

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

1.1.3 เพื่อศึกษาตัวแปร ที่สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในหน่วยงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด และหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำนวนทั้งสิ้น 1,380 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 กำหนดขนาดกลุ่มอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ประกอบด้วย ข้อคำถาม รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 ข้อโดยมีลักษณะคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ซึ่งดัดแปลงแบบสอบถามบางส่วนมาจากแบบสอบถามของเสาวรส บุญนาค (2543) โดยใช้แนวคิดของ Marquardt (1996) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัต การเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ รวมทั้งสิ้นจำนวน 37 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ซึ่งผู้วิจัย สร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดของ Megginson & Pedler (1992) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม และการประเมินผลด้วยตนเอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของ Avolio, Bass & Jung (1999) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสิ้นจำนวน 23 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล จำนวน 5 ท่านพิจารณาความตรงตามเนื้อหา และนำมาหาค่า CVI รายข้อและโดยรวมในแต่ละส่วน โดยพิจารณาจากค่า CVI รายข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.8 ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยเกณฑ์ที่ตัดสินความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยรวมในแต่ละส่วนใช้เกณฑ์ CVI ทั้งฉบับ เท่ากับ .80 ขึ้นไป ได้ค่า CVI ของแบบสอบถาม ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เท่ากับ 0.83 ส่วนแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ค่า CVI เท่ากับ 1 ทั้ง 2 ส่วน

2) กำหนดหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลด่านช้าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.96 เท่ากัน และแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ 0.97

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ให้แก่ผู้ช่วยวิจัยในแต่ละโรงพยาบาลช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ กลับคืนมาทั้งสิ้น 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.91 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 341 ฉบับ

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2) วิเคราะห์การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) วิเคราะห์ตัวแปร ที่สามารถทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำการ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 51.6 น้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 3.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 37 ปี ($\bar{X} = 37.22$, $SD = 7.37$) จบการศึกษาปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าร้อยละ 96.8 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่พบว่าปฏิบัติงานในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 48.7 น้อยที่สุดในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 1 (Median = 11, $SD = 7.40$) ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ส่วนใหญ่พบว่าปฏิบัติงานในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 74.5 น้อยที่สุดในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 0.3 (Median = 7, $SD = 6.05$)

1.3.2 ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.45$) โดยด้านความปรารถนาในการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.43$) ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.53$ และ $\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.55$ ตามลำดับ)

1.3.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.67$) ส่วนด้านภาวะผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.62$)

1.3.4 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้านพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.57$) ส่วนด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.56$)

1.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พบว่าการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับปานกลาง ($r = 0.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

1.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับสูง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

1.3.7 ตัวแปรที่สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สูงสุดร้อยละ 40.90

2. อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย จำแนกเป็นประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาระดับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

2.1.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้านพบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.57$) ส่วนด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.56$) อธิบายได้ว่า จากกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ผลักดันให้องค์การต่างๆ มีการตื่นตัว และปรับตัวให้พัฒนาขึ้น เพื่อตอบสนองผู้มาใช้บริการและประชาชนเพื่อให้

บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ตามนโยบายการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation = HA) ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีมากที่สุด ในโรงพยาบาล ต้องเรียนรู้และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา เหมพรหมราช (2551) สายใจ รัตนพันธ์ (2549) พัทธรา พันธุ์เจริญ (2546) และราณี หงส์สถิต (2545) ที่ผลการศึกษพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการเสริมพลังอำนาจบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.57$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน สนับสนุน และเปิดโอกาสให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมการพยาบาลมีการมอบหมายให้รุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ / นิเทศ สอนแนะหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่พยาบาลรุ่นน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.78$) และอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นจากบุคคลรอบตัวที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในความรู้ และนำทักษะ ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุณภาพบริการเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 1996: 107) ที่ว่าบทบาทใหม่ของผู้นำ ควรเปลี่ยนจากการเป็นผู้สอน (Instructor) มาเป็นผู้สอนแนะ (Coach) และพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทธรา พันธุ์เจริญ (2546) และเสาวรส บุนนาค (2543) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าการเสริมพลังอำนาจบุคลากรของกลุ่มการพยาบาล อยู่ในระดับสูง

2) ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.62$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำข้อมูล จัดเก็บและกระจายความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์กรโดยใช้เวลาและแรงคนน้อยลง (Marquardt, 1996: 167)

3) ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.52$) จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลมีการสนับสนุนให้พยาบาลประจำการนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม/อบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.69$) อธิบายได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี อยู่ตลอดเวลา ต้องมีการขวนขวายศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ การติดตามความก้าวหน้าทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลอยู่เสมอ และนำความรู้มาใช้ให้เป็น

ประโยชน์ในการปฏิบัติงานพยาบาล จะทำให้นักการพยาบาลสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่มีบทบาทเป็นพยาบาลวิชาชีพได้อย่างสมบูรณ์ (นันทนา น้ำฝน 2538) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลต้องสนับสนุนให้นักการพยาบาล ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุน และส่งเสริมให้นักการได้รับการอบรม โดยเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันทุกคน

4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.53$) จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้นำข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นบทเรียนในการปรับปรุงและพัฒนางานครั้งต่อไป ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.69$) ซึ่งมาตรฐานงานHA ในเรื่อง การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลงาน พื้นฐานสำคัญในการทำงานให้มีคุณภาพ อันดับแรกจะต้องมีการทบทวนข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดมาก่อน เพื่อนำมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาครั้งต่อไป โดยผู้บริหารหรือองค์การนำสิ่งที่ได้จากการทบทวน และประเมินผลงานขององค์การ มาจัดลำดับความสำคัญเพื่อปรับปรุง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2551: 18) ทำให้เกิดการพัฒนา และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ อันจะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ซึ่งจากผลการวิจัยของแคปเพเทลลี (Cappetelli, 1995) พบว่า พยาบาลมีความกระตือรือร้นกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เนื่องจากรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีการแก้ปัญหาาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5) ด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.56$) จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.60$) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการจัดการความรู้ คือผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลได้มีการจัดระบบการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงานได้รวบรวมตำรา เอกสารวิชาการและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้นักการพยาบาล ค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวก ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.77$ และ $\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.76$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นองค์การราชการ มีกฎระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน (Ford, 1997) การจัดซื้อ จัดหาอุปกรณ์พร้อมสถานที่ที่จะอำนวยความสะดวกในการช่วยจัดเก็บข้อมูลต้องอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลไม่สามารถบริหารจัดการเองได้ทั้งหมด จึงทำให้ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประดับพิน ภูษนะกุล (2545) ที่พบว่าการจัดการความรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง และกิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542) พบว่าการจัดการความรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลกรุงเทพ อยู่ในระดับปานกลาง

เช่นเดียวกันกับพัชรา พันธุ์เจริญ (2546) พบว่าการจัดการความรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงแต่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในจำนวนองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านของมาร์ควอดท์ (Marquard, 1996)

2.1.2 ระดับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของ

พยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความปรารถนาในการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.43$) ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.53$ และ $\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.55$ ตามลำดับ) มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ต้องการที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานขององค์การ และต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ และวิชาชีพพยาบาลได้รับการยอมรับจากสังคม จากการศึกษาที่มีพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ มีการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับวิชาชีพพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาดา เหมพรหมราช (2551) และมณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าการพัฒนาตนเองมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และด้านความปรารถนาในการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่าเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่อยู่ในวัยทำงาน ภาระงานด้านการพยาบาลที่ไม่สมดุลกับอัตรากำลัง ทำให้พยาบาลวิชาชีพเหนื่อยล้า มีเวลาจำกัด จึงขาดความมั่นใจในการกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งการประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกเขตตรวจราชการ ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลัง และการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เน้นทั้งคุณภาพและวิชาการ เน้นทั้งการส่งเสริมป้องกันและรักษาพยาบาล ทำให้สัดส่วนปริมาณงานในด้านต่างๆ ไม่สมดุลกับสัดส่วนบุคลากรที่มีอยู่ (work

overlode) ภาระงานที่มากเกินไปทำให้นักวิชาการเหนื่อยล้า (สำนักการพยาบาล 2554) มีผลให้การกำหนดเป้าหมาย ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ถึงแม้จะมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงก็ตาม ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ ชูติมา เลิศกวีพร (2534) ที่ทำการศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณะเกือบทุกกิจกรรมเฉลี่ยในระดับปานกลาง ยกเว้น กิจกรรมในหัวข้อกำหนดเป้าหมายตนเองและกำหนดเป้าหมายวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง งานวิจัยที่ได้ผลแตกต่างกันอาจเนื่องจากระยะเวลาการศึกษาที่ห่างกันเกือบ 20 ปี และบริบทของโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน

2.1.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.67$) ส่วนด้านภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.62$) โดยทั้ง 3 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกัน อธิบายได้ว่า ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบบริการด้านสาธารณสุขจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้มีคุณภาพและมาตรฐานตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถใช้ทักษะด้านบริหารงานเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยทักษะการเป็นผู้นำยุคใหม่ นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของผู้นำดังกล่าว มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการ เพราะจะทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ (เรมวาล นันทศุภวัฒน์ 2542) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างแรงจูงใจ ทำให้พยาบาลมีขวัญ กำลังใจ มีการทำงานเป็นทีมที่ดี และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Avolio, Bass & Jung, 1999) สอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546) และสายใจ รัตนพันธ์ (2549) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับปานกลาง ($r = 0.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 อธิบายได้ว่า

การเปลี่ยนแปลงของสังคมรวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ ความสามารถของพยาบาลอย่างมาก ในการตอบสนองต่อผู้ใช้บริการสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองและองค์กรก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Cooper, 1980 อ้างถึงใน รักชนก วันทอง 2545) แต่จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าการพัฒนาตนเอง ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการ ความก้าวหน้าในสายงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพนอกองค์กร การแสวงหาแนวทางที่จะศึกษาเพิ่มเติม ในระดับที่สูงขึ้นแม้จะต้องศึกษานอกเวลาหรือศึกษาต่อแบบการศึกษาทางไกล การแสวงหาหนังสือหรือวารสารงานวิจัยมาอ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความพยายามที่จะศึกษาอบรมเพิ่มเติม แม้จะไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายจากหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยการพัฒนาตนเองเหล่านี้เป็น ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานหรือองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา ดิเรกหมางคล (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง แต่การศึกษาของมณฑุทัย แก้วกิริยา (2546) และสุชาดา เหมพรหมราช (2551) พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกันระหว่างโรงพยาบาลเอกชนในเมืองหลวงกับโรงพยาบาลชุมชนต่างจังหวัด ก็เป็นไปได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในระดับสูง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 อธิบายได้ว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้ เป็นบุคคลซึ่งสนใจใฝ่หาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงานและจากคุณลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความเชื่อศรัทธา และอยากยึดถือเป็นแบบอย่าง รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจ ในการร่วมพัฒนาหน่วยงานเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำงานเต็มความสามารถ รู้จักคิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าเดิม ผลการกระตุ้นทางปัญญาจะทำให้พยาบาลรับรู้ถึงความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล คำนึงถึงจุดเด่น จุดด้อยของพยาบาล มอบหมายงานตามความสามารถ ส่งผลให้พยาบาลมีการทำงานที่ดี มีขวัญ มีกำลังใจและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ(Avolio, Bass & Jung, 1999) ซึ่งจากงานวิจัยของ David (1997) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าพฤติกรรมปฏิบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สอดคล้องกับการศึกษาของ สายใจ รัตนพันธ์ (2549) ศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ (2546) พัทธนา พันธุ์เจริญ (2546) และขวัญฤทัย ทองธีรราช (2551) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.4 อิทธิพลของตัวแปรการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 46.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้สูงสุดร้อยละ 40.90 ทั้งนี้เป็นเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด มีบทบาททั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (ราณี หงส์สถิตย์ 2545) ดังนั้นความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและกิจกรรมอื่นๆ รวมทั้งการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และในปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ควรพัฒนาให้เกิดขึ้น คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio, Bass & Jung (1999) ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ กล่าวคือ กล้าเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีขวัญ กำลังใจ และกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ อันจะนำพาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจาก ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ สนับสนุนปัจจัย และการอำนวยความสะดวกต่างๆให้กับพยาบาลวิชาชีพเพื่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นได้ยาก หากขาดการสนับสนุน การอำนวยความสะดวกต่างๆ การเปิดโอกาสที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสร้างแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร ในสภาวะการณ์ที่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประจำการ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยด้านการจัดการความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรมีการจัดระบบการจัดเก็บข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ ง่ายต่อการสืบค้น มีการรวบรวม เอกสาร วิชาการและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรพยาบาล ค้นคว้าหาความรู้ได้สะดวก และสนับสนุนให้บุคลากรได้เผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ผลงานวิชาการ ทั้งในและนอกหน่วยงาน ทีมการพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.1.2 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล/หน่วยงาน ควรใส่ใจ สนับสนุน ส่งเสริม ให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่โดยเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมอย่างเท่าเทียมกันทุกคน จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการอบรมดูงาน ตลอดจนการพัฒนาด้านตนเองจากการที่ภาระงานมากเกินไปจนทำให้พยาบาลเหนื่อยล้า โดยไม่ให้ทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่พยาบาลแต่เพิ่มบุคลากรด้านอื่นแทน เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน งานประกันสุขภาพ หรือฝึกให้พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยร่วมกับพยาบาลในการดูแลที่ต่างๆ ไม่ซับซ้อน นอกจากนี้ควรเน้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญและตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิเคราะห์ตนเองในเรื่องความต้องการต่างๆ มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองตลอดเวลา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ ควรพัฒนาบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เด่นชัดขึ้นในทุกมิติ เพื่อส่งเสริมหน่วยงาน และพัฒนาองค์กรของตน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ ในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ซึ่งการศึกษาเชิงคุณภาพจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น

3.2.2 ควรทำวิจัยพัฒนารูปแบบ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ และการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำข้อมูลพื้นฐานจากงานวิจัยนี้ เป็นฐานในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

