

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นขั้นตอนการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำสาระที่ได้มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 เป็นขั้นตอนการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้เทคนิค Ethnographic Delphi Research (EDFR) จำนวน 4 รอบ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 3 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 6 ท่าน กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการสร้างตัวชี้วัดและทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ท่าน กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มผู้บริหารองค์กรพยาบาล ในระดับนโยบายและการวางแผนงานขององค์กรพยาบาล จำนวน 4 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีจำนวน 4 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ชนิดปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ชุดที่ 2 แบบสอบถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 องค์ประกอบและตัวชี้วัด 50 ตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัด ชุดที่ 3 แบบสอบถาม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบและตัวชี้วัด 52 ตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัด พร้อมทั้งได้แสดงค่ามัธยฐานและ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่วิเคราะห์ได้จากข้อมูลระดับความเหมาะสมของตัวชี้วัดที่เป็นคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่านและของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านที่ได้ให้ความคิดเห็นในแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณายืนยันการคงไว้ซึ่งคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบให้ สอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ชุดที่ 4 แบบสอบถามประกอบด้วยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 องค์ประกอบและตัวชี้วัด 52 ตัวชี้วัด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญขององค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนำไปคำนวณค่าดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มดังนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

ฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน รอบที่ 1-4 เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ถึงวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2546 จำนวน 130 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีดังนี้ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล องค์กรประกอบและ ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา 2) ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น เกี่ยวกับความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามเทคนิค EDFR รอบที่ 2 และรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและค่ามัธยฐาน 3) ข้อมูลเกี่ยวกับน้ำหนักความสำคัญขององค์กรประกอบและตัวชี้วัด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาร้อยละน้ำหนักความสำคัญขององค์กรประกอบและวิเคราะห์น้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวชี้วัด แต่ละองค์กรประกอบด้วยวิธีบวก (Additive method)

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. องค์กรประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วย 8 องค์กรประกอบ และตัวชี้วัด 52 ตัวชี้วัด โดยเรียงน้ำหนักความสำคัญขององค์กรประกอบ จากน้ำหนักความสำคัญสูงสุดสู่น้ำหนักความสำคัญต่ำสุด ดังตารางที่ 20



ตารางที่ 20 ร้อยละน้ำหนักความสำคัญและลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

องค์ประกอบคุณภาพ	ร้อยละน้ำหนักความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	14.23	1
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	14.23	1
ด้านการมีแบบแผนทางความคิด	13.84	2
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	13.31	3
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	13.23	4
ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้	10.77	5
ด้านบรรยากาศองค์กร	10.25	6
ด้านการบริหารองค์กร	10.24	7
รวมน้ำหนักคะแนน	100.00	

1. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด (น้ำหนัก 14.23) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม (น้ำหนัก 1.94)

1.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยได้จัดประชุมอบรม ร่วมอภิปรายในประเด็นความรู้ใหม่ๆ (น้ำหนัก 1.94)

1.3 พยาบาลวิชาชีพได้ร่วมระดมความคิด เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้และ กำหนดแนวทางปฏิบัติ (น้ำหนัก 2.08)

1.4 พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการพัฒนาด้านทักษะและ ความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (น้ำหนัก 2.06)

1.5 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพโดยเป็นศูนย์กลางในการให้ ข้อมูลแก่ทีมและเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนการดูแลผู้ป่วยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (น้ำหนัก 2.06)

1.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำความรู้หรือทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการอบรม การศึกษา เพิ่มเติม มาเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพยาบาลอื่นๆ ในหน่วยงาน (น้ำหนัก 2.08)

1.7 พยาบาลวิชาชีพนำเสนอโครงการทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการอบรม การศึกษาเพิ่มเติมมาเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพยาบาลอื่นๆ ในหน่วยงาน (หน้า 2.06)

2. องค์ประกอบด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 8 ตัวชี้วัด (หน้า 14.23) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

2.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา (หน้า 1.87)

2.2 พยาบาลวิชาชีพมีความพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปของโลกปัจจุบัน (หน้า 1.78)

2.3 พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นสนใจ และเฝ้าหาที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ จากสื่อ และแหล่งความรู้ต่างๆอย่างสม่ำเสมอ (หน้า 1.74)

2.4 พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆด้วยตนเอง และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน (หน้า 1.72)

2.5 พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ประโยชน์และโอกาสจากการที่หน่วยงานจัดให้มีสิ่งเอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น การจัดเวลาให้เพียงพอ เหมาะสม มีคู่มือมาตรฐานการพยาบาล บอร์ดวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ (หน้า 1.76)

2.6 พยาบาลวิชาชีพเสนอได้นำวิทยาการใหม่ๆเกี่ยวกับการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการพยาบาล (หน้า 1.78)

2.7 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะและความรู้ (หน้า 1.76)

2.8 พยาบาลวิชาชีพมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง (หน้า 1.81)

3. องค์ประกอบด้านการมีแบบแผนทางความคิดประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ตัวชี้วัด (หน้า 13.38) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาทักษะและความรู้เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดของหน่วยงานเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง (หน้า 1.72)

3.2 พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะต่างๆที่สนใจและต้องการจะเรียนรู้ได้ (หน้า 1.77)

3.3 พยาบาลวิชาชีพมีการคิดทบทวนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (หน้า 1.79)

- 3.4 พยาบาลวิชาชีพมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (หน้า 1.79)
 - 3.5 พยาบาลวิชาชีพมีกระบวนการทำงานพร้อมที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม (หน้า 1.70)
 - 3.6 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงการทำงาน (หน้า 1.68)
 - 3.7 พยาบาลวิชาชีพได้ปรับค่านิยมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (หน้า 1.68)
 - 3.8 พยาบาลวิชาชีพมีการสร้างผลงานทางวิชาการหรือการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยอยู่เสมอและฝึกการคิดตั้งคำถามกับการทำงานอยู่เสมอ (หน้า 1.70)
4. องค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด (หน้า 13.31) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด ดังนี้
 - 4.1 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการ วางแผนงานและแนวทางการแก้ปัญหาในหน่วยงาน (หน้า 3.38)
 - 4.2 พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน (หน้า 3.26)
 - 4.3 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน (หน้า 3.38)
 - 4.4 พยาบาลวิชาชีพยอมรับในวิสัยทัศน์ เรื่องของการพัฒนาด้านทักษะและความรู้ของหน่วยงาน และพยายามสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงานตลอดเวลา (หน้า 3.29)
 5. องค์ประกอบด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัวชี้วัด (หน้า 13.23) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัดดังนี้
 - 5.1 พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนการทำโครงการเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร (หน้า 2.09)
 - 5.2 พยาบาลวิชาชีพสามารถเชื่อมโยงเหตุ และผลของกิจกรรมหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน (หน้า 2.20)
 - 5.3 พยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะปฏิบัติงานในกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบและประสบผลสำเร็จ (หน้า 2.22)

5.4 พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถนำข้อมูลใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (หน้าหน้า 2.25)

5.5 พยาบาลวิชาชีพใช้ข้อมูลทางสถิติเป็นแนวทางการตัดสินใจ และสร้างสรรค์โครงการวิชาการใหม่ๆอย่างต่อเนื่อง (หน้าหน้า 2.20)

5.6 พยาบาลวิชาชีพใช้วิจารณ์งานและใช้หลักของเหตุ-ผล มีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (หน้าหน้า 2.27)

6. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 6 ตัวชี้วัด (หน้าหน้า 10.77) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด

6.1 พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้สื่อต่างๆหรือเทคโนโลยีที่มีในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม (หน้าหน้า 1.79)

6.2 พยาบาลวิชาชีพสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำ สอนกับบุคลากรอื่นได้ (หน้าหน้า 1.72)

6.3 หน่วยงานมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่ต้องครบถ้วนตรงกับความเป็นจริง และเป็นปัจจุบัน (หน้าหน้า 1.79)

6.4 ฝ่ายการพยาบาลมีอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ สื่อเทคโนโลยีอย่างเพียงพอและทันสมัยมีความพร้อมสำหรับใช้งาน (หน้าหน้า 1.79)

6.5 ฝ่ายการพยาบาลจัดให้มีระบบการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (หน้าหน้า 1.84)

6.6 หน่วยงานมีการทำระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพสามารถสืบค้นได้สะดวกได้ข้อมูลถูกต้อง ทันสมัย (หน้าหน้า 1.82)

7. องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กรประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน 6 ตัวชี้วัด (หน้าหน้า 10.25) มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด

7.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน(หน้าหน้า 1.71)

7.2 มีคู่มือ หรือมาตรฐานการพยาบาลสำหรับให้พยาบาลวิชาชีพใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน (หน้าหน้า 1.80)

7.3 มีระบบเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติที่มีผลงานดีเด่น (หน้าหน้า 1.64)

7.4 ผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (หน้าหน้า 1.74)

7.5 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานเสมอ (หน้าหน้า 1.64)

7.6 บรรยากาศในหน่วยงานได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (หน้า 1.72)

8. องค์ประกอบด้านการบริหารองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ตัวชี้วัด (หน้า 10.24)
มีน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด

8.1 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดแผนงานหลักเรื่องของการพัฒนาบุคลากรใน ด้าน
ทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง (หน้า 1.47)

8.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพกับปริมาณงาน มีความเหมาะสม
(หน้า 1.41)

8.3 หัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของพยาบาล
วิชาชีพ (หน้า 1.43)

8.4 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาด้านทักษะ และ
ความรู้ เช่น ทุนอุดหนุนการศึกษาวิจัย ทุนสนับสนุนการเสนอมผลงานวิชาการ (หน้า 1.54)

8.5 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดโครงสร้างขององค์กรที่กระชับและสายการบังคับ
บัญชาที่เหมาะสมและหน่วยง ในพยาบาลเป็นคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาล (หน้า
1.44)

8.6 หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายงานให้
เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ (หน้า 1.47)

8.7 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานบริการด้าน
สุขภาพที่มีอยู่ในเครือข่าย ให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง และสามารถให้บริการ
เชิงรุก (หน้า 1.48)

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและลักษณะตัวชี้วัดความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยใน
ประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ (ตาราง 11) เรียงตามน้ำหนักความสำคัญ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 14.23) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 14.23) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 13.84) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 13.31) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 13.23) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 10.77) ด้านบรรยากาศองค์กร (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 10.25) ด้านการบริหารองค์กร (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 10.24) ซึ่งองค์ประกอบที่พบในงานวิจัยนี้ เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) และ Marquardt (1996)

องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 8 องค์ประกอบ ผู้ศึกษามีความเห็นว่า การพัฒนาองค์กรจะเกิดขึ้นได้จะต้องเริ่มจากการพัฒนาคนในองค์กรให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ 5 ประการตามแนวคิดของ Senge คือ เมื่อบุคคลในองค์กรมีโอกาสได้เรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาศักยภาพ จะทำให้มีแบบแผนความคิดเป็นของตนเองและเข้าใจสถานการณ์ความเป็นจริงในปัจจุบันซึ่งเกิดขึ้นโดยการเชื่อมโยงเรื่องราวทุกระบบและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบเมื่อคนในองค์กรส่วนใหญ่พัฒนาถึงระดับนี้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันจะทำให้เกิดการเรียนรู้ ความคิดที่แตกแขนงเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรต่อไปและนอกจากนั้น การศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการประเมินผลการติดต่อ สื่อสารในองค์กร ความสามารถในการเลือกแนวทางและกิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กร การจัดระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อนำเสนอข้อมูลหรือการค้นคว้าต่างๆเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสนับสนุนความสำคัญขององค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

2. ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยในประเด็นต่างๆดังนี้

2.1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน ด้านของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 14.23) ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ตัวชี้วัดข้อที่ 4.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำความรู้หรือทักษะต่างๆ ที่ได้จากการอบรม การศึกษาเพิ่มเติม มาเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพยาบาลอื่นๆ ในหน่วยงาน (น้ำหนัก 2.08) และตัวชี้วัดที่มีระดับ ความสำคัญรองลงมาได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 4.3 พยาบาลวิชาชีพได้ระดมความคิดเพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถหาแนวทางแก้ไขได้ (น้ำหนัก 2.08) และตัวชี้วัดข้อที่และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมาได้แก่ตัวชี้วัดข้อที่ 4.5 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพ โดยเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลแก่ทีม และเข้าร่วมประชุมเพื่อวางแผนการดูแล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (น้ำหนัก 2.06) และตัวชี้วัดข้อที่ 4.7 พยาบาลวิชาชีพนำเสนอโครงการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะ และความรู้ในลักษณะของการทำงานเป็นทีม (น้ำหนัก 2.06)

เนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นทีมภายในและทีมสุขภาพอื่น ๆ อยู่แล้ว จึงมีลักษณะที่เอื้อต่อการที่พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม มีการสอนงาน และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานร่วมกัน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพในทีมทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง Senge (1990) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะส่งผลถึงการเรียนรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น นั้นแสดงว่าการทำงานในรูปแบบของทีม นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ การรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กรเป็นการรวมตัวกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง สมาชิกในฝ่ายการพยาบาลได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันโดยการสื่อสารข้อมูลการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ แนวความคิดของบุคคลอื่นและกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางมากขึ้น (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2540) Senge ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้นเป็นการพัฒนาพลังร่วมที่เข้ากันได้ดีเหมือนจุดรวมของแสงเลเซอร์มากกว่าแสง ที่กระจัดกระจาย

ของหลอดไฟ Marquardt (1996) ได้เสนอ 3 ข้อ สำหรับการเรียนรู้กันเป็นทีม คือ 1) จำเป็นต้องคิดอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ให้กลายเป็นความคิดที่ชาญฉลาดหนึ่งเดียว 2) จำเป็นในการคิดสิ่งใหม่ และผลานการปฏิบัติ 3) ความสามารถในการส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้อื่นในทีม จะเห็นได้ว่ารากฐานของการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม (Marquardt, 1996) มีการทำงานแบบเครือข่าย ร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวเพื่อเกิดแนวทางการแก้ไขปัญหาและเกิดพลังร่วมอันที่จำทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต ลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ที่ทุกคนในองค์กรยอมรับฟังอย่างเปิดตาเปิดใจ มีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความจริงใจ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงาน

จากผลการวิจัยสนับสนุนตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

2.2 ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้จัดเป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด(น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 14.23) ตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ตัวชี้วัดข้อที่ 2.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลาตลอดเวลา (น้ำหนัก 1.87) และตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักรองลงมาได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 2.2 พยาบาล วิชาชีพเรียนรู้สิ่งต่างๆให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกปัจจุบัน และตัวชี้วัดที่ 2.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำวิทยาการใหม่ๆเกี่ยวกับการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการงานพยาบาลเสมอ เช่น การดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ (น้ำหนัก 1.78)

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น ชอบศึกษาค้นคว้าใฝ่รู้ สร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ มุ่งมั่นใฝ่หาความรู้กระทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ร่วมกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าตลอดเวลา ทำให้พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการศึกษาค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพเสมอ มีการพัฒนา ตนเองตลอดเวลา

จากการศึกษาของ วิลพร มณีพันธ์ (2539) พบว่าพยาบาลมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยรวมในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ตั้งแต่ในเรื่องของการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม การสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง การนำวิทยาการใหม่ๆ ทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน การได้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ การได้เข้าร่วมประชุมวิชาการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายพยาบาลได้รับการส่งเสริมการพัฒนาจากหน่วยงานค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลต้องอยู่เวรบ่อย-ดึก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างยิ่งเพราะการจะก้าวไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนได้นั้น องค์กรต้องอาศัยความใฝ่รู้ของบุคลากรในองค์กรเป็นพื้นฐาน ก่อนที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร หากบุคลากรทั้งองค์กรเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้นเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ก็เป็นการยากที่จะพัฒนาฝ่ายการพยาบาลให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุนส่งเสริม นอกจากนั้นยังต้องทำให้พยาบาลวิชาชีพเห็นความสำคัญและตระหนักถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และจากการศึกษาของ ชวินท์ ธัมมพันธ์กุล (2540:11) ได้สรุปว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้คือ การมุ่งมั่นสรรค์สร้างความรู้ความเชี่ยวชาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่องเป็น การพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และอารมณ์จากผลการวิจัยดังกล่าว สนับสนุนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในด้านของการเป็นบุคลากรที่ รอบรู้

2.3 ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านของการมีแบบแผนทางความคิด (Mental model)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการมีแบบแผนทางความคิด (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 13.84) ตัวชี้วัดที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุดมีจำนวน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 3.3 พยาบาลวิชาชีพ มีการคิดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองสม่ำเสมอ (น้ำหนัก 1.79) และตัวชี้วัดข้อที่ 3.4 พยาบาลวิชาชีพมี การวางแผน การทำงานเป็นระบบเสมอ (น้ำหนัก 1.79) และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 3.2 พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะต่างๆ ที่สนใจ และต้องการจะเรียนรู้ (น้ำหนัก 1.77) อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่ทำอยู่ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์โดยตรง พยาบาลวิชาชีพของฝ่ายการพยาบาลต้องทำงานด้วยความระมัดระวัง

ละเอียด ถี่ถ้วน มีการคิดพิจารณาทบทวน และไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ มีการตรวจสอบขั้นตอนการทำงาน เพื่อป้องกันความผิดพลาด ไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงานแบบเดิม พร้อมทั้งจะเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยาณี คำแดง (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงาน กลุ่มงานด้านช่าง/วิศวกรรมจำนวน 38 คนใน 7 ฝ่าย ผลการศึกษาพบว่าในด้านของพฤติกรรมพนักงานมีการมองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมามีความใฝ่ใจพัฒนาตน (Personal Mastery) และพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับวินัยทั้ง 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นอกจากนั้นการที่บุคคลมีความตระหนักต่อการพัฒนาหน่วยงานของตนเองให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทักษะเหล่านี้องค์กรต้องสนับสนุน และพยายามที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ ผูกพันทักษะไตร่ตรองการตั้งคำถามตลอดเวลา จะทำให้แนวคิดทดลองใหม่ ๆ การพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลที่มีแบบแผนทางความคิด มีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผลจากการวิจัยสนับสนุนความสำคัญของ ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านของการมีแบบแผนทางความคิด

2.4 ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนใน ด้านของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 13.31) ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดมี 2 ตัวชี้วัดคือตัวชี้วัดข้อที่ 4.1 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนและแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน (น้ำหนัก 3.38) และ ตัวชี้วัดข้อที่ 4.3 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน (น้ำหนัก 3.38) และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 4.4 พยาบาลวิชาชีพยอมรับ

ในวิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะของหน่วยงาน และพยายามสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงานตลอดเวลา (หน้า 3.29)

องค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดรายข้อ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล ทราบเป้าหมายของหน่วยงาน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ พยาบาลวิชาชีพสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับหน่วยงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงาน แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาลมีมุมมองที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์, 2542) ทั้งนี้จากในปัจจุบัน โรงพยาบาลของรัฐบาลทุกแห่งทั่วประเทศกำลังพัฒนาคุณภาพบริหารโดยนำกลยุทธ์ ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ได้แก่ การนำระบบการประกันคุณภาพ (H.A.) กิจกรรม Q.C. กิจกรรม 5 ส ซึ่งการ นำระบบคุณภาพมาใช้พัฒนาคุณภาพบริการทำให้อุบลลากรทุกฝ่ายต้อง ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานวิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

จึงถือได้ว่าการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร จะต้องพัฒนาจากบุคลากรในองค์กรที่ร่วมกันพัฒนาให้เกิดขึ้น ดังนั้นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงานภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน

จากการวิจัยสนับสนุนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.5 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (หน้า 3.23) ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ตัวชี้วัดข้อที่ 5.6 พยาบาลวิชาชีพใช้วิจารณ์ญาณ และใช้หลักของเหตุ-ผล มีการตรวจสอบ และใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (หน้า 2.27) และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 5.4 พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถ

นำข้อมูลใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (หน้าหน้า 2.25) และตัวชี้วัดข้อที่ 5.3 พยาบาลวิชาชีพสามารถที่จะปฏิบัติงานในกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

การคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น โดยอาศัยอาศัยความรู้ที่เป็นสหวิทยาการนำมาบูรณาการ เห็นขั้นตอนการพัฒนา เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ในการเรียนรู้ได้มองความสัมพันธ์ที่เป็นไปในระยะยาวของเหตุและผลกระทบบ มององค์กรแบบองค์รวม ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในองค์กรควรเป็นผู้ที่การมองกว้าง รู้ลึก คิดเป็นระบบ และสามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กรด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ต้องสามารถสร้างและถ่ายทอดให้ คนรุ่นใหม่ได้นั้นคือความสมบูรณ์ของคน (ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ, 2540) ซึ่งจุดสำคัญของความคิดเชิงระบบคือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วนำมาวิเคราะห์ ร่วมกันคิดเพื่อทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

ดังนั้นองค์ประกอบและตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนด้านการคิดอย่างเป็นระบบนั้นมีความสำคัญ ที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนในองค์กรต้องมีและควรที่จะเกิดขึ้นเองตลอดเวลาต่อเนื่องช่วยให้การทำงานสำเร็จลงด้วยดี

2.6 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการเทคโนโลยีที่นำมาใช้ (Technology application)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนด้านการเทคโนโลยีที่นำมาใช้ (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 10.77) ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 6.5 ฝ่ายการพยาบาลจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานที่สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (น้ำหนัก 1.84) และ ตัวชี้วัดข้อที่ 6.6 ฝ่ายการพยาบาลจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการแพทย์ที่สามารถ สืบค้นข้อมูลได้สะดวก ได้ข้อมูลถูกต้อง ทันสมัย (น้ำหนัก 1.84)

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร การใช้และความเข้าใจเทคโนโลยีนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ องค์กรใดก็ตามที่มีอำนาจทางเทคโนโลยีสูงจะทำให้สามารถที่จะก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่นได้ Marquardt (1996) ได้ให้ทัศนะว่าองค์กรจะต้องจัดให้มีสิ่งที่มีอำนาจควบคุมและเอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดตั้งทีมเทคโนโลยี

สารสนเทศ และมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีความซับซ้อน และใช้เวลาสั้นในการรับข้อมูลต่างๆ ผู้รับบริการต่างหันไปพึ่งเทคโนโลยีด้วยความคาดหวังว่าจะได้สิ่งที่ดีและเพิ่มโอกาสการดูแลสุขภาพที่ดี การบำบัดรักษาและการให้การพยาบาล จะเน้นที่ความรวดเร็วและการใช้เครื่องที่ทันสมัย (กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2539: 68-69) จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพต้องสามารถใช้เทคโนโลยีที่มีอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีการฝึกทักษะอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้นองค์กรควรสนับสนุนสื่อการศึกษาที่เป็นนวัตกรรมและสื่อที่เอื้อให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2540) สื่อการศึกษาที่จำเป็นในยุคปัจจุบันได้แก่ คอมพิวเตอร์ และศูนย์การเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องศึกษาค้นคว้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดได้แก่ฐานข้อมูลวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาการพยาบาล และคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงกับระบบอินเทอร์เน็ต รวมทั้งตำราและวารสารวิชาการต่างประเทศ สื่อการศึกษา รวมถึงฐานข้อมูลวิชาการ วัสดุอุปกรณ์สำหรับการสืบค้นข้อมูลตำราและวารสารต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

จากความสำคัญดังกล่าวสนับสนุนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้และเทคโนโลยีที่สนับสนุน

2.7 ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนด้านบรรยากาศองค์กร (Organization atmosphere)

ผลการวิจัยพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนด้านบรรยากาศองค์กร(น้ำหนักความสำคัญร้อยละ10.25) ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ตัวชี้วัดข้อที่ 7.2 ในฝ่ายการพยาบาลมีคู่มือหรือมาตรฐานการพยาบาลสำหรับให้พยาบาลวิชาชีพใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน(น้ำหนัก 1.80) และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 7.4 ผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน (น้ำหนัก 1.74) และตัวชี้วัดข้อที่ 7.6 บรรยากาศในหน่วยงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การจะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก Marquardt (1996) ได้กล่าวถึง บรรยากาศองค์กรในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า

องค์กรจะต้องจัดให้มีการฝึกการเรียนรู้ตลอดเวลา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรกล้าเสี่ยงและมีการเรียนรู้จากความผิดพลาด เรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้สร้างสรรค์และพัฒนาปรับปรุงงาน แลกเปลี่ยนความรู้ และกระจายข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร ใ้วางใจซึ่งกันและกัน มีความตระหนักในความรับผิดชอบ องค์กรต้องมีการสนับสนุนหรือจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีการให้รางวัล หรือการยกย่องชมเชยในผลการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงจูงใจที่เรียนรู้ และนำความนั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยของ กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการกองสาธารณสุขภูมิภาค ที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงและการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ศึกษาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานองค์กรจะประสบผลสำเร็จจึงต้องมีบรรยากาศองค์กรที่ดีต้องมีบรรยากาศที่เอื้อหนุน มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพ ของตนได้เต็มที่ เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน เป็นอิสระ นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมของอาคารสถานที่ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและเมื่อเกิดความพึงพอใจในงานก็จะสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานสูง

จากผลการวิจัย และความสำคัญดังกล่าวสนับสนุนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านของบรรยากาศองค์กรที่พบจากการวิจัยครั้งนี้

2.8 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนด้านการบริหารองค์กร (Organization management)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ตัวชี้วัดด้านการบริหารองค์กร (น้ำหนักความสำคัญร้อยละ 10.24) ตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 8.4 ผู้บริหารโรงพยาบาลจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพด้านทักษะและความรู้ เช่น ทุนอุดหนุนการศึกษาวินิจฉัย ทุนสนับสนุนการเสนอผลงาน วิชาการ (น้ำหนัก 1.54) และตัวชี้วัดที่มีระดับความสำคัญรองลงมา ได้แก่ ตัวชี้วัดข้อที่ 8.7 โรงพยาบาลมีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานบริการด้านสุขภาพที่มีอยู่ในเครือข่ายให้ มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและสามารถให้บริการเชิงรุก (น้ำหนัก 1.48)

ความสำคัญในด้านของการบริหารองค์กรนั้น องค์กรควรมีการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน มีความครอบคลุมภารกิจและมีการประเมินผลการดำเนินงานของทุกแผนงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งพบว่าปรัชญา นโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้การจัดโครงสร้างองค์กรซึ่งครอบคลุมถึงการ จัดแผนงาน/หน่วยงานขององค์กรการจัดสายการบังคับบัญชาและการกำหนดช่องทาง การติดต่อสื่อสารในองค์กรที่เหมาะสมกับขนาด และภารกิจขององค์กร จะช่วยให้การดำเนินภารกิจขององค์กรดี โครงสร้างองค์กรที่ดีนั้น โครงสร้างองค์กรจะต้องไม่สลับซับซ้อน และไม่ควรมีแผนงานมากเกินไป สายการบังคับบัญชาที่ดีไม่ควรจะมีระบบชั้นมากเกินไปเพราะ จะทำให้ไม่เอื้อต่อการควบคุมและการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน (สมยศ นาวิการ, 2536)

ในด้านการบริการแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นลักษณะการบริหารงานในรูปแบบ คณะกรรมการ และการทำงานเป็นที่รวมทั้งการตัดสินใจโดยยึดหลักเหตุผลและหลักการตามวิถีทางแห่งประชาธิปไตยจะช่วยเพิ่มบรรยากาศการทำงานในองค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน และการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง นอกจากนั้น จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานในด้านของการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะและความรู้มีความสำคัญอย่างมากผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพย์สินที่มีค่าต่อองค์กร จึงต้องมีการรักษาเอาไว้และพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง (दनัย เทียนพุด, 2543 :24)

สำหรับในด้านของการจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติของทุกตำแหน่งสำหรับใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติงานและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส เสริมสร้างแรงจูงใจนั้น เป็นผลการวิจัยที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลที่ว่า การมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ระบุแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วและทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น หากผู้บริหารองค์กรได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ตรงตามความเป็นจริง และปราศจากความลำเอียงก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 104) ทั้งนี้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีแบบประเมินซึ่งระบุเกณฑ์ประเมินอย่างชัดเจนครอบคลุมประเด็นของผลงานที่พึงประเมินทั้งในด้านปริมาณ และด้านคุณภาพของงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 200)

นอกจากนั้นการให้โอกาสหรือสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการเสริมความรู้และส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนใจกระตือรือร้นในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีโอกาสกล้าที่จะเสี่ยงหรือทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการเรียนรู้จะช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสิ่งสำคัญในเรื่องของการบริหารองค์กร ผู้บริหารองค์กรควรมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรสร้างความรู้สึกรอบอุ้ม ความไว้วางใจให้กับบุคลากร ให้ความเป็นเพื่อนในการเรียนรู้ การสอน แนะนำ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ผลักดันให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและไม่เกิดความรู้สึก กัดดันหรือวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวจึงสนับสนุนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ด้านการบริหารองค์กรที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้

สรุปรายการตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเป็นรายการตัวชี้วัดที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันและมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากและระดับมากที่สุด รวมทั้งสิ้น 52 ตัวชี้วัด สามารถนำไปใช้ในการประเมินหรือบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนได้

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเท่านั้น ผู้วิจัยยังไม่ได้นำดัชนีที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบว่าดัชนีและน้ำหนักความสำคัญ เมื่อนำไปใช้จริง ดัชนีเหล่านี้มีความแม่นยำหรือมีความน่าเชื่อถือในการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ดังนั้นก่อนที่จะนำน้ำหนักความสำคัญที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ควรได้นำผลการวิจัยไปศึกษาต่อว่าดัชนีและน้ำหนักความสำคัญของดัชนีมีความแม่นยำในการทำนายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนได้มากน้อยเพียงใด

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรแยกพิจารณาการให้ระดับค่าคะแนนระหว่าง ความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริง เพราะตัวชี้วัดบางตัวชี้วัด ผู้เชี่ยวชาญบางท่านเห็นว่ามี ความเหมาะสมสำหรับใช้บ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาล ชุมชน แต่การนำไปใช้ได้จริงนั้นทำได้ยาก

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการนำ ตัวชี้วัดที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปสร้างเครื่องมือประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาล และทดลองวัดในฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน