

การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย อุบัติสยเชิงรุก และการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีม ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้

**BUILDING ORGANIZATIONAL CLIMATE BY HEAD NURSES,
PROACTIVE HABIT AND TEAM LEARNING OF NURSES IN TERTIARY
HOSPITALS, SOUTHERN THAILAND**

รอรอง เรืองจิระอุไร /ดร. ปราโมทย์ ทองสุข/ รองศาสตราจารย์ ดร. อัญญา เชาวลิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการสร้างบรรยากาศองค์การ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย อุบัติสยเชิงรุก และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้า
หอผู้ป่วย อุบัติสยเชิงรุก และ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็น
พยาบาลประจำการจำนวน 126 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือประกอบด้วย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
(2) แบบสอบถามการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย (3) แบบสอบถามอุบัติเหตุเชิง
รุกของพยาบาลประจำการ (4) แบบสอบถามการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือส่วนที่ 2-4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความ
ตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.80, 0.92 และ 0.80 ตามลำดับ ตรวจสอบความเที่ยงของ
แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha
coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98, 0.91, และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจก
แจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตาม
การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.64) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาล
ประจำการ ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.53) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนเฉลี่ยอุบัติเหตุเชิงรุกของ
พยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.42) การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้า
หอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการ
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.50$, $p<0.01$) นอกจากนี้ยังพบว่า อุบัติสยเชิงรุก
ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของ
พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.59$, $p<0.01$)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 17

และการสัมมนาวิชาการเพื่อเผยแพร่งานวิจัยสู่ชุมชน ครั้งที่ 5

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, หัวหน้าหอผู้ป่วย, อุปนิสัยเชิงรุก, การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ABSTRACT

The purposes of this descriptive study were (1) to study the levels of building organizational climate by head nurses, the proactive habit of nurses, and team learning in tertiary hospitals, southern Thailand, and (2) to examine the correlations among building organizational climate, proactive habit and team learning in these hospitals. The sample, recruited through simple random sampling, comprised 126 nurses from 6 tertiary hospitals in southern Thailand. The instrument consisted of (1) the Demographic Data Form, (2) the Building Organizational Climate by Head Nurses Questionnaire, (3) the Nurse' Proactive Habit Questionnaire, and (4) the Team Learning Questionnaire. The content of the instrument of parts 2-4 was validated by three experts, yielding content validity indices of 0.80, 0.92 and 0.80 respectively. The reliability of parts 2-4 of the instrument was examined by using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.98, 0.91 and 0.96 respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results revealed that the level of building organizational climate ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.64) and team learning were at a moderate level ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.53) and that of proactive habit was at a high level ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.42). Building organizational climate showed a statistically significant positive correlation with team learning at a moderate level ($r=0.50$, $p<0.01$), and proactive habit had a statistically significant positive correlation with team learning at a moderate level ($r=0.59$, $p<0.01$).

Keywords: Organizational Climate, Head Nurses, Proactive Habit, Team Learning

บทนำ

บรรยากาศองค์กรที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไว้วางใจต่อกัน มีการสนับสนุนและยึดเหนี่ยวระหว่างกันภายในองค์กรรวมถึงการยึดเหนี่ยวระหว่างบุคลากรและองค์กร โดย สตรินเจอร์ (Stringer, 2002) กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในองค์กร การสร้างบรรยากาศของผู้นำที่บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงานมีลักษณะของการให้อิสระในการตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคล การยอมรับใน

คุณค่าของแต่ละบุคคลและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อคงไว้ซึ่งความยั่งยืนขององค์กร ดังที่เกรย์ (Gray, 2007) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสร้างบรรยากาศองค์กรที่สำคัญซึ่งประกอบด้วย การให้อิสระในการเสนอความคิด การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การให้อิสระในการถาม การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในงาน การให้อิสระในการสร้างนวัตกรรม การหลีกเลี่ยงจากการคุกคามโดยตั้งใจ และการจัดการสิ่งคุกคามจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแล้ว จากลักษณะองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรจะเห็นได้ว่า องค์ประกอบเหล่านี้อาจมีความเชื่อมโยงกับอุปนิสัยของบุคคล หนึ่งในอุปนิสัยนั้น คือ การมีอุปนิสัยเชิงรุก (be proactive) (Covey, 1989)

บุคคลที่มีอุปนิสัยเชิงรุกจะเป็นผู้ที่วางแผนการทำงานล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ สามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอกในมุมมองและคุณค่าของตนเอง โดยไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อมรอบข้างและสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องทำ รวมทั้งมีสติไม่ยอมแพ้กับปัญหาด้วยความเชื่อมั่นในคุณค่า 4 ประการ คือ การรู้ตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกที่จะทำอะไรให้มีอิทธิพลต่อตนเอง มีจินตนาการสามารถคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีมโนธรรมตระหนักรู้ว่าสิ่งใดถูกหรือผิด มีวินัยควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้รวมทั้งมีความคิดและการกระทำที่สอดคล้องกัน และมีความประสงค์อิสระสามารถเลือกกระทำสิ่งใดตามที่ตนเองตระหนักโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมรอบข้าง (Covey, 1989) บุคลากรพยาบาลจึงควรพัฒนาตนเองให้มีอุปนิสัยเชิงรุก เพื่อปฏิบัติงานและร่วมเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่น

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างดีเลิศ ทำให้มีการพัฒนาความสามารถขององค์กรที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (วิรุฐ, 2545) ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมตามแนวคิดที่เชิงเก้ รอส สมิท และโรเบิร์ตส (Senge, Ross, Smith & Roberts, 1994) กล่าวไว้ คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของทีมจากการที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันเป็นวงจร คือ การสะท้อนร่วมกันในทีม การสร้างความหมายร่วมกัน การวางแผนร่วมกัน และการกระทำที่ประสานความร่วมมือ

โรงพยาบาลตติยภูมิเป็นโรงพยาบาลที่มีขีดความสามารถและศักยภาพสูงในการให้บริการและเผชิญกับปัญหาของโรคที่ยุ่งยากและซับซ้อน เป็นศูนย์กลางรองรับการส่งต่อผู้ป่วย มีความพร้อมและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหลายสาขา เป็นศูนย์รวมความคาดหวังของผู้รับบริการในการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง หากองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ด้วยตนเองและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่

กำหนด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย อุบัติสย เจริญรุ่งของพยาบาลประจำการ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ตติยภูมิ ภาคใต้ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดดังกล่าว โดยผลของการวิจัยจะทำให้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ การส่งเสริมอุบัติเหตุเจริญรุ่งของพยาบาลประจำการให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาทีมพยาบาล ให้มีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดผลการ ดำเนินงานที่ดีภายในองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย อุบัติสย เจริญรุ่งและการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอุบัติเหตุเจริญรุ่งและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประชากร เป็นพยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตติยภูมิ ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี กำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางวิเคราะห์อำนาจการ ทดสอบ (power analysis) ที่ค่าความคลาดเคลื่อน (α) = 0.05 และขนาดอิทธิพล (effect size) = 0.25 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลต่ำ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละ โรงพยาบาลเท่าๆกัน คือ โรงพยาบาลละ 21 คน และสุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาลโดยการสุ่ม อย่างง่ายแบบไม่แทนที่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของเกรย์ (Gray, 2007) ส่วนที่ 3 อุบัติสย เจริญรุ่งของ พยาบาลประจำการที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของโควี (Covey, 1989) ส่วนที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมของพยาบาลประจำการที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของเซ็งเก้ รอส สมิทและโรเบิร์ต (Senge, Ross, Smith & Roberts, 1994) กำหนดมาตราประมาณค่า 1-5 คะแนน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลาง ต่ำ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 ได้ค่า ความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.80, 0.92 และ 0.80 ตามลำดับ ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2-4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98, 0.91 และ 0.96 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยงานวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลที่ศึกษา และผู้วิจัยทำหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย ตลอดจนประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ การนำเสนอข้อมูลเป็นการนำเสนอในภาพรวม และนำมาใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น หลังจากนั้นประสานงานกับกลุ่มการพยาบาล และติดต่อผู้ประสานงานโรงพยาบาลที่ศึกษา เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ มีนาคม- เมษายน 2553 ได้รับข้อมูลทั้งหมดกลับคืนจำนวน 126 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.8 มีอายุ 25-34 ปี และร้อยละ 86.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาลมากกว่า 5 ปี มีประสบการณ์ในการประชุม/อบรม/สัมมนา ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมร้อยละ 45.2 ภาวะผู้นำร้อยละ 16.7 การบริหารการพยาบาลร้อยละ 10.3 และ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยปานกลางร้อยละ 58.7

การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.64) และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการให้อิสระในการเสนอความคิด ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ด้านการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.78) และด้านการสร้างความพึงพอใจในงาน ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.79) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x}=3.38$, S.D.=0.78) และด้านการให้อิสระในการถาม ($\bar{x}=3.38$, S.D.=0.77) ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (N=126)

การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการให้อิสระในการเสนอความคิด	3.61	0.75	ปานกลาง
2. ด้านการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.59	0.78	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างควมพึงพอใจในงาน	3.59	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการให้อิสระในการสร้างนวัตกรรม	3.53	0.75	ปานกลาง
5. ด้านการจัดการสิ่งคุกคามจากสภาพแวดล้อม	3.53	0.71	ปานกลาง
6. ด้านการหลีกเลี่ยงจากการคุกคามโดยตั้งใจ	3.46	0.77	ปานกลาง
7. ด้านการให้อิสระในการแสดงความกังวลใจ	3.38	0.78	ปานกลาง
8. ด้านการให้อิสระในการถาม	3.38	0.77	ปานกลาง
รวม	3.50	0.64	ปานกลาง

อุปนิสัยเชิงรุกของพยาบาลประจำการมีคะแนนเฉลี่ย โดยรวม ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.42) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน และปานกลาง 2 ด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการมีมโนธรรม ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.51) และด้านการรู้ตนเอง ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.46) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความประสงค์อิสระ ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.53) และด้านการมีจินตนาการ ($\bar{x}=3.55$, S.D.=0.51) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนอุปนิสัยเชิงรุกของพยาบาลประจำการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (N = 126)

อุปนิสัยเชิงรุกของพยาบาลประจำการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการมีมโนธรรม	4.11	0.51	สูง
ด้านการรู้ตนเอง	3.88	0.46	สูง
ด้านความประสงค์อิสระ	3.64	0.53	ปานกลาง
ด้านการมีจินตนาการ	3.55	0.51	ปานกลาง
รวม	3.79	0.42	สูง

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 1 ด้าน

และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการกระทำที่ประสานความร่วมมือ ($\bar{x}=3.76$, S.D.=0.63) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสะท้อนร่วมกันในทีม ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนร่วมกัน ($\bar{x}=3.55$, S.D.=0.63) และด้านการสร้างความหมายร่วมกัน ($\bar{x}=3.54$, S.D.=0.59) ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (N = 126)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการสะท้อนร่วมกันในทีม	3.63	0.59	ปานกลาง
ด้านการสร้างความหมายร่วมกัน	3.54	0.59	ปานกลาง
ด้านการวางแผนร่วมกัน	3.55	0.63	ปานกลาง
ด้านการกระทำที่ประสานความร่วมมือ	3.76	0.63	สูง
รวม	3.62	0.53	ปานกลาง

การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.50$, $p<0.01$) และอุปนิสัยเชิงรุกของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.59$, $p<0.01$) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย อุปนิสัยเชิงรุกและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ (N =126)

ตัวแปร	การสร้างบรรยากาศองค์การ	อุปนิสัยเชิงรุก	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
การสร้างบรรยากาศองค์การ	1		
อุปนิสัยเชิงรุก		1	
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.50**	0.59**	1

** $p < 0.01$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.64) (ตาราง 1) แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์การในระดับหนึ่ง โดยมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การสร้างบรรยากาศองค์การดี คือ การพัฒนามาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้องค์การมีผลการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและผ่านตามเกณฑ์การประเมินของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) (สำนักงานพยาบาล กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข, 2550) อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ การขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรพยาบาลในขณะนี้ พบว่า มีจำนวนถึง 31,260 คน (กฤษฎา, 2552) ทำให้พยาบาลประจำการมีภาระหนักในการปฏิบัติงาน และเกิดความเหนื่อยล้า การได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านต่างๆจึงยังมีไม่มากนัก เช่น การให้เวลาแก่บุคลากรในการสร้างสรรค่นวัตกรรม การให้โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมตามที่บุคลากรสนใจหรือถนัด นอกจากนี้พยาบาลประจำการยังต้องมีส่วนร่วมในงานพัฒนาคุณภาพของหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการจึงรับรู้การสร้างบรรยากาศของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธนินฐา (2546) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

อุปนิสัยเชิงรุกของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.42) (ตาราง 2) อภิปรายได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่า 5 ปี จะทำให้พยาบาลประจำการสามารถมีการกระทำที่ตระหนักรู้ด้วยตนเองหรือตัดสินใจด้วยตนเองได้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้อายุเฉลี่ย 86.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ซึ่งเบนเนอร์ (Benner, 1984) กล่าวว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี เป็นระยะที่มีประสบการณ์สามารถมองสถานการณ์ได้ในภาพรวม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการสังเกต ทำให้มีประสบการณ์ที่เพียงพอต่อการคิดวิเคราะห์หรือตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพัชรินทร์ (2542) ที่ศึกษาความเป็นผู้คิดก้าวหน้า (proactive) ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ มีคะแนนความเป็นผู้คิดก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของปฐมมาส (2550) ที่กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดทักษะ มีความมั่นใจ เพราะการมีประสบการณ์มากทำให้บุคลากรสามารถจินตนาการได้อย่างกว้างไกล สามารถคิดหาทางเลือกเพื่อการตัดสินใจ มีเหตุผล

และเลือกทางเลือกได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วย มีความเป็นอิสระและมีเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถวางแผนให้การพยาบาล ส่งเสริมสนับสนุนการรักษา และป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้น ได้ล่วงหน้า เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของอุปนิสัยเชิงรุก

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.53) (ตาราง 3) อภิปรายผลได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการนั้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (1) เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย โดยมีการปฏิบัติตามขั้นตอน ตั้งแต่การประชุมก่อนให้การพยาบาล (pre-conference) ที่พยาบาลจะต้องมีการวางแผนในการดูแลผู้ป่วยตามกระบวนการพยาบาล มีการตรวจเยี่ยมผู้ป่วย มีการรับเวรและส่งเวร รวมทั้งการประชุมปรึกษา (post-conference) ภายหลังการปฏิบัติกรพยาบาล ซึ่งในส่วนนี้น่าจะทำให้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมดีในระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามในส่วนที่ (2) การปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นส่วนของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพภายในหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของทีมข้ามสายงาน ซึ่งตรงส่วนนี้ในแต่ละทีม จะประกอบด้วยตัวแทนจากแต่ละฝ่ายที่บุคลากรทุกคนไม่ได้มีส่วนร่วม นอกจากนี้จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 45.2) มีประสบการณ์การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจำเป็นต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย เพราะการเรียนรู้และการพัฒนาจะช่วยให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีเพิ่มมากขึ้น (Senge, 1994) สอดคล้องกับการศึกษาของ มัชฌานา (2549) ที่พบว่า การพัฒนาระดับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r=0.50$, $p<0.01$) อภิปรายได้ว่า การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดีของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจต่อกันมีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ดีของพยาบาลประจำการ และสอดคล้องกับขงยุทธ (2546) ที่กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จะเป็นการเสริมสร้างพลังให้บุคคลทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของศุภลักษณ์ (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

เช่นเดียวกับการศึกษาของจันทนา (2549) ที่ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ทุกมิติของ บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับอุปนิสัยเชิงรุกของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($r=0.59, p<0.01$) อภิปรายได้ว่า หากบุคลากรมีอุปนิสัยเชิงรุกสูงจะ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มขึ้น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยบุคคล ที่มาทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน มีการประสานร่วมมือกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากร ที่ทำงานร่วมกันมีอุปนิสัยเชิงรุก ก็จะปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบการดำเนินงานเชิงรุกทำให้ สามารถมองเห็นถึงปัญหาและ โอกาส พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่ สร้างสรรค์ หรือมีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ล่วงหน้า ทำให้งานบรรลุ เป้าหมายได้อย่างง่ายและรวดเร็ว สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของมฤตย (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของสุชาติ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง กับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กรแห่งการ เรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ด้านการบริหารการพยาบาล

1. ผู้บริหารการพยาบาลควรมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศขององค์กรเพื่อส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานที่ดี และจัดโปรแกรมการสร้างอุปนิสัยเชิงรุกของบุคลากร ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารการพยาบาลควรนำเครื่องมือในงานวิจัยนี้ไปใช้ในการประเมินติดตามการ สร้างบรรยากาศขององค์กรของแต่ละหน่วยงานทุกปี เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการสร้างบรรยากาศ องค์กรที่ดี
3. ผู้บริหารการพยาบาลควรนำผลการวิจัยมาปรับนโยบายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการ สร้างบรรยากาศขององค์กร

ด้านการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง การสร้างบรรยากาศองค์การ อุปนิสัยเชิงรุก และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการ
2. เปรียบเทียบการสร้างบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย อุปนิสัยเชิงรุกและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ
3. วิจัยและพัฒนาโปรแกรมสำหรับการพัฒนาอุปนิสัยเชิงรุกเพื่อนำไปใช้กับพยาบาลประจำการ
4. วิจัยเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาโปรแกรม

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวดี. (2552). วิจัย 50 ปี กับพยาบาล 5,000 คน. วารสาร *Nursing Time*, 1(12), 6-8.
- จันทนา วิบูลานุศาสตร์. (2549). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ธนัญญา สมัย. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ปฐมา มาศ โชติบัณ. (2550). อุปนิสัยเชิงรุกในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. สารนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พัชรินทร์ สังกวาล. (2542). ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มณฑุทัย แก้วกิริยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

- มันทนา สุพรรณไพบูลย์. (2549). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2546). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: เอส.
แอนด์. จี. กราฟฟิค.
- วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์. (2545). คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM. กรุงเทพมหานคร: ชีระป้อม
วรรณกรรม.
- ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการ
พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัย
บูรพา, กรุงเทพมหานคร.
- สุชาดา เหมพรหมราช. (2551). ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การกับการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. (2550). มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล
(พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- Benner, P. (1984). **From novice to expert: Excellence and power in clinical
nursing practice.** California: Addison-Wesley.
- Covey, S. R. (1989). **The 7 habits of highly effective people.** London: Cox &
Wyman Ltd.
- Gray, R. (2007). **A climate of success.** MA: Butterworth-Heinemann.
- Senge, P. M. (1994). **The Art & Practice of The Learning Organization.** Newyork:
Doubleday.
- Senge, P. M., Ross, R. B., Smith, B. J., & Roberts, C. (1994). **The Fifth Discipline
Fieldbook.** Newyork: Doubleday.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organizational climate.** America: Harrisonburg.