

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล  
ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร

ผู้เขียน อรทัย สิทธิวิรัชธรรม

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนาวดี ขอนตะวัน ประธานกรรมการ  
รองศาสตราจารย์ ดร. เรมवल นันทสุภวัฒน์ กรรมการ

#### บทคัดย่อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการส่งเสริมความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้ ปรับตัว และเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น กลุ่มการพยาบาลก็มีความจำเป็นที่จะต้องมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นกัน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร โดยศึกษาจากพยาบาลระดับบริหาร จำนวน 22 คน และพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคัดแปลงจากแบบสอบถาม Learning Organization Profile ของมาร์ควอท (Marquardt, 1996) แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลและศักยภาพ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.83 และ 0.90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลระดับบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79, \sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านพลวัตของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจ

สมาชิกองค์กรและการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก แต่ค่าคะแนนเฉลี่ยด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

2. ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.86$ ,  $S.D. = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตรของการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์กร การจัดการความรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหาร โรงพยาบาลและผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลควรจัดให้มีทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนกระตุ้นให้พยาบาลมีการแสวงหาความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น

**Independent Study Title**      Potentiality for Becoming the Learning Organization of  
Nursing Department as Perceived by Nurses, Phichit Hospital

**Author**                              Orathai Sitthiviratham

**Degree**                              Master of Nursing Science (Nursing Administration)

**Independent Study Advisory Committee**

Assoc. Prof. Dr. Ratanawadee Chontawan      Chairperson

Assoc. Prof. Dr. Raymoul Nantsupawat      Member

### ABSTRACT

A learning organization is an organization that has an enhanced capacity to learn, adapt and change. Nursing department needs to become a learning organization as well. The purpose of this study was to study the level of potentiality for becoming the learning organization of nursing department as perceived by nurses at Phichit Hospital. Twenty-two nurse administrators and 143 staff nurses were included in the study. The instruments was a set of questionnaire modified from Marquardt (1996) consisted of 2 parts including: a Demographic Data Form and Potentiality for Becoming the Learning Organization of Nursing Department Scale (PBLONDS). The content validity index and reliability of the PBLONDS were 0.83 and 0.90 respectively. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

**The results of the study indicated that:**

1. The total mean scores of the level of potentiality for becoming the learning organization of nursing department as perceived by nurse administrators was at a high

level ( $\mu = 2.79, \sigma = 0.49$ ). As for subscales, the mean scores of learning dynamics, organization transformation, people empowerment and knowledge management were at high levels whereas the mean score of technology application was at a moderate level.

2. The total mean scores of the level of potentiality for becoming the learning organization of nursing department as perceived by staff nurses was at a high level ( $\bar{X} = 2.86, S.D. = 0.46$ ). As for subscales, the mean scores of every components including learning dynamics, organization transformation, people empowerment, knowledge management and technology application were at high levels.

It was suggested that hospital administrators and nurse administrators should provide learning resources for nursing personnel and encourage them to acquire more knowledge and skills.