

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 4

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 4

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ตัวแปร ที่สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4**

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพประจำการ
จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 310)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20 - 30	56	18.1
31 - 40	160	51.6
41 - 50	82	26.5
51 - 60	12	3.9
$\bar{X} = 37.22$, SD = 7.37, Min = 23, Max = 58		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	300	96.8
ปริญญาโท	10	3.2
ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ปี)		
1 - 10	151	48.7
11- 20	127	41.0
21- 30	29	9.4
31 - 40	3	1.0
Median = 11, SD = 7.40, Min = 1, Max = 33		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน (ปี)		
1 - 10	231	74.5
11 - 20	69	22.3
21 - 30	9	2.9
31 - 40	9	0.3
Median = 7, SD = 6.05, Min = 1, Max = 32		

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 51.6 กลุ่มที่น้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 3.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 37 ปี ($\bar{X} = 37.22$, $SD = 7.37$) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าร้อยละ 96.8 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่พบว่าปฏิบัติงานในช่วงระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 48.7 น้อยที่สุดคือช่วงระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 1 (Median = 11, $SD = 7.40$) ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ส่วนใหญ่พบว่าปฏิบัติงานในช่วงระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 74.5 น้อยที่สุดคือช่วงระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 0.3 (Median = 7, $SD = 6.05$)



**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาดตนเองของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4
(ตารางที่ 4.2 - 4.9)**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำแนกรายด้านและ
โดยรวม (n = 310)

การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้	3.79	0.43	สูง
ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม	3.61	0.48	สูง
ด้านการวินิจัยตนเอง	3.60	0.46	สูง
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง	3.55	0.52	สูง
ด้านการสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ	3.53	0.51	สูง
ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	3.52	0.55	สูง
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	3.52	0.53	สูง
รวม	3.59	0.45	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, SD = 0.45) และในรายด้านคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านความปรารถนาในการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, SD = 0.43) ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายามมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$, SD = 0.53 และ $\bar{X} = 3.52$, SD = 0.55 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านความปรารถนา
ในการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้			
-ท่านต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานเพื่อ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.96	0.50	สูง
-ท่านต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาให้เกิด ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.91	0.52	สูง
- ท่านพยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และ หลักการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.82	0.55	สูง
-ท่านมีการสำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการในการ เรียนรู้ของตนเอง	3.48	0.62	ปานกลาง
รวม	3.79	0.43	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ความต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.50$) ส่วนการสำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการวินิจฉัย
ตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการวินิจฉัยตนเอง			
-ท่านมีการวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	3.80	0.55	สูง
-ท่านมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาล	3.61	0.59	สูง
-ท่านได้สำรวจจุดเด่นของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์	3.57	0.62	สูง
-ท่านประเมินความรู้ของตนเองจากการอ่านหนังสือ หรือสนทนากับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ร่วมงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน	3.53	0.63	สูง
-ท่านได้ประเมินความรู้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เปรียบเทียบกับสถานการณ์ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.47	0.63	ปานกลาง
รวม	3.60	0.46	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านการวินิจฉัยตนเอง
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง
($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า การวิเคราะห์ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน
ของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.55$) ส่วนการ
ประเมินความรู้ในการปฏิบัติงานของตนเองเปรียบเทียบกับสถานการณ์ความก้าวหน้าทาง
เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} =$
 3.47 , $SD = 0.63$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
 ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการกำหนด
 เป้าหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการกำหนดเป้าหมาย			
-ท่านมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาดตนเองที่มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	3.59	0.60	สูง
-ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาดตนเอง ว่า จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร	3.53	0.61	สูง
-ท่านมีการกำหนดสิ่งที่คิดว่าจะทำต่อไปในอนาคต อย่างชัดเจน	3.52	0.61	สูง
-ท่านกำหนดระยะเวลาประเมินผลความสำเร็จใน การพัฒนาดตนเองตามเป้าหมาย	3.43	0.64	ปานกลาง
รวม	3.52	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านการกำหนดเป้าหมาย
 ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง
 ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาดตนเองที่มี
 ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.60$) ส่วนการกำหนด
 ระยะเวลาประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาดตนเองตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า
 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.64$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
 ประจําการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการแสวงหา
 แหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม			
-ท่านใช้สื่อทาง Internet เพื่อค้นหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ	3.84	0.67	สูง
- ท่านสอบถามแหล่งข้อมูลในเรื่องที่ท่านสนใจจากบุคคลต่าง ๆ	3.69	0.60	สูง
- ท่านติดตามข่าวสารการจัดประชุมวิชาการของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมประชุมในหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจ	3.54	0.61	สูง
-ท่านแสวงหาหนังสือหรือวารสารงานวิจัยมาอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.39	0.69	ปานกลาง
รวม	3.61	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การพัฒนาดตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านการแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม ของพยาบาลวิชาชีพประจําการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า การใช้สื่อทาง Internet เพื่อค้นหาข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.67$) ส่วนการแสวงหาหนังสือหรือวารสารงานวิจัยมาอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.69$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
 ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการสรรหาบุคคล
 ที่จะขอความช่วยเหลือ จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ			
-ท่านขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อให้งานของท่านบรรลุความสำเร็จ	3.79	0.55	สูง
-ท่านขอความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานอื่น	3.67	0.60	สูง
ด้านข้อมูลและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน			
-ท่านเรียนรู้ถึงการนำข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพมาพัฒนาตนเอง	3.47	0.66	ปานกลาง
-ท่านแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายนอกเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.43	0.68	ปานกลาง
-ท่านสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาการ	3.28	0.74	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพนอกองค์กร			
รวม	3.53	0.51	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพด้านการสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เพื่อให้งานของตนบรรลุความสำเร็จ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.55$) ส่วนการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาการความก้าวหน้าในสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพนอกองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านความอดทน
ต่อสู้และความพยายาม จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม			
-ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	3.64	0.60	สูง
-ท่านพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แม้ว่าภาระงานจะมากก็ตาม	3.61	0.61	สูง
- ท่านใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการพัฒนาตนเอง และเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	3.56	0.62	สูง
- ท่านมีความพยายามที่จะศึกษาอบรม เพิ่มเติม แม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายจากหน่วยงาน	3.49	0.71	ปานกลาง
. ท่านแสวงหาแนวทางที่จะศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นแม้จะต้องศึกษานอกเวลาหรือศึกษาต่อแบบการศึกษาทางไกล	3.30	0.85	ปานกลาง
รวม	3.52	0.55	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.55$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่าการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.60$) ส่วนการแสวงหาแนวทางที่จะศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นแม้จะต้องศึกษานอกเวลาหรือศึกษาต่อแบบการศึกษาทางไกลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.30$, $SD=0.85$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการประเมินผล
ด้วยตนเอง จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง			
-ท่านพิจารณาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3.69	0.56	สูง
- ท่านวิเคราะห์ผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองว่ามีการ เปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตัวเองบ้าง	3.49	0.62	ปานกลาง
-ท่านตรวจสอบผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้และนำผลมาปรับปรุง	3.48	0.59	ปานกลาง
รวม	3.55	0.45	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ด้าน การประเมินผลด้วย
ตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า การพิจารณาข้อบกพร่องเพื่อ
ปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.56$) ส่วนการ
ตรวจสอบผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้และนำผลมาปรับปรุงอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.59$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 (ตารางที่ 4.10 - 4.13)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำแนกรายด้านและ
โดยรวม (n = 310)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.67	0.67	สูง
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.66	0.61	สูง
ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.65	0.62	สูง
รวม	3.66	0.59	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน
โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.67$) ส่วน
ด้านภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ			
-ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตาม	3.87	0.69	สูง
มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
-เป็นผู้ที่ทำความดีงาม ซื่อสัตย์ มีน้ำใจ	3.78	0.72	สูง
-กล้าคิดและกล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและ	3.71	0.87	
แสดงออกอย่างเหมาะสม			
-เสียสละทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน	3.69	0.77	สูง
-มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่ทำให้ท่านเกิดศรัทธา	3.65	0.70	สูง
และเชื่อมั่นอย่างจริงใจ			
-ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย	3.64	0.77	สูง
-สนับสนุนและสร้างความมั่นใจให้กับทีมการ	3.62	0.70	สูง
พยาบาลว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้			
-เป็นผู้ที่ทำให้ท่านตระหนักว่าเมื่องานนั้นจะบรรลุ	3.62	0.73	สูง
เป้าหมายจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง			
เพื่อให้งานนั้นดียิ่งขึ้น			
-เป็นผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ ให้ท่านปฏิบัติงานได้	3.48	0.78	ปานกลาง
ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้			
-เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้	3.47	0.78	ปานกลาง
บรรลุเป้าหมาย			
รวม	3.65	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่า

คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.69$) ส่วนการเป็นแรงบันดาลใจให้ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
-กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ	3.71	0.66	สูง
-สนับสนุนให้ท่านมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการพัฒนาความคิดและสติปัญญาของตนเอง	3.69	0.70	สูง
-ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	3.67	0.66	สูง
-กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.72	สูง
-ให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาในการทดลองนำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.65	0.73	สูง
-ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาคด้วยวิธีที่ดีกว่าเสมอ	3.62	0.73	สูง
รวม	3.66	0.61	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการกระตุ้นทางปัญญาตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.66$) ส่วนการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาคด้วยวิธีที่ดีกว่าเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			
-ให้อิสระในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบสูง	3.74	0.73	สูง
-มอบหมายงานให้รับผิดชอบ ตามความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน	3.73	0.71	สูง
-ยอมรับความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	3.68	0.75	สูง
-ให้อิโกลาส และกระตุ้น ส่งเสริม ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ให้พัฒนาตนเอง และพัฒนางานไปสู่ระดับสูงขึ้น	3.66	0.74	สูง
-ให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน หรือปัญหาส่วนตัว	3.63	0.84	สูง
-เอาใจใส่ดูแลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.62	0.74	สูง
-สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.82	สูง
รวม	3.67	0.67	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าการให้อิสระในการทำงานกับผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบสูงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.73$) ส่วนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.82$)

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 4 (ตารางที่
4.14 - 4.19)**

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของกลุ่ม
การพยาบาล จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 310)

ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร	3.58	0.57	สูง
ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	3.55	0.54	สูง
ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้	3.52	0.52	สูง
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ	3.51	0.53	สูง
ด้านการจัดการความรู้	3.38	0.56	ปานกลาง
รวม	3.50	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตาม
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
รายด้านพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.57$)
ส่วนด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$, $SD =$
0.56)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของกลุ่ม
การพยาบาลด้านพลวัตการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านพลวัตการเรียนรู้			
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลมีการสนับสนุนให้ท่านนำ ความรู้ที่ได้รับจากการประชุม/อบรมไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน	3.63	0.69	สูง
-พยาบาลประจำการ มีทักษะ ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.59	0.60	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานให้โอกาสท่านใน การนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมอบรมมา แก้ปัญหา อย่างมีหลักการเหตุผล	3.59	0.65	สูง
-ทีมการพยาบาลมีการวางแผนการปฏิบัติงานใน สถานการณ์ที่ท่านคาดว่าจะเกิดขึ้นและนำไปใช้ในการ ปฏิบัติได้จริง	3.58	0.63	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้ดำเนินการหรือ สนับสนุนให้ท่านได้มี โอกาสเข้าร่วมประชุมอบรมตรง ประเด็นที่ท่านต้องการเรียนรู้	3.49	0.72	ปานกลาง
-ผู้นำทีมการพยาบาลสามารถถ่ายทอดวัตถุประสงค์และ ภารกิจความรับผิดชอบของทีมไปสู่สมาชิกได้อย่าง ถูกต้อง ชัดเจน	3.48	0.66	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีวิธีการในการ กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการค้นหาคำตอบ ในประเด็นที่เป็นความรู้ใหม่ ๆ	3.41	0.73	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานให้โอกาสท่านเข้า มามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	3.39	0.80	ปานกลาง
รวม	3.52	0.52	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้าน
พลวัตการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การที่ผู้บริหาร
กลุ่มการพยาบาลมีการสนับสนุนให้พยาบาลประจำการนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม/อบรมไป
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.69$) ส่วนการที่ผู้บริหาร
กลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานให้โอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน
อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.80$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของกลุ่ม
การพยาบาลด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร			
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้นำข้อผิดพลาดจากการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมา เป็นบทเรียนในการปรับปรุงและพัฒนางานครั้ง ต่อไป	3.64	0.69	สูง
-การเปลี่ยนระบบการทำงานทำให้ท่านและทีมงานเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.57	0.64	สูง
-บุคลากรในกลุ่มการพยาบาลได้มีการปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสม กับสภาวะการณ์ของสังคม	3.56	0.61	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง ความคิดเห็น เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา หน่วยงาน	3.53	0.69	สูง
-วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ของกลุ่มการพยาบาลได้ปรับเปลี่ยนอย่าง เหมาะสม ไปตามสภาวะการณ์ปัจจุบัน	3.48	0.67	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้ปรับเปลี่ยนระบบงาน เพื่อให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มการพยาบาล	3.44	0.71	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง อย่าง เหมาะสม	3.33	0.69	ปานกลาง
รวม	3.51	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน ได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา เป็นบทเรียนในการปรับปรุงและพัฒนางานครั้งต่อไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.69$) ส่วนการที่ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.69$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร			
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีการมอบหมายให้พยาบาลรุ่นพี่ได้สอนและแก่พยาบาลรุ่นน้อง / พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย	3.80	0.78	สูง
-หัวหน้าหน่วยงานและ/หรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ ได้มีการสอนและแนะนำทักษะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นแก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.75	0.68	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน ได้อำนวยความสะดวกในการให้ท่านและเพื่อนร่วมงานได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	3.62	0.70	สูง
-ท่าน/ทีมการพยาบาลได้พัฒนาความรู้ และทักษะทางการพยาบาลโดยการนำผู้ป่วยที่มีอาการซับซ้อน มาใช้เป็นกรณีศึกษา	3.55	0.72	สูง
-ผู้บริหารการพยาบาลมีการส่งเสริมให้ท่านมีการเรียนรู้ ค้นหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ	3.53	0.69	สูง
-ทีมการพยาบาลมีการระดมความคิดเห็นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงให้คุณภาพการบริการพยาบาลเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ	3.51	0.70	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้เปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น	3.27	0.78	ปานกลาง
รวม	3.58	0.57	สูง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีการมอบหมายให้พยาบาลรุ่นพี่ได้สอนแนะแก่พยาบาลรุ่นน้อง / พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.78$) ส่วนการที่ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้เปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการและชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้านการจัดการความรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการจัดการความรู้			
-ท่านมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	3.54	0.60	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลสนับสนุนให้ท่าน / ทีมงานได้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน / ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.52	0.70	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้จัดหา/จัดทำ คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานการพยาบาลให้บุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.48	0.73	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้สนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลที่มีความรู้และประสบการณ์ได้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน	3.46	0.73	ปานกลาง
-ทีมการพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.41	0.70	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลสนับสนุนให้ท่าน / ทีมงานได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ ทั้งในและนอกหน่วยงาน	3.36	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการจัดการความรู้ (ต่อ)			
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้รวบรวมตำรา เอกสาร วิชาการและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรพยาบาล ค้นคว้าหา ความรู้ได้สะดวก	3.18	0.76	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้มีการจัดระบบการจัดเก็บองค์ ความรู้อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการสืบค้น	3.08	0.77	ปานกลาง
รวม	3.38	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้านการจัดการจัดการความรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่าพยาบาลประจำการมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำ ความรู้มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.60$) ส่วนผู้บริหาร กลุ่มการพยาบาลได้มีการจัดระบบการจัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็นระบบ ง่ายต่อการสืบค้นมีค่า คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของ
กลุ่มการพยาบาลด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ จำแนกเป็นรายชื่อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	3.73	0.62	สูง
-พยาบาลประจำการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคโนโลยีด้วยความ ระมัดระวังทั้งด้านกฎหมาย จริยธรรมและคุณธรรม			
-ท่านสนใจในการเรียนรู้ และปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.72	0.59	สูง
-พยาบาลประจำการมีการใช้เทคโนโลยีโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ ผู้ป่วยจะได้รับมากที่สุด	3.61	0.69	สูง
- ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานของท่าน จัดให้มีการ ถ่ายทอดความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และ เทคโนโลยีทางการพยาบาลต่างๆแก่บุคลากรเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.51	0.71	สูง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้จัดให้มีสื่อ เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการสืบค้นข้อมูลและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.48	0.75	ปานกลาง
-สื่อเทคโนโลยีที่ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลหรือหน่วยงาน สนับสนุนนำมาใช้งาน ท่านสามารถนำมาใช้พัฒนางานใน หน่วยงานได้	3.41	0.71	ปานกลาง
-ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้สนับสนุนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.38	0.73	ปานกลาง
รวม	3.55	0.54	สูง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าพยาบาลประจำการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคโนโลยีด้วยความระมัดระวังทั้งด้านกฎหมาย จริยธรรมและคุณธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.62$) ส่วนผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้

สนับสนุนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.73$)

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ
โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4**

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ($n = 310$)

ตัวแปร	r	ระดับความสัมพันธ์
การพัฒนาตนเองของ พยาบาลวิชาชีพ	0.46**	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.64**	สูง

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับปานกลาง ($r = 0.46$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับสูง
($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ตัวแปร ที่สามารถทำนาย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย อำนาจการทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

Model	ลำดับขั้นตอนตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 change	F	p
1.	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.640	0.409	0.409	213.178	< .001**
2.	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	0.684	0.468	0.059	34.135	< .001**

**p < .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสองตัวเข้าสู่สมการทำนาย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดกับองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าสู่สมการก่อน โดยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.409 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 40.90

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายคือ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เข้าไปในสมการค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น 0.468 ($R^2 = 0.468$) ซึ่งอำนาจการทำนายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้

เรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80 โดย การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.90 ($R^2 = 0.059$)

โดยสรุปตัวแปรทำนายทั้ง 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอธิบายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.684 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.468 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัว สามารถร่วมกันทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้

ของพยาบาลวิชาชีพในรูปของคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยผลคูณที่ใช้ทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรแบบเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้นตอน

ตัวแปรทำนาย	b	Beta	t	p
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.702	0.542	12.07	<.001**
การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ	0.382	0.262	5.843	<.001**
Constant	29.477			
R=0.684 $R^2 = 0.468$ Overall F = 135.124 df = 1,307				

** p < .01

จากตารางที่ 4.22 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าสถิติทดสอบ Overall F = 135.124 และ $p < .001$ แสดงว่า สมการที่ได้เป็นสมการถดถอยหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสรุปเป็นสมการได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ สมการในรูปของคะแนนดิบ และสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

1. สมการในรูปของคะแนนดิบ $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$

โดยที่

$\hat{Y}$ = ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

X_1 = คะแนนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

X_2 = คะแนนของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้น สมการทำนายขององค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบ เป็นดังนี้

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ = $29.477 + 0.702$ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + 0.382 (การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ)

จากสมการพบว่าตัวแปรที่เข้าสมการถดถอยมี 2 ตัวแปรคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 2 ตัวแปร ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 0.702 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพให้คงที่ และถ้าคะแนนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น 0.382 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้คงที่

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวแปรทำนายที่มีค่า Beta สูงสุด (Beta = 0.542) คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีค่า Beta น้อยกว่า (Beta = 0.262) แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีน้ำหนักสูงสุดในการทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นสามารถสร้างเป็นสมการทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

2. สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2$

โดยที่

Z = ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Z_1 = ค่าคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

Z_2 = ค่าคะแนนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

B_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย

B_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ

ดังนั้น สมการทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนมาตรฐานเป็นดังนี้
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ = 0.542 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย) +
 0.262 (การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ) จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับปรุงค่าทุกตัวแปร
 ในสมการให้เป็นคะแนนมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญ ทางสถิติ .01 เมื่อควบคุมตัวแปรการ
 พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพให้คงที่ แล้วเพิ่มคะแนนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ
 ผู้ป่วย 1 หน่วยมาตรฐาน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น 0.542 หน่วยมาตรฐาน และ
 เมื่อคะแนน การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน คะแนนความเป็น
 องค์การแห่งการเรียนรู้จะเพิ่มขึ้น 0.262 หน่วยมาตรฐานเมื่อควบคุมตัวแปรภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้คงที่

กล่าวโดยสรุป ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 และการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สามารถใช้เป็นตัวแปรที่ทำนายความเป็นองค์การแห่ง
 การเรียนรู้ได้ โดยมีประสิทธิผลการทำนายร้อยละ 46.80

