

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 380 คน  
ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้านและโดยรวมของ  
ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้านและโดย  
รวมของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามสังกัดของฝ่ายการพยาบาล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสังกัดของฝ่ายการพยาบาล

สังกัด	ฝ่ายการพยาบาล (n)	พยาบาลวิชาชีพ	
		จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	2	110	28.9
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1	68	17.9
กระทรวงกลาโหม	2	114	30.0
กระทรวงสาธารณสุข	2	42	11.1
ทบวงมหาวิทยาลัย	1	46	12.1
รวม	8	380	100

จากตารางที่ 5 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ จาก สังกัดกระทรวงกลาโหม มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา ได้แก่ สังกัด กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 28.9 สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร้อยละ 17.9 สำหรับสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็น ร้อยละ 12.1 และ 11.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน (n=380)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21-25	54	14.2
26-30	79	20.8
31-35	70	18.4
36-40	68	17.9
41-45	38	10.0
46-50	48	12.6
50 ปีขึ้นไป	23	6.1
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1-5	103	27.1
6-10	65	17.1
11-15	74	19.5
16-20	46	12.1
21-25	53	13.9
26-30	35	9.2
30 ปีขึ้นไป	4	1.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	1.8
ปริญญาตรี	338	88.9
ปริญญาโท	35	9.2
ตำแหน่ง		
รองหัวหน้าพยาบาล	4	1.1
ผู้ตรวจการพยาบาล	6	1.6
พยาบาลชำนาญการ	20	5.3
หัวหน้าหอผู้ป่วย	56	14.7
พยาบาลประจำการ	281	73.9
อื่นๆ	13	3.4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
แผนก		
อายุกรรม	49	12.9
ศัลยกรรม	114	30.0
สูติ-นรีเวช	64	16.8
กุมารเวชกรรม	45	11.8
ผู้ป่วยวิกฤต	29	7.6
ผู้ป่วยนอก	16	4.2
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	23	6.1
อื่นๆ	40	10.5

จากตารางที่ 6 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-35 คิดเป็นร้อยละ 18.4 และอายุ 50 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.1 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 และประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1

กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.9 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.2 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8 อยู่ในตำแหน่ง ระดับพยาบาลวิชาชีพประจำการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาอยู่ในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 14.7 และตำแหน่งรองหัวหน้าพยาบาล มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.1 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ แผนกสูติ-นรีเวช คิดเป็นร้อยละ 16.8 และแผนกผู้ป่วยนอกมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=380)

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.49	0.39	ปานกลาง
การมีแบบแผนความคิด	3.66	0.40	สูง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.61	0.48	สูง
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.43	0.56	ปานกลาง
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.47	0.42	ปานกลาง
รวม	3.52	0.38	สูง

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, 3.43$  และ  $3.47$  ตามลำดับ) ด้านการมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.66, 3.61$  ตามลำดับ) แต่เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
ฝ่ายการพยาบาล : การเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำแนกเป็นรายข้อ (N=380)

ข้อ	การเป็นบุคคลที่รอบรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาสนับสนุนให้ได้เพิ่มพูน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.93	0.69	สูง
2.	มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายในชีวิตเป็นจริง	3.93	0.79	สูง
3.	นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางาน	3.86	0.68	สูง
4.	พยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆให้มากขึ้นเพื่อความทันสมัย และก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก	3.77	0.66	สูง
5.	กระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น จาก วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ตำรา คอมพิวเตอร์	3.72	0.73	สูง
6.	หลีกเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆที่ต้องใช้ความพยายามสูง	3.70	0.84	สูง
7.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นๆเพื่อให้เกิด การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ	3.69	0.67	สูง
8.	ศึกษาค้นคว้าและติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และด้านสาธารณสุข เป็นประจำ	3.56	0.73	สูง
9.	แสวงหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของท่านให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้ กำหนดไว้	3.56	0.68	สูง
10.	อ่านและติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ	3.54	0.65	สูง
11.	สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ และศึกษา จาก Internet	3.52	0.70	สูง
12.	ตั้งแต่ปฏิบัติงานมาได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม อยู่ตลอดเวลา	3.49	0.67	ปานกลาง
13.	มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาตนเอง	3.47	0.72	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อ	การเป็นบุคคลที่รอบรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14.	หน่วยงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเชื้อต่อการเรียนรู้เช่นคู่มือทางการแพทย์ มาตรฐานการพยาบาล เอกสารและตำราทางการแพทย์	3.46	0.83	ปานกลาง
15.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้นำวิทยาการใหม่ๆทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	3.43	0.84	ปานกลาง
16.	นำความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุม ปรึกษาหารือหรือจากรายงานผลการวิจัยใหม่ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้หน่วยงาน	3.35	0.80	ปานกลาง
17.	ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ สัมมนา การอภิปรายบรรยายทั้งในและนอกสถานที่	3.32	0.83	ปานกลาง
18.	ภารกิจที่รับผิดชอบทำให้ไม่มีเวลาที่จะเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ	3.27	0.94	ปานกลาง
19.	ใช้เวลาว่างเพื่อการศึกษาหรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	3.21	0.71	ปานกลาง
20.	หน่วยงานมีระบบสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง	3.19	0.92	ปานกลาง
21.	ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเนื่องหรือฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาวหรือดูงานทั้งในและนอกสถานที่	3.12	0.96	ปานกลาง
22.	ความรู้ที่ใช้ในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	2.81	0.73	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาสนับสนุนให้ได้เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน และ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เป้าหมายในชีวิตเป็นจริง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ คือ 3.93 รองลงมาคือ นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.86 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความรู้ที่ใช้ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 2.81

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
ฝ่ายการพยาบาล : การมีแบบแผนความคิด จำแนกเป็นรายข้อ (n=380)

ข้อ ระดับ	การมีแบบแผนความคิด	$\bar{X}$	S.D.	
1.	การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความ อยู่รอดของหน่วยงาน	4.38	0.66	สูง
2.	คิดพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ อยู่เสมอ	4.00	0.61	สูง
3.	ไม่ยึดติดกับรูปแบบ และกระบวนการทำงานพร้อม ที่จะเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมมากกว่า	3.92	0.67	สูง
4.	คิดเสมอว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรคแต่ เป็นโอกาสในการพัฒนางานของท่านให้ดีขึ้น	3.82	0.72	สูง
5.	พร้อมที่จะรับวัฒนธรรมใหม่ๆ เข้ามาในชีวิต	3.76	0.70	สูง
6.	ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.75	0.64	สูง
7.	คิดพิจารณาทบทวน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.63	สูง
8.	ได้นำปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์	3.71	0.62	สูง
9.	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าที่จะยึด ความคิดของตนเองเป็นหลัก	3.70	0.68	สูง
10.	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	3.67	0.64	สูง
11.	สามารถปรับแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	3.63	0.62	สูง
12.	สามารถนำเอาสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันมา ปรับใช้กับค่านิยมส่วนตัวและค่านิยมขององค์กรได้ อย่างเหมาะสม	3.60	0.67	สูง
13.	ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมรอบตัวอยู่เสมอ	3.57	0.68	สูง
14.	สามารถทำการแก้ไขปัญหาและสามารถบรรลุผล สำเร็จได้ด้วยตนเอง	3.54	0.63	สูง



## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	การมีแบบแผนความคิด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
15.	มีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านความคิด	3.54	0.63	สูง
16.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารและปรับเปลี่ยนข้อมูลเพื่อร่วมปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ	3.48	0.66	ปานกลาง
17.	ได้ฝึกทักษะ การคิดอย่างสร้างสรรค์ และการทดลองปฏิบัติงานใหม่ๆ	3.46	0.75	ปานกลาง
18.	ฝึกฝนทักษะในการไตร่ตรองและตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ	3.43	0.66	ปานกลาง
19.	สร้างผลงานใหม่ๆอยู่เสมอๆ	2.91	0.72	ปานกลาง
	รวม	3.66	0.40	สูง

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.38 รองลงมาคือ คิดพิจารณาทบทวนและไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 2.91

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
ฝ่ายการพยาบาล : การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ (n=380)

ข้อ	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ไม่ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนของหน่วยงาน	3.88	0.93	สูง
2.	ไม่มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ ความสำเร็จให้กับ หน่วยงานของท่าน	3.85	0.95	สูง
3.	รับรู้เป้าหมายของหน่วยงานที่ต้องการในอนาคต	3.84	0.66	สูง
4.	ทราบวิธีการปฏิบัติที่จะทำให้เป้าหมายในอนาคต ของหน่วยงานเป็นจริง	3.81	0.90	สูง
5.	ปรับเปลี่ยนภาพอนาคตของตนเองให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	3.79	0.66	สูง
6.	บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	3.71	0.76	สูง
7.	สามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับ นโยบายของหน่วยงานหรือองค์กรในยุคปัจจุบัน	3.71	0.68	สูง
8.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.67	สูง
9.	สามารถปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร	3.69	0.66	สูง
10.	หน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา ในหน่วยงานร่วมกัน	3.67	0.81	สูง
11.	พยายามวางแผนงานของตนเองเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน	3.66	0.66	สูง
12.	หน่วยงานมีการสอนงาน ฝึกงานและแนะนำงาน	3.64	0.78	สูง
13.	พัฒนาภาพอนาคต(วิสัยทัศน์)ของตนเองให้ สอดคล้องกับภาพอนาคต(วิสัยทัศน์)รวมของ หน่วยงานและองค์กร	3.61	0.68	สูง
14.	สร้างภาพอนาคต(วิสัยทัศน์)ที่เห็นพ้องต้องกันที่จะทำ ให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	3.59	0.74	สูง
15.	มีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ร่วมกัน	3.55	0.77	สูง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	หน่วยงาน เปิดโอกาสให้ได้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.53	0.78	สูง
17.	บรรยากาศการประชุมของหน่วยงานมีลักษณะที่กระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง	3.50	0.82	สูง
18.	ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน	3.50	0.78	สูง
19.	แลกเปลี่ยนภาพอนาคต(วิสัยทัศน์)ของตนเองกับผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ	3.48	0.71	ปานกลาง
20.	หน่วยงานมีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ	3.48	0.83	ปานกลาง
22.	โอกาสการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานค่อนข้างน้อย	3.41	0.94	ปานกลาง
23.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจของโรงพยาบาล	3.34	0.95	ปานกลาง
24.	หน่วยงานมีวิธีการที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้เป้าหมายในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง	3.33	0.72	ปานกลาง
	รวม	3.61	0.48	สูง

จากตารางที่ 10 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ทราบเป้าหมายที่ชัดเจนของหน่วยงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.88 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการสร้างสรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงานของท่าน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.85 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีวิธีการที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน เพื่อให้เป้าหมายในอนาคตของหน่วยงานเป็นจริง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.33

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
ฝ่ายการพยาบาล : การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกเป็นรายข้อ (n=380)

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	บุคลากรในหน่วยงานจะทำงานแบบต่างคนต่างทำมากกว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.82	0.91	สูง
2.	หน่วยงานมีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.73	0.81	สูง
3.	หน่วยงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการในการทำงาน	3.70	1.01	สูง
4.	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม	3.64	0.75	สูง
5.	หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในโครงการการทำงานร่วมกัน	3.60	0.71	สูง
7.	บุคลากรในหน่วยงานเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.48	0.75	ปานกลาง
8.	หน่วยงานสามารถรวมพลังแก้ปัญหาและขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางในการทำงานร่วมกัน	3.47	0.80	ปานกลาง
9.	ในหน่วยงาน มีการประชุมปรึกษาหารือทางการพยาบาล ก่อนลงมือปฏิบัติงาน	3.46	0.94	ปานกลาง
10.	ในหน่วยงานมีการนำวิทยาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.43	0.74	ปานกลาง
11.	หน่วยงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรนำประเด็นความรู้ใหม่ๆมาร่วมอภิปรายกัน	3.43	0.80	ปานกลาง
12.	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน เรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน	3.43	0.84	ปานกลาง
13.	บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันวิเคราะห์หรือหาวิธีการที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ	3.42	0.77	ปานกลาง
14.	หน่วยงานจัดเวลาให้มีการประชุม อบรม เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน	3.40	0.75	ปานกลาง
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านวางแผนทำงานด้วยตนเองมากกว่าคอยสั่งการ	3.40	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
16.	หน่วยงานสนับสนุนและจัดกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ(เช่น จัดประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการ	3.39	0.87	ปานกลาง
17.	ในหน่วยงานมีการศึกษาวิธีการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ๆ โดยให้บุคลากรมีการระดมความคิดร่วมกัน	3.38	0.81	ปานกลาง
18.	เมื่อมีการสัมมนา ฝึกอบรมในหน่วยงาน จะมีผู้บริหารร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง	3.37	0.89	ปานกลาง
19.	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง ผู้สอนแนะ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.32	0.85	ปานกลาง
19.	บุคลากรมักจะนำเอาความรู้ที่ได้เรียนมาด้วยกัน มาทดลองปฏิบัติเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติต่อไป	3.32	0.78	ปานกลาง
20.	ในหน่วยงานมีรูปแบบการบริหาร แบบ on the job training	3.30	0.82	ปานกลาง
21.	หน่วยงานมีการสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ และนำผลที่ได้มาจัดบริการให้ตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ	3.28	0.94	ปานกลาง
22.	บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้กัน โดยวิธีการต่างๆ เช่น การประชุมกลุ่มย่อย Pre-Post conference, case study, Grand round จดหมายข่าว	3.28	0.91	ปานกลาง
23.	ฝ่ายการพยาบาลมีระบบสนับสนุนความรู้ ในการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในหน่วยงาน	3.22	0.80	ปานกลาง
24.	หน่วยงานมีการวางแผนการพยาบาล ร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.13	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.43	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกเป็นรายชื่อ พบว่าชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานที่ทำนปฏิบัติงานอยู่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ มีบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.73 และชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานมีการวางแผนการพยาบาลร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.13

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของฝ่ายการพยาบาล : การคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกเป็นรายชื่อ (N=380)

ข้อ	การคิดอย่างเป็นระบบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	หน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญ	4.56	0.69	สูง
2.	บุคลากรในหน่วยงานต่างคนต่างทำงานไม่มีความเกี่ยวข้องกัน	3.99	0.99	สูง
3.	เมื่อกระทำการสิ่งใดจะคำนึงถึงผลที่จะตามมาในอนาคต	3.87	0.62	สูง
4.	สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้ได้	3.71	0.59	สูง
5.	บุคลากรในหน่วยงาน มีการตัดสินใจปัญหาโดยอาศัยวิจารณ์ญาณและใช้หลักเหตุผล	3.62	0.67	สูง
6.	ใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลอื่นมาเป็นบทเรียนในการทำงานของท่าน	3.62	0.75	สูง
7.	บุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก	3.61	0.71	สูง
8.	ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจะพิจารณาถึงสาเหตุและการตัดสินใจในอดีตด้วย	3.58	0.66	สูง
9.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุดเพื่อการพัฒนางาน	3.57	0.80	สูง
10.	หน่วยงานจัดให้มีระบบที่ช่วยในการสะสมความรู้ที่เหมาะสมและนำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น คู่มือมาตรฐานการพยาบาล คอมพิวเตอร์	3.52	0.80	สูง
11.	บุคลากรในหน่วยงานตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน	3.47	0.74	ปานกลาง
12.	หน่วยงานมักจะนำเอาความผิดพลาดและความสำเร็จในอดีตมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.47	0.74	ปานกลาง
13.	ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบ	3.46	0.62	ปานกลาง

## ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	การคิดอย่างเป็นระบบ	Χ	S.D.	ระดับ
14.	ในการแก้ปัญหาการทำงาน สามารถเชื่อมโยงเหตุและผลออกมาได้อย่างชัดเจน	3.38	0.65	ปานกลาง
15.	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3.36	0.66	ปานกลาง
16.	มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3.34	0.57	ปานกลาง
17.	คิดหาทางกำหนดโครงการและขั้นตอนการดำเนินงานที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	3.31	0.81	ปานกลาง
18.	องค์กรของมีระบบทำงานที่ยืดหยุ่นเป้าหมายองค์กรโดยรวมไม่แบ่งแยกแผนก	3.25	0.79	ปานกลาง
19.	หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น	3.23	0.77	ปานกลาง
20.	หน่วยงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำ	3.21	0.79	ปานกลาง
21.	บุคลากรในหน่วยงาน ใช้ข้อมูล สถิติ มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจและคิดริเริ่มสร้างสรรค์โครงการใหม่ๆ	3.13	0.79	ปานกลาง
22.	ไม่เลือกวิธีที่ง่ายในการแก้ปัญหาเพราะอาจหมายถึงการกลับไปตั้งต้นที่ปัญหาเก่า	3.05	0.81	ปานกลาง
23.	การปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย	2.69	0.99	ปานกลาง
	รวม	3.47	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยสำคัญ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.56 รองลงมา คือ การทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีความเกี่ยวข้องกัน โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.99 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย



ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามสังกัดของฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามสังกัดของฝ่ายการพยาบาล

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	สังกัดของฝ่ายการพยาบาล														
	กรุงเทพมหานคร		ระดับ	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ		ระดับ	กระทรวงกลาโหม		ระดับ	กระทรวงสาธารณสุข		ระดับ	ทบวงมหาวิทยาลัย		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.45	0.36	ปานกลาง	3.49	0.42	ปานกลาง	3.57	0.39	สูง	3.61	0.32	สูง	3.29	0.42	ปานกลาง
การมีแบบแผนความคิด	3.58	0.36	สูง	3.69	0.40	สูง	3.76	0.40	สูง	3.75	0.34	สูง	3.48	0.43	ปานกลาง
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.49	0.47	ปานกลาง	3.67	0.51	สูง	3.74	0.45	สูง	3.78	0.38	สูง	3.35	0.46	ปานกลาง
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.19	0.50	ปานกลาง	3.58	0.53	สูง	3.67	0.57	สูง	3.47	0.49	ปานกลาง	3.15	0.48	ปานกลาง
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.39	0.40	ปานกลาง	3.48	0.42	ปานกลาง	3.59	0.41	สูง	3.49	0.36	ปานกลาง	3.32	0.44	ปานกลาง
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง	3.58	0.40	สูง	3.65	0.37	สูง	3.61	0.31	สูง	3.31	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามสังกัด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.65, 3.61, 3.58$  ตามลำดับ) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$  และ  $3.31$  ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ ) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45, 3.49, 3.19, 3.39$  ตามลำดับ) สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีองค์ประกอบด้านการมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69, 3.67, 3.58$  ตามลำดับ) การเป็นบุคคลที่รอบรู้และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, 3.48$  ตามลำดับ) สังกัดกระทรวงกลาโหม มีองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.57, 3.76, 3.74, 3.67, 3.59$  ตามลำดับ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีองค์ประกอบด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.61, 3.75, 3.78$  ตามลำดับ) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, 3.49$ ) และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29, 3.48, 3.35, 3.15, 3.32$  ตามลำดับ)