

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 5

Factors influencing Learning Organization of Nursing Department at Community Hospitals in Regional Health 5

ชุตินา เทพอวยพร* วารินี เอี่ยมสวัสดิกุล** และมุกดา หนูยศรี**

Chutima Thapouyphon* Warinee lemsawasdikul** and Mukda Nuysri**

*แผนกศัลยกรรม โรงพยาบาลวัดเพลง จังหวัดราชบุรี

**สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*Surgery Department, Wat Phleng Hospital, Ratchaburi Province

**School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม (2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล และ (3) อิทธิพลของการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 5 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 5 จำนวน 19 แห่ง ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามจำนวนเตียงที่ให้บริการ จำนวน 118 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลส่วนบุคคล (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม และ (3) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบสอบถามตอนที่ 2-3 มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง เท่ากับ 0.99 และ 0.90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า (1) การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม อยู่ในระดับมาก (2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และ (3) การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีมมีอิทธิพลทางบวก และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ ร้อยละ 81.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, กลุ่มงานการพยาบาล, โรงพยาบาลชุมชน

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding Author: warinee@yahoo.com

Abstract

The objectives of this descriptive research were to: (1) study the factors influencing learning organization of nursing department including communication in organization, teamwork and team coordination, (2) assess the level of learning organization of nursing department, and (3) analyze the effects of communication in organization, teamwork and team coordination on learning organization of nursing department at community hospitals in Regional Health 5. The sample comprised 118 professional nurses worked at 19 community hospitals in Regional Health 5. They were selected by the stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research tools and consisted of three sections: (1) personal data, (2) factors influencing learning organization, and (3) learning organization. The content validity index of the second and third section were equal to 1.00 and the reliability coefficients were 0.99 and 0.90 respectively. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results were as follows. (1) Professional nurses rated the communication in organization, and teamwork and team coordination at the high level. (2) They rated the learning organization of nursing department at the high level. Finally (3) communication in organization, teamwork and team coordination significantly predicted the learning organization of nursing department. These predictors accounted for 81.50% ($R^2 = 0.815$, $p < .001$)

Keywords: Learning Organization, Nursing Department, Community Hospital

ความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในช่วงหลังประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 มีการเปลี่ยนแปลงหลายลักษณะ แต่ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การปฏิรูประบบสุขภาพ (มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2556) ได้มีพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 มีการจัดตั้งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ทำหน้าที่บริหารจัดการระบบ และเป็นผู้ซื้อบริการด้านการรักษาพยาบาลจากกระทรวงสาธารณสุข และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการรักษาตามช่องทางที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2557) โดยเน้นการจัดให้มีบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพแก่ประชาชน จึงเกิดกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามระบบการรับรอง

คุณภาพสถานพยาบาล (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2555)

การรับรองคุณภาพสถานพยาบาล เป็นกระบวนการประเมินคุณภาพสถานพยาบาล เปรียบเทียบกับมาตรฐานระดับชาติ ภายใต้แนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ 1) ใช้การประเมินและรับรองคุณภาพเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 2) ยึดความคาดหวังและความต้องการของผู้ป่วย/ลูกค้า เจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้อง เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาล และส่งเสริมงานบริการสาธารณสุขด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ 3) ให้ความสำคัญในบทบาทการนำองค์กร ให้ทุกกลุ่มงานเคลื่อนไปในทิศทางที่สอดคล้องกันสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มากกว่าคุณภาพที่โดดเด่นของกลุ่มงานเพียงบางกลุ่มงานในองค์กร

4) ส่งเสริมการพัฒนาที่สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่และบริบทของสถานพยาบาล 5) ส่งเสริมให้สถานพยาบาลมีการประเมินและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใช้การเรียนรู้เพื่อพัฒนาในวงจรการพัฒนาคุณภาพด้วยการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และ 6) การทบทวนและประเมินคุณภาพโดยเน้นที่ผลที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับของการวางแผนการจัดกระบวนการ และผลลัพธ์ ตลอดจนความเชื่อมโยงของระดับทั้งสาม (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2555)

แนวคิดการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ สถานพยาบาลจึงนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้อย่างแพร่หลาย เพื่อให้องค์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ศักยภาพสูงสุด ผ่านการเรียนรู้อย่างรวดเร็วในความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์การซึ่งอาจสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์การ (Marquardt, 1996 cited in Rijal, 2010) สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) การพัฒนาสถานพยาบาลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ 2) กระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน และ 3) ภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ (Garvin, Edmondson, & Gino, 2008) จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Belasen (2000) ที่กล่าวว่า สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการให้องค์การก้าวสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มี 4 ประการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องให้ความสนใจการอำนวยความสะดวก การเป็นพี่เลี้ยง การนำองค์การ การสื่อสารระหว่างบุคคล และการจัดการความขัดแย้ง 2) การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม 3) การปรับการเมืองภายในให้เกิดความสนใจที่

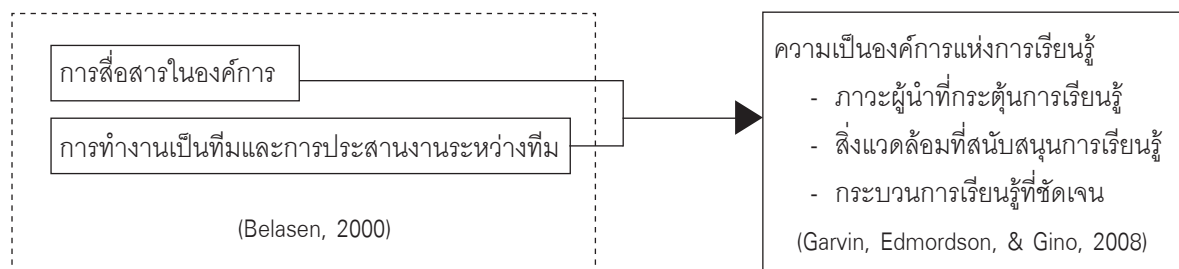
หลากหลาย และ 4) การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยการสื่อสารในองค์การ การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม โดยที่การสื่อสารในองค์การเป็น กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Daft, 1997 cited in Frahm, & Brown, 2006) โดยเฉพาะพฤติกรรมการเรียนรู้ อันจะทำให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน มีความชำนาญที่หลากหลายครบถ้วน (Katzenbach, & Smith, 1993 cited in Belasen, 2000) มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (อิสเรศ คັນสนียวิทย์กุล, 2554) มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Belasen, 2000) การทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีการประสานงานที่ดี ดังนั้น การสื่อสารในองค์การ การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม จึงช่วยให้สถานพยาบาลโดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชนสามารถพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โรงพยาบาลชุมชน เป็นสถานพยาบาลของรัฐที่ให้บริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ และปฐมภูมิ ในลักษณะใกล้บ้านใกล้ใจที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย อย่างมีมาตรฐานโดยให้บริการผสมผสานทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันการเจ็บป่วย/โรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพแบบองค์รวม (จริยาวัตร คมพยัคฆ์, ปันดดา ปริยทฤษ และวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2559) รวมถึงจัดระบบส่งต่อไปยังสถานพยาบาลที่มีศักยภาพสูงกว่าให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการอย่างเหมาะสม มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรมและความต่อเนื่อง (สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2557) ประกอบกับสำนักงานการพยาบาล (2551) กำหนดให้องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นค่านิยมหนึ่งขององค์กรพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจึงต้องพัฒนาองค์กรพยาบาลไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัย

ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เห็นความสำคัญและสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำผลการวิจัย มาเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล ชุมชน เขตสุขภาพที่ 5 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาองค์กรพยาบาลไปสู่ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็น ทีมและการประสานงานระหว่างทีม และความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล



วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพ ที่ 5 รวม 51 แห่ง จำนวน 2,508 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 คน เลือกโดยการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของจำนวนเตียงในโรงพยาบาล จำแนกได้เป็น

ชุมชน เขตสุขภาพที่ 5

2. ศึกษาอิทธิพลของการสื่อสารในองค์กร การ ทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีมต่อความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 5

สมมติฐานการวิจัย

การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการ ประสานงานระหว่างทีม มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชน เขตสุขภาพที่ 5 เขียนเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้

6 กลุ่ม สุ่มเลือกโรงพยาบาลจากแต่ละกลุ่มในอัตราส่วน 1 ต่อ 4 ได้โรงพยาบาลจำนวน 19 แห่ง และสุ่มเลือก พยาบาลตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลในทุกหอผู้ป่วย/ งาน ของแต่ละโรงพยาบาล ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรม G*Power 3.0.10 สำหรับ Multiple regression analysis กำหนดระดับนัยสำคัญ (α) .05 อำนาจการทดสอบ (power) .95 และขนาดอิทธิพลระดับกลาง (Medium effect size) .15 ได้จำนวน 119 คน

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งงาน จำนวน 7 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ Belasen (2000) จำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย การสื่อสารในองค์การ จำนวน 12 ข้อ การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ Garvin, Edmordson และ Gino (2008) จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ 2) สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ และ 3) กระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นข้อความเชิงบวก ใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด กำหนดคะแนนเท่ากับ 5-1 ตามลำดับ การแปลผลระดับ ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ 4.50-5.00 ระดับมากที่สุด 3.50-4.49 ระดับมาก 2.50-3.49 ระดับปานกลาง 1.50-2.49 ระดับน้อย และ 1.00-1.49 ระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตรวจความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) เท่ากันคือ 1.00 และหาความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.99 และ 0.90 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ 6/2561 ผู้วิจัยได้แจ้งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การตอบแบบสอบถาม

โดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบ การส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยไม่ใส่ซองปิดผนึก ข้อมูลที่ได้ไม่อ้างอิงถึงบุคคลใดๆ สามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามหรือหยุดตอบเมื่อไม่พอใจโดยไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน นำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยลงนามแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2561 ถึง พฤษภาคม 2561 หลังได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลได้จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งจดหมายขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามถึงหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีดำเนินการวิจัย ขอความร่วมมือให้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยงานตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหน่วยงาน จากนั้นส่งแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกกลับมายังผู้ประสานงานของกลุ่มงานการพยาบาลภายใน 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่มีการตอบสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.52

การวิเคราะห์ข้อมูล หาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ stepwise multiple regression analysis กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 46.05 ปี (SD = 8.88) ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 38.13 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 37.29 เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.61 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 60.17 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.20 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 21.93 ปี (SD = 10.20) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 21-30 ปี ร้อยละ 42.38 อยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ร้อยละ 88.14 มีรายได้ 40,000-50,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 49.25

2. ผลการศึกษากการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและ

การประสานงานระหว่างทีมอยู่ในระดับมาก และรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และ กระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน (n = 118)

ปัจจัย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
การสื่อสารในองค์กร	3.73	0.64	มาก
การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม	3.72	0.64	มาก
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.63	0.68	มาก
ด้านภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้	3.72	0.75	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้	3.66	0.71	มาก
ด้านกระบวนการเรียนรู้ที่ชัดเจน	3.54	0.73	มาก

3. ผลการศึกษากการสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม และการสื่อสารใน

องค์กร มีอิทธิพลทางบวก และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ ร้อยละ 81.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (ตาราง 2)

ตาราง 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล จากการวิเคราะห์การถดถอย (n = 118)

ปัจจัย	B	SEB	Beta	t
ค่าคงที่	-1.492	3.667	-	-0.407ns
การทำงานเป็นทีม และการประสานงานระหว่างทีม	0.423	0.055	0.598	7.725***
การสื่อสารในองค์กร	0.653	0.150	0.337	4.349***

$R^2 = 0.815$, $F = 253.780$, $p < .001$

*** $p < .001$

สมการทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ คะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$Z_{\text{ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้}} = 0.598 Z_{\text{การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม}} + 0.337 Z_{\text{การสื่อสารในองค์การ}}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การสื่อสารในองค์การการทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีมอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 การสื่อสารในองค์การ เนื่องด้วยพยาบาลจะปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนเป็นเวรตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องมีการสื่อสารหลายวิธีทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลมีความเป็นองค์รวมและต่อเนื่อง ป้องกันการเกิดความผิดพลาดและส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลผู้ป่วย (O'Daniel, & Rosenstein, 2008) การสื่อสารยังเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการบริหารจัดการทางพยาบาล ช่วยให้ผู้นำหรือผู้บริหารการพยาบาลสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทัศนาศ บุญทอง และอรพรรณ โตสิงห์, 2554) อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ มีบทบาทเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าเวร ที่รับผิดชอบงานสำคัญของกลุ่มงานการพยาบาล จึงต้องติดต่อสื่อสารกับบุคลากรทั้งในกลุ่มงานการพยาบาลและงานอื่น ๆ รวมทั้งภาคีเครือข่ายและชุมชน

1.2 การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีม เนื่องด้วยการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมซึ่งมีบุคลากรที่มีทักษะ การศึกษา และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกัน เพื่อปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลแก่ผู้ป่วยเป็นกลุ่มโดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์และความเป็นบุคคล (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2554) ประกอบกับ โรงพยาบาลชุมชนให้บริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ และระดับทุติยภูมิ

ระดับต้น ต้องปฏิบัติงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ เพื่อปฏิบัติการดูแลรักษาผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพจึงทำงานเป็นทีมอยู่ตลอดเวลา การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการสื่อสาร ประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (อิศเรศ คันสนียวิทย์กุล, 2554) การทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิผลได้จึงต้องมีการประสานงานระหว่างทีมที่ดีด้วย โดยที่การประสานงานเป็นกลุ่มของกองโกที่องค์การใช้เชื่อมโยงกิจกรรมของหน่วยงานให้เกิดรูปแบบการทำงานที่คงที่สม่ำเสมอ (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2012) ในทุกระดับทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งภายในและภายนอก (อรวรรณ น้อยวัฒน์, 2557) กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารบริการ และควบคุมติดตามผลลัพธ์การพยาบาลและการผดุงครรภ์ (สภาการพยาบาล, 2551) จึงต้องประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ

1.3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล เนื่องด้วยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-2561 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนารองการ โดยให้หน่วยงานของรัฐก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ. 2557-2561 ให้มีการพัฒนารองการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (2558) ส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพ ด้วยการกำหนดให้สถานพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนั้น กระทรวงสาธารณสุข กองการพยาบาล (2560) ยังกำหนด

ให้องค์กรพยาบาลพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาลให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การสื่อสารในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีมมีอิทธิพลทางบวก และร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลได้ ร้อยละ 81.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา มีสัมพันธภาพที่ดี มีการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างผู้นำและผู้ร่วมทีมที่มีคุณภาพ กระตุ้นและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ทำให้สมาชิกเรียนรู้ พัฒนาทักษะใหม่ และมีการสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมทุกคน (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล, 2554) การทำงานเป็นทีมยังมีการประสานงานระหว่างทีมที่ดี จึงส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพเชิงความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ การสื่อสารในองค์กรที่เปิดกว้าง ชัดเจน เป็นความจริง โปร่งใส ครบถ้วนทั่วถึง มีเป้าหมายและจุดประสงค์ชัดเจน รวมถึงมีช่องทางที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การสื่อสารสองทางทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ จึง

ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการประสานงานระหว่างทีมให้ดีขึ้น ด้วยการลดความสำเร็จเมื่อทีมการพยาบาลบรรลุเป้าหมายในแต่ละระดับ บำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่สมาชิกทีมการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น จัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาล พัฒนาการสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เน้นการสื่อสารที่สุภาพและสุนทรีย์ ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เสริมสร้างความเข้าใจ โดยมอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพผลิตเปลี่ยนเป็นผู้นำทีมการพยาบาลในแต่ละเวร เพื่อให้สมาชิกมีโอกาสสับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ และพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ด้วยการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในกลุ่มงานการพยาบาลให้เกิดความรู้สึกลดภัยด้านจิตใจ สร้าง เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และแพร่กระจายข่าวอย่างต่อเนื่อง ทดลองเพื่อพัฒนา และทดสอบบริการใหม่ ๆ รวบรวมความรู้จากคู่แข่ง ผู้ให้บริการและแนวโน้มเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานพยาบาล. (2551). *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล* (ปรับปรุงครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กระทรวงสาธารณสุข กองการพยาบาล. (2560). *แนวทางการจัดเก็บตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ประจำปีงบประมาณ 2561*. ปทุมธานี: สื่อตะวันตก.
- จริยวัตร คมพยัคฆ์, ปันดา ปรียทฤณ และวาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล. (2559). ระบบบริการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นโยบายและระบบสุขภาพ ภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีทางการพยาบาลและบทบาทของพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน* หน่วยที่ 8-15 (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 14-1 - 4-48). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ทัศนาศ นุญทอง และอรพรรณ โตสิงห์. (2554). ทักษะจำเป็นในการบริหารจัดการทางการพยาบาล 2. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9-15 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1* (พิมพ์ครั้งที่ 7, น. 71-133). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, 120 (ตอนที่ 100 ก), 1-16.
- มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2556). *สุขภาพคนไทย 2556: ปฏิรูปประเทศไทย ปฏิรูปโครงสร้างอำนาจเพิ่มพลังพลเมือง*. นครปฐม: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วารินณี เอี่ยมสวัสดิกุล. (2554). ประเด็นและแนวโน้มการบริการพยาบาล. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9-15 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1* (พิมพ์ครั้งที่ 7, น. 339-392). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2557). *การปฏิบัติการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินระหว่างสถานพยาบาล*. นครปฐม: อัลติเมทพริ้นติ้ง.
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). (2558). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (ภาษาไทย) ปรับปรุงครั้งที่ 2* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: หนังสือดีวัน.
- สภาการพยาบาล. (2551). *แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จุฑาทอง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *ยุทธศาสตร์ปี 2556-2561*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2560, จาก https://www.opdc.go.th/special.php?spc_id=6&content_id=2659
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2555). *คู่มือหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2556* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: ศรีเมืองการพิมพ์.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2557)* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- อรรณน น้อยวัฒน์. (2557). การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานชุมชนด้านสาธารณสุข. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การทำงานชุมชนด้านสาธารณสุข หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 8-1 - 8-35). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อิสเรศ ศันสนียวิทย์กุล. (2554). บุคคล กลุ่มและทีมงาน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8-15* (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 10-1 - 10-45). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- Belasen, A. T. (2000). *Leading the learning organization: Communication and competencies for managing change* (1st ed.). New York: State University of New York.
- Frahm, J. A., & Brown, K. A. (2006). Developing communicative competencies for a learning organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 201-212.

- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, 86(3), 109-116.
- O'Daniel, M., & Rosenstein, A. H. (2008). Professional communication and team collaboration. In R. G. Hughes (Ed.). *Patient safety and quality: An evidence-based handbook for nurses*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality [AHRQ] Publication.
- Rijal, S. (2010). Leadership style and organizational culture in learning organization: A comparative study. *International Journal of Management & Information Systems*, 14(5), 199-127.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational behaviour: Experience, grow, contribute* (12th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.