งความสำเร็จและล้มเหลว อนุญาตให้ลาศึกษาต่อได้ง่ายขึ้นและทั่วถึง โดยจัดหาคนทำงานแทน รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาดูงาน จัดหาทุนการศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับพยาบาลในการพัฒนาองค์กรต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาต่อถึงการพัฒนารูปแบบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติได้จริงในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล เช่น ขนาดหรือประเภทขององค์กร พันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ภาระงานที่รับผิดชอบ หรือลักษณะขององค์กรที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลร่วมด้วย

2.3 ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้กว้างขึ้นทั้งในระดับภูมิภาคหรือในระดับประเทศ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงสาธารณสุข. 2546. รายงานข้อมูลรายชื่อสถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน ประจำปีงบประมาณ 2545. นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กุกยา ตันติผลาชีวะ. 2539. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- กัลยาณี คำแดง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะ กับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. 2542. บรรยายภาคองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กึ่งกาญจน์ เพชรศรี. 2542. ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ. ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ. 2530. รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย. สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- จันทร์พา ทัดภูธร. 2543. การศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบแทนของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเรียง วยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธุ์. 2540. วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์การการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คู่แข่ง.



- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะกรรมการการพัฒนาคณาจารย์ทางด้านการบริหาร. 2528. **รายงานการสัมมนาแนวทางการวางแผนการพัฒนาคณาจารย์ทางด้านการบริหาร.** ม.ป.ท.
- เจริญพร ตรีนเนตร. 2543. **ประสบการณ์การพัฒนาดตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับบริการฝึกอบรมในประเทศฝรั่งเศส.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. 2542. **การพัฒนาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้.** ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาก้าวหน้าทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวินท์ ธัมมนนท์กุล. 2540. **Learning Organization (Workshop) สำหรับฝ่ายสนับสนุน การเรียนรู้ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บิสิเนส อินเทลลิเจนซ์ แอนด์ ครีเอทีวิตี.
- ชวินท์ ธัมมนนท์กุล. 2541. **คู่มือฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บิสิเนส อินเทลลิเจนซ์ แอนด์ ครีเอทีวิตี.
- ชาญชัย อาจิ้นสมาจาร. 2540. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร.
- ชุติมา เลิศกวีพร. 2534. **การศึกษากิจกรรมการพัฒนาดตนเองตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ดูจดาว ดวงเด่น. 2540. **การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษา**  
**พนักงานสายเงินฝาก-บัญชี ธนาคารไทยธนุ จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์  
 พัฒนบริหาร ศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศักยภาพคน  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดชน์ เทียมรัตน์ และ การ์ตัสดา มาชะศิริานนท์. 2544. **วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้.**  
 กรุงเทพมหานคร: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- ทัศนา บุญทอง. 2542. **การปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการ**  
**สุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. 2524. **ลูกเล่นลูกฮา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ก้องหล้า.
- นันทพร ไชตินุชิต. 2539. **การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบข้ามสายงาน.**  
 ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศักยภาพคน  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นฤมล รื่นสุข. 2533. **การพัฒนาอัตมโนทัศน์ด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่ม**  
**ของผู้บริหารระดับต้น โรงพยาบาลชุมชนเขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา**  
 มหาบัณฑิต (สาขาสาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล เตื่อนมา. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมใน**  
**วิทยาลัยกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาล**  
**วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**  
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมิตร ดิษบรรจง. 2544. **อนาคตภาพขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์สังกัด**  
**กระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2553. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**  
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2533. **การจัดการทางการพยาบาล. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยประเมินผล**  
**และการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร**  
**วิโรฒบางแสน.**
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2544. **ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.**  
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุบผา พวงมาลี. 2542. **การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล**  
**โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**  
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุษรินทร์ ทีดี. 2542. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการประกันคุณภาพการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลที่ทดลองการใช้กระบวนการรับรองคุณภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจรัตน์ สมเกียรติ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรวรรณ. 2538. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ หาญกว้าง. 2538. **องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวทางในการพัฒนาองค์การและทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอนาคต.** โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรานอม ฉิมอินทร์. 2539. **การศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัญญา อัครกุลประดิษฐ์. 2544. **การศึกษาเปรียบเทียบการนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติระหว่างองค์การภาครัฐ กับ องค์การภาคเอกชน: กรณีศึกษาธนาคารออมสิน กับ บริษัทยูนิแคลไทยแลนด์ จำกัด.** โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พจน์ เพชรบุรณิน. 2528. **การพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกัณฑ์. 2537. **ความสำคัญ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาล.** วารสารพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 6 (3): 23-28.
- พวงรัตน์ บุญญานุกัณฑ์. 2540. **หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มีคุณภาพการบริการ.** วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5 (มกราคม-เมษายน 2540): 35-44.
- พวงรัตน์ บุญญานุกัณฑ์. 2544. **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.** ม.ป.ท.

- พีรวัส จารุกุล. 2541. **การนำแนวคิดองค์กรเรียนรู้มาใช้ในธนาคารออมสิน**. เอกสารวิจัย  
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญจันทร์ เมตุลา. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ  
การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. 2542. **สาระการบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
สามเจริญพานิชย์.
- มธุริน ศิริทัฬห. 2545. **การพัฒนาตนเองของบุคลากรสถานีวิชิตุทัศน์แห่งประเทศไทย  
แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุพดี โสทธิพันธุ์. 2539. **การจัดองค์การทางการพยาบาล**. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา  
จิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- รัชนก วันทอง. 2545. **การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาล  
ในอนาคต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2539. **วิชาชีพการพยาบาล: ประเด็นและแนวโน้ม**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์  
ธนบรรณการพิมพ์.
- เรียม ศรีทอง. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: เวิร์ดเวฟ  
เอ็ดดูเคชั่น.
- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. 2540. **การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: ศึกษา  
เฉพาะกรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา ศิลปิน. 2539. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูสุขศึกษาระดับ  
มัธยมศึกษาเขตการศึกษา 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชา  
มัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณภา ไชยยี่มพราย. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงาน กับการสร้างสรรค์ในองค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขต กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา สิริบุษกษ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต สภาวะแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ทวีลาภ. 2534. **นิเทศการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- วิไลพร มณีพันธ์. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2540. การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: ที่มาที่ไป. **วารสารข้าราชการ** 5 (กันยายน-ตุลาคม 2540): 16-48.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2543. **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์.** พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. 2538. การพัฒนาดน พัฒนาคคุณภาพงาน. **รามาริบัติพยาบาลสาร** 1 (3): 91-95.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดน.** กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธี.
- สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์การ กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ ไตรรักษา. 2546. **กลยุทธ์การบริหารโรงพยาบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร: พี. เอ็น. การพิมพ์.

- สมบุญ ชัดติยะสูงวงศ์. 2543. **การบริการของโรงพยาบาลตามกรอบกลยุทธ์ส่วนประสม การตลาดบริการ ตามการรับรู้ของผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลรัฐและเอกชน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมใจ ลักษณะ. 2543. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมิต อาชีวนิจกุล. 2534. **การพัฒนาตนเอง.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สุดาพร สงวนวงษ์. 2533. **ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทรี กุลนันทน์. 2539. **ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย.** ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมาลี จักรไพศาล. 2541. **ศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. **การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: ศุภวนิชการพิมพ์.
- สุรัตดา พงษ์รัตน์มาน. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เสาวรส บุญนาค. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. 2543. **สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: อาร์ดีพี.
- อุปกิจ พลวงค์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

- Argiris, C. and Schon, D. A. 1981. **Organizational learning.** Massachusetts: Addison-Wesley.
- Boydell, T. 1985. **Management self-development: A guide for managers, organizations and institutions.** Switzerland: International Labour Organization.
- Brunt, B. A. 2002. Identifying performance criteria for staff development competencies. **Journal for Nurses in Staff Development.** 18 (6): 314-321.
- Ceppetelli, E. B. 1995. Building a learning organization beyond the wall. **Journal of Nursing Administration.** 25 (October 1995): 56-60.
- Cherrington, D. J. 1991. **The management of human resources.** New York: McGraw-Hill.
- Cooper, S. 1980. **Self-directed learning in nursing.** Massachusetts: Eakefield.
- Dimmick, M. A. & Brown, M. 1995. **Leading and managing in Nursing.** Ohio: McGraw-Hill.
- Eisenberger, R. et al. 1986. Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology** 71 (3): 500-507.

- Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-LaMastro, V. 1990. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. **Journal of Applied Psychology** 75 (1): 51-59.
- Ford, D. F. 1997. **Toward a learning organization: Guidelines for bureaucracies.** [CD-ROM] Abstract from: DAO Document File: Dissertation Abstracts Item: IMQ23134.
- Haloburbo, E. P. Thomson, M. A. 1998. A comparison of international experiences for baccalaureate nursing students: developing countries. **Journal of Nursing Education.** 37 (January): 13-21.
- Hedberg, B. 1988. How organization learn. In Nystrom, p. and Starbuck, W. (Eds.), **Handbook of organization design.** New York: OUP.
- Hudgins, B. B. 1996. **Learning and thinking.** Itasca: Peacock.
- Lessem, R. 1993. **Business as a learning community.** London: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. 1994. **The global learning organization.** New York: Irwin.
- Marquardt, M. J. 1996. **Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success.** New York: McGraw-Hill.
- Marquis, L. B. & Huston, C. J. 2000. **Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application.** 3<sup>rd</sup> ed. New York: Lippincott.
- Mcanally, K. 1997. **A study of the facets of organizational culture which support or discourage the creation a learning organization.** [CD-ROM] Abstract from: DAO Document File: Dissertation Abstracts Item: 19727652.
- Megginson, D. and Pedler, M. 1992. **Self development: A facilitator's guide.** London: McGraw-Hill.
- Nieswiadomy, R.M. 1998. **Foundations of nursing research.** 3<sup>rd</sup> ed. Stamford: Appleton & Lnage.
- O'Connor, S. E., Pearce, J., Smith, R. L., Vogeli, D. and Walton, P. 1999. Monitoring the quality of pre-registration education: Development, validation and politing of competency based performance indicators for newly qualified nurses. **Nursing Education Today** 19 (4): 261-344.



- Pedler, M., Burgoyne, J. and Boydell, T. 1991. **The learning company**. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. 1990. **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday.
- Senge, P. M. 1994. **The fifth discipline fieldbook: Strategies and tool for building a learning organization**. New York: Doubleday.
- Stamp, P. L. 1997. **Journey from concept to practice: One company's experience with the learning organization**. [CD-ROM] Abstract from: DAO Document File: Dissertation Abstracts Item: 19809583.
- Swanburg, R. C. 1968. **Inservice education**. New York: C. P., Putman's Son.
- Troyan, P. J. 1996. **How nurses learn about management through informal learning in the workplace**. [CD-ROM] Abstract from: CINAHL: Accession Number 1999058219.
- Yamane, T. 1973. **Statistics: Introductory analysis**. Tokyo: Harper International.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

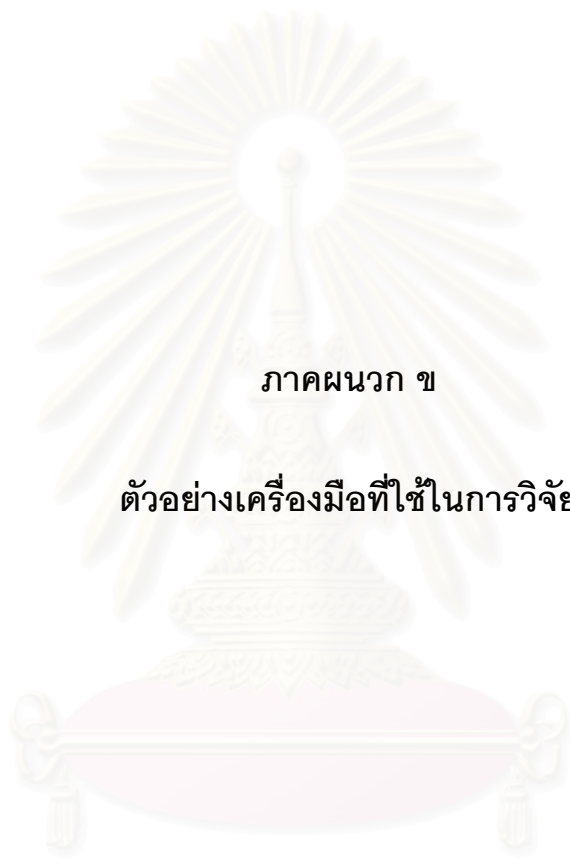
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นาวาอากาศตรี หญิง ดร. ไสพรพรรณ โปทะยะ  
ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
3. ดร. ศิริพันธ์ เวชสิทธิ์  
นักวิชาการสาธารณสุข 8 โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี
4. พันตรีหญิง จารุวรรณ ปัทอง  
รักษาการหัวหน้าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
5. อาจารย์ สมจิตต์ กาญจนะโกคิน  
ที่ปรึกษาฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
6. คุณบุญชอบ บำเพ็ญนรกิจ  
ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ โรงพยาบาล บี เอ็น เอช
7. นางกัญญา กาญจนประภา  
ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

26 มกราคม 2547

**เรื่อง** ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

**เรียน** ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ)

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา นิสิตปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุขดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าว โดยขอให้ท่านตอบตามที่เป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับและจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมในการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยจากท่านเป็นอย่างดี และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอให้ท่านนำใส่ซองสีน้ำตาลตามเดิม และปิดผนึกก่อนส่งคืนที่ฝ่ายการพยาบาลภายใน วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2547 และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา  
นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เลขที่แบบสอบถาม     

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร  
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ 4 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 51 ข้อ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร 12 ข้อ
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล 43 ข้อ
- โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบข้อคำถามแต่ละตอน
- กรุณาตอบคำถามทุกข้อและทุกตอน คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด สิ่งสำคัญคือขอให้ท่านตอบตรงความเป็นจริงที่ท่านรับรู้ และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- ข้อมูลทั้งหมดจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี ..... เดือน
2. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่านรวมทั้งหมด.....ปี.....เดือน
4. แผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 

<input type="checkbox"/> ศัลยกรรม	<input type="checkbox"/> อายุรกรรม
<input type="checkbox"/> สูตินรีเวชกรรม	<input type="checkbox"/> กุมารเวชกรรม
<input type="checkbox"/> ออร์โธปิดิกส์	<input type="checkbox"/> หอผู้ป่วยหนัก
<input type="checkbox"/> ห้องฉุกเฉิน	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับการปฏิบัติกิจกรรม" ที่ตรงกับการปฏิบัติกิจกรรมและความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |                                     |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวทุกครั้ง  |
| 4 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง |
| 3 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวบางครั้ง  |
| 2 | หมายถึง | ท่านปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวน้อยครั้ง |
| 1 | หมายถึง | ท่านไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว    |

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติกิจกรรม				
	5	4	3	2	1
<b>1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</b>					
1.1 ท่านสำรวจความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับงานของท่าน					
1.6 ท่านทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน					
<b>2. การวินิจฉัยตนเองในการปฏิบัติงาน</b>					
2.1 ท่านได้สำรวจจุดเด่นของท่านในการปฏิบัติงาน					
2.3 ท่านได้ทบทวนถึงสาเหตุที่ท่านปฏิบัติงานได้ไม่ถึงเกณฑ์ที่ฝ่ายการพยาบาลกำหนดไว้					
<b>3. การกำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b>					
3.1 ท่านได้กำหนดเป้าหมายหลัก เพื่อการพัฒนาตนเอง					
3.3 ท่านได้พิจารณาเป้าหมายที่กำหนดไว้ ว่าไม่เกินความสามารถของท่าน					

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติกิจกรรม				
	5	4	3	2	1
<b>4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b> 4.1 ท่านติดตามประกาศจากสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง					
4.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกองค์การ					
<b>5. การสรรหาบุคคล เพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b> 5.2 ท่านขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน 5.3 ท่านขอการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านความรู้ และการฝึกปฏิบัติงานที่ซับซ้อนขึ้น					
<b>6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม เพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน</b> 6.1 ท่านเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ 6.7 ท่านหาหนทางที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
<b>7. การประเมินผลด้วยตนเอง</b> 7.1 ท่านตรวจสอบผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ 7.4 ท่านพิจารณาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับความคิดเห็น" ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด               |
| 4 | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนมาก             |
| 3 | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นท่านไม่แน่ใจว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย          |
| 2 | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านคือไม่เห็นด้วย          |
| 1 | หมายถึง | ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านคือไม่เห็นด้วยมากที่สุด |

การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ฝ่ายการพยาบาลยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ฝ่ายการพยาบาลเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของท่าน					
3. ฝ่ายการพยาบาลยกย่องชมเชยท่าน เมื่อท่านมีผลปฏิบัติงานดีเด่น					
4. ฝ่ายการพยาบาลจัดเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
5. ฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การอบรม การประชุมวิชาการ และการสัมมนา เป็นต้น					
6. ฝ่ายการพยาบาลจัดสวัสดิการแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม					
7. ฝ่ายการพยาบาลคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง "ระดับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏจริง" ที่ตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงทุกครั้ง
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงบ่อยครั้ง
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงนานๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมหรือไม่เป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริง

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล	ระดับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏจริง				
	5	4	3	2	1
<b>1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้</b>					
1.1 ท่านกระตือรือร้น สนใจ และเฝ้ารอที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น จากวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ตำรา คอมพิวเตอร์ เป็นต้น					
1.2 ท่านศึกษาค้นคว้าและติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านสาธารณสุข					
<b>2. การมีรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง</b>					
2.1 ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งจะเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมมากกว่า					
2.2 ท่านปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
<b>3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</b>					
3.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานได้สร้างวิสัยทัศน์ที่เห็นพ้องต้องกันที่จะทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล	ระดับพฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏจริง				
	5	4	3	2	1
3.2 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ท่านและเพื่อนร่วมงานได้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
<b>4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</b>					
4.1 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรนำประเด็นความรู้ใหม่ๆ มาร่วมกันอภิปราย					
4.4 หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการการทำงานร่วมกัน					
<b>5. การมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ</b>					
5.1 ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลมาเป็นบทเรียนในการทำงานของท่าน					
5.2 ท่านสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้					



ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542: 46) โดยมีสูตร ดังนี้

$$\text{สูตรสัมประสิทธิ์ } \alpha \text{ คือ } \alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	=	สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถาม
	$k$	=	จำนวนข้อแบบสอบถาม
	$S_i^2$	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$S_x^2$	=	ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) มีสูตร ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2544: 299)

	$\bar{X}$	=	$\frac{\sum X}{N}$
เมื่อ	$\bar{X}$	=	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$N$	=	จำนวนคะแนน

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) มีสูตร ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2544: 305)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$X$	=	ค่าคะแนนแต่ละจำนวน
	$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลชุดนั้น
	$n$	=	จำนวนข้อมูลของชุดนั้น

4. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544: 320)

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	=	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนในชุดตัวแปร X
	$\sum Y$	=	ผลรวมของคะแนนในชุดตัวแปร Y
	$\sum XY$	=	ผลรวมของผลคูณของคู่คะแนนทั้งหมด
	N	=	จำนวนคู่ของคะแนน

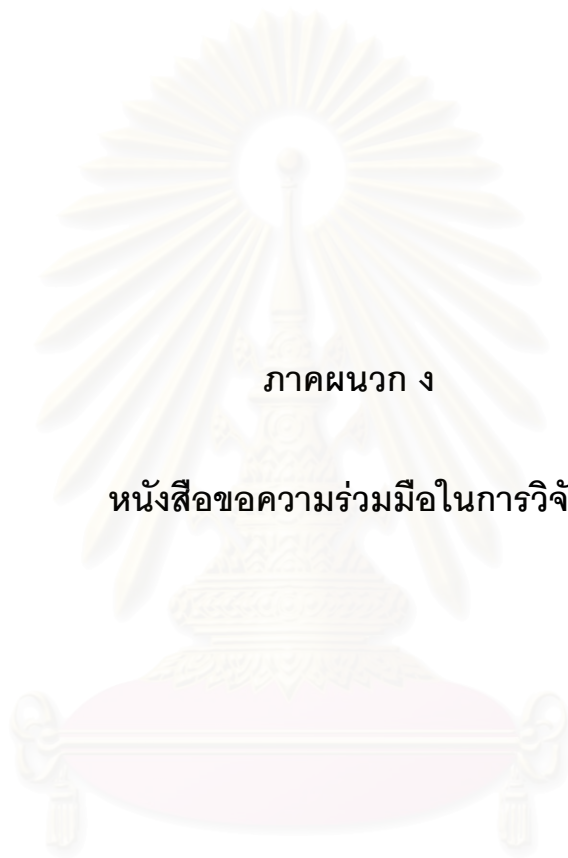
5. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่า t (t-test) มีสูตรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544: 321)

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

เมื่อ	t	=	ค่าวิกฤตในตารางที่
	r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	=	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ง

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1913

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

/๐ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

เนื่องด้วย นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร. ศิริพันธ์ เวชสิทธิ์ นักวิชาการสาธารณสุข 8 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการ วิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้ รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ดร. ศิริพันธ์ เวชสิทธิ์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดี โทร. 02-218-9818

ชื่อนิสิต

นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา โทร. 02-2497876

ที่ ศธ 0512.11/ 1895

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๖ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

เนื่องด้วย นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน และเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ 2) แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ 3) แบบสอบถาม การสนับสนุนจากองค์กร และ 4) แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา ดำเนินการทดลองใช้ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุษดี โทร. 02-218-9818

ชื่อนิสิต

นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา โทร. 02-2497876

ที่ ศธ 0512.11/ 066



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

15 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติสดเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล

เนื่องด้วย นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุฤษดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิติสด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้เครื่องมือการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถาม การสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล จากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 คน ทั้งนี้นิติสดจะประสานงานเรื่องวัน เวลา และ สถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นิติสดดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุกัญญา ประจักษ์ศิลป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจักษ์ศิลป)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา

ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุฤษดิ์ โทร. 02-218-9818

ชื่อนิติสด

นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา โทร. 02-2491876

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมลฤทัย แก้วกิริยา เกิดเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2517 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ ในปีการศึกษา 2538 เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภาคปลาย ปีการศึกษา 2544 ในปี พ.ศ. 2547 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ตรวจสุขภาพ โรงพยาบาลบางกอกเนอสซิ่งโฮม กรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย