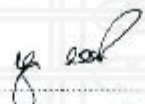


หัวข้อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
ชื่อและนามสกุล นางเรณู แสงสุวรรณ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริรังศรี
2. อาจารย์นายแพทย์พิเศษ บัญญัติ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เน้นวัน สุวรรณรูป)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริรังศรี)

 กรรมการ
(อาจารย์นายแพทย์พิเศษ บัญญัติ)

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

๑๔๗

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัย นางเรณู แสงสุวรรณ รหัสนักศึกษา 2525100885 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริรังศรี
(2) อาจารย์นายแพทย์พิเชฐ บัญญัติ ปีการศึกษา 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (2) เสนอตัวแบบสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (3) ประเมินความเหมาะสมของตัวแบบสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลที่พัฒนาขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำนวน 271 คน และผู้แทนระดับหัวหน้างาน จำนวน 9 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มี 2 ชุด ได้แก่ (1) แบบสอบถามองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่า CVI เท่ากับ .97 และนำมาหาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ .91 และ (2) แบบประเมินความเหมาะสมของตัวแบบ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล สุราษฎร์ธานี ทุกองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) โดยที่องค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจสมาชิกอยู่ในอันดับสูงสุด และองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้อยู่ในอันดับต่ำสุด (2) ตัวแบบสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (ก) การจัดการความรู้ (ข) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ค) การปรับเปลี่ยนองค์กร (ง) การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (จ) การให้อำนาจสมาชิก และ (3) ตัวแบบสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแบบ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

Thesis title: Development of a Learning Organization Model for the Nursing Department at Suratthani Hospital

Researcher: Mrs. Renu Saengsuwan; **ID:** 2525100885; **Degree:** Master Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Boontip Siritarungsri; Associate Professor;(2) Mr. Phichet Banyati, MD; **Academic year:** 2013

Abstract

The purposes of this research were: (1) to study components affecting a learning organization for the Nursing Department at Suratthani Hospital, (2) to develop a learning organization model for the Nursing Department, and (3) to evaluate the appropriateness of the developed model.

The subjects of this research included 271 professional nurses, and nine representatives of heads of departments. These subjects evaluated the appropriateness of the developed model. Two research tools were developed by the researcher. (1) Questionnaires addressed components which affected learning organization and were verified by five experts. The content validity index was 0.97, and the Cronbach's alpha reliability coefficient was 0.91. (2) An evaluation form was used for assessing the appropriateness of the developed model. The content validity index was 0.97. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation, and content analysis

The research findings were as follows. (1) Participants rated over all of learning organization components for the Nursing Department at Suratthani Hospital at the high level ($\bar{x} = 3.51$). They rated personnel empowerment at the highest level, whereas knowledge management at the lowest level. (2) The learning organization model was composed of five components as follows: (a) knowledge management, (b) technology application, (c) organization transformation, (d) creation of lifelong learning, and (e) personnel empowerment. Finally, (3) the developed model was appropriate to the context of Suratthani Hospital, and it can be applied.

Keywords: Learning organization, Model, Nursing Department, Suratthani Hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. บุญทิพย์ สิริรังศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์นายแพทย์พิเชฐ บัญญัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำและแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ตลอดจนติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจที่ดีเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน สุวรรณรูป ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา ตลอดจนให้กำลังใจในการศึกษา ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ให้การสนับสนุนทุนการวิจัยบางส่วนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักบรรณสาร ที่กรุณาช่วยสืบค้นข้อมูลและขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่อนุมัติและให้การสนับสนุนการดำเนินการวิจัย ขอขอบพระคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ นักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดาที่ให้ความรักความห่วงใย ขอขอบคุณสามีที่ให้ความรักและกำลังใจอย่างดีที่สุดรวมถึงน้องๆ ทุกคนในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัว คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เรณู แสงสุวรรณ

พฤศจิกายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
คำถามการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
นโยบายและการดำเนินงานของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	11
แนวคิด ทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้	20
การพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างดำเนินการ	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาล สุราษฎร์ธานี	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ส่วนที่ 1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	57
ส่วนที่ 2 ตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	70
ส่วนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีก่อนนำไปใช้	83
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีก่อนนำไปใช้	84
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปการวิจัย	89
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	111
ก ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิ	112
ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิและขอเก็บข้อมูล	114
ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	121
ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	124
ประวัติผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N=271)	58
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำแนกตามองค์ประกอบ (N=271)	60
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำแนกตามองค์ประกอบด้านการเสริมพลังอำนาจสมาชิกองค์กร (N=271)	61
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำแนกตามองค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้ (N=271)	63
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำแนกตามองค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร(N=271)	65
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำแนกตามองค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (N=271)	66
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จำแนกตามองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (N=271)	68
ตารางที่ 4.8	คะแนนประเมินความเหมาะสมของตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	84

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี (ปี 2552)	14
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองระบบต่างๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้	26
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	56
ภาพที่ 4.1 แผนภูมิระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาล สุราษฎร์ธานี	70
ภาพที่ 4.2 องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้	72
ภาพที่ 4.3 องค์ประกอบด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	74
ภาพที่ 4.4 องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	76
ภาพที่ 4.5 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	78
ภาพที่ 4.6 องค์ประกอบด้านการให้อำนาจสมาชิกกลุ่มการพยาบาล	80
ภาพที่ 4.7 (ร่าง)ตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล สุราษฎร์ธานี	81
ภาพที่ 4.8 ตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	86