

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

Being a Learning Organization as Perceived by
Private Hospitals in Thailand

ประทีป พงษ์สำราญ ภ.บ.

เภสัชกร โรงพยาบาลบางโพ กรุงเทพมหานคร

รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริธนา ส.ด. (สุขศึกษา)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รองศาสตราจารย์ ดร.พณีย์ สีสกลิน Dr.PH (Public Health)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้ต้องการวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยในภาพรวมและรายองค์ประกอบ รวมถึงศึกษาความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชน พบว่า การเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย และการมีผลการประเมินคุณภาพจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ที่แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 แต่ไม่พบความแตกต่างเมื่อจำแนกตามขนาดโรงพยาบาล สำหรับโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามแนวทางที่ สรพ. นำเสนอ

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้/โรงพยาบาลเอกชน/การเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย

Abstract

The objectives of this research were to measure the learning organization (LO) in perception of the private hospitals in Thailand in overall and components and to study the differences in LO by the characteristics of the private hospitals in Thailand.

The results showed that the private hospitals in Thailand had the average of overall LO and seven components at a high level. Descending order of average aspect were organizational management, organizational atmosphere, team learning, shared vision, technology application, personal mastery, and mental model. The comparative data analysis of LO that were categorized to the network hospital, the level of evaluation from the Healthcare Accreditation institute (Public Organization) showed a statistically significant difference (< 0.05) but no significant difference when these were categorized by size of hospital. For the hospitals that want to develop as a learning organization. It should create a cooperative network and improve the quality based on



suggestion of The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization).

Keywords : Learning organization/Private hospitals/Network hospitals

1. บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ได้ส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงนี้เองได้กลายมาเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยต้องพัฒนาองค์กรของตนให้มีความพร้อมต่อการเรียนรู้มากที่สุด และพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 2011)

การดำเนินกิจการขององค์กรต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงภายนอก การขยายขอบเขตความสามารถในการสร้างอนาคตขององค์กรอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร บุคลากร และผลิตภัณฑ์ให้โดดเด่นสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งผลให้องค์กรเติบโตได้อย่างมั่นคงต่อไปในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถคงความได้เปรียบทางธุรกิจเหนือคู่แข่งท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยอาศัยการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กรสูงสุด โดยมีแนวคิดที่อธิบายลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด คือ แนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth discipline) ของ Senge (1990) ประกอบด้วย การมีใจใฝ่เรียนรู้ (Personal mastery) การมีกรอบความคิดชัดเจน (Mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และการคิดเชื่อมโยงเป็นระบบ (System thinking) โดยองค์กรต้องสร้างวินัยทั้ง 5 ให้เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติ และแนวคิดองค์กร

แห่งการเรียนรู้เชิงระบบของ Marquardt (1996) กล่าวถึงระบบย่อย 5 ประการที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ (Learning subsystem) ด้านองค์กร (Organization subsystem) ด้านคน (People subsystem) ด้านความรู้ (Knowledge subsystem) และด้านเทคโนโลยี (Technology subsystem) โดยสองแนวคิดดังกล่าวยังมีอาจอธิบายลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยได้ดีนัก เพราะความแตกต่างกันตามบริบทของธุรกิจ วารุณี มีหลาย (2551) จึงได้บูรณาการแนวคิดจากนักวิชาการที่มีชื่อเสียง 11 แนวคิด ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชน จากนั้นนำมาสังเคราะห์ประกอบด้วยวิธีย่อยประกอบหลัก หมุนแกนองค์ประกอบแบบบอโรโกนอนด้วยวิธีเวรีแม็กซ์ เป็นลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน 7 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารองค์กร (Organization management) ฝ่ายบริหารได้ทำหน้าที่วางแผนกำกับกำกับการดำเนินกิจการขององค์กรโดยการใช้อำนาจทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลเป็นบุคคลที่รอบรู้ และโรงพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีแผนกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น การอบรมพัฒนา การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดอัตราค่าจ้าง 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology application/information) บุคลากรในโรงพยาบาลมีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีผู้รับผิดชอบโดยตรงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำหน้าที่สนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในโรงพยาบาล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้มีความทันสมัย และจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กันอย่างพอเพียง 3) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) บุคลากรในโรงพยาบาลให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ได้ทันตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ มีการขยายขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) บุคลากรในโรงพยาบาลมีการประสานงานกันในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม มีการแบ่งปันความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้เป็นทีมในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการทำงานและพัฒนาศักยภาพของทีมงาน 5) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share

vision) โรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์สนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในโรงพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กร มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อการรับรู้ร่วมกัน สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาลและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายดังกล่าว 6) การมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง (Mental model) บุคลากรในโรงพยาบาลมีมุมมองความคิดที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้สอดคล้องตามนโยบายและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสม สามารถเพิ่มพูนความรู้จากการคิดอย่างมีแบบแผน ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้นตามหลัก PDCA และ 7) บรรยากาศองค์กร (Organization atmosphere) โรงพยาบาลมีสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ คู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีการสร้างขวัญกำลังใจสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ มีการเชิดชูบุคลากรที่พัฒนาผลงานของตน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปได้อย่างดี แนวคิดของวารุณี มีหลาย (2551) จึงมีความสอดคล้องกับธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมากกว่าแนวคิดอื่น ๆ

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีการแข่งขันทางธุรกิจที่รุนแรงไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าธุรกิจอื่น การที่จะเป็นผู้นำและอยู่รอดในธุรกิจจำเป็นต้องเน้นที่การพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้เป็นเลิศ โรงพยาบาลจำนวนมากยึดแนวทางการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (Hospital Accreditation) ซึ่งเป็นกลไกประเมินเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการภายในของโรงพยาบาล มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และพัฒนาทั้งองค์กร ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ มีการประเมินและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายสำคัญของการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล คือ การกระตุ้นให้โรงพยาบาลเกิดแรงจูงใจในการพัฒนา การสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริโภค และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และคณะ, 2541) ซึ่งจะช่วยให้อัตลักษณ์ของโรงพยาบาลเอกชนสูงขึ้น สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจได้ สำหรับกรอบมาตรฐานในการรับรองคุณภาพนั้นมีการประเมินตามโครงสร้างหลัก 4 ตอน ได้แก่ ภาพรวมของการ

บริหารองค์กร ระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล กระบวนการในการดูแลผู้ป่วย และผลการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยมีเกณฑ์ผลการประเมินคุณภาพจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ กิตติกรรมประกาศบันไดขั้นที่ 1 กิตติกรรมประกาศบันไดขั้นที่ 2 และประกาศนียบัตรรับรองคุณภาพสถานพยาบาล จากการทบทวนพบว่าจุดมุ่งเน้นสำหรับการพัฒนาคุณภาพคือการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ ปรับปรุงอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลที่ผ่านมา มีโรงพยาบาลเอกชนยื่นขอการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลจำนวนมาก โดยผลการประเมินที่ตรวจสอบได้จากทางเว็บไซต์ของ สรพ. พบว่าอยู่ในระดับที่แตกต่างกันไป ข้าพเจ้าจึงสนใจว่าผลการประเมินคุณภาพที่ต่างกันนี้ในแต่ละโรงพยาบาล จะมีความแตกต่างกันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย มีความแตกต่างกันอยู่หลายประการ เพื่อความสะดวกในการกล่าวถึงแนวทางการบริหาร จึงจำแนกประเภทของโรงพยาบาลเอกชนตามเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น วิธาน เชิญผล (2555) ใช้เกณฑ์แนวคิดในการบริหารโครงสร้างองค์กร จำแนกเป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ดำเนินการในรูปแบบบริษัทเดียว คือมีการบริหารจัดการภายในแบบเบ็ดเสร็จ โดยไม่อิงนโยบายการบริหารจากที่อื่น และโรงพยาบาลเอกชนเครือข่ายหรือพันธมิตร มีจุดประสงค์ในการสร้างเครือข่ายเพื่อเพิ่มอำนาจในการบริหารต้นทุนการสร้างผลกำไร การแบ่งปันความรู้และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อศักยภาพที่สูงขึ้นของโรงพยาบาลในเครือ หากใช้เกณฑ์จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล โดยทั่วไปจะอิงตามระดับความซับซ้อนของการให้บริการประกอบกับจำนวนเตียงผู้ป่วย จัดระเบียบขึ้น โดยจำนวนเตียงที่มากน้อยแตกต่างกันเองที่สะท้อนถึงความสามารถในการให้บริการและคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับจำนวนเตียง ผังโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลที่มีความซับซ้อนมากขึ้นตามจำนวนเตียงที่เพิ่มขึ้น ความเชี่ยวชาญด้านการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียงมาก เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลเอกชนประเภทใดก็ตามต่างมีแนวคิดหลักการบริหารทั่วไปร่วมกัน ได้แก่ มุ่งเน้นการบริการเป็นเลิศ คุณภาพในการรักษาพยาบาลที่ดี ความสะดวกสบายและ

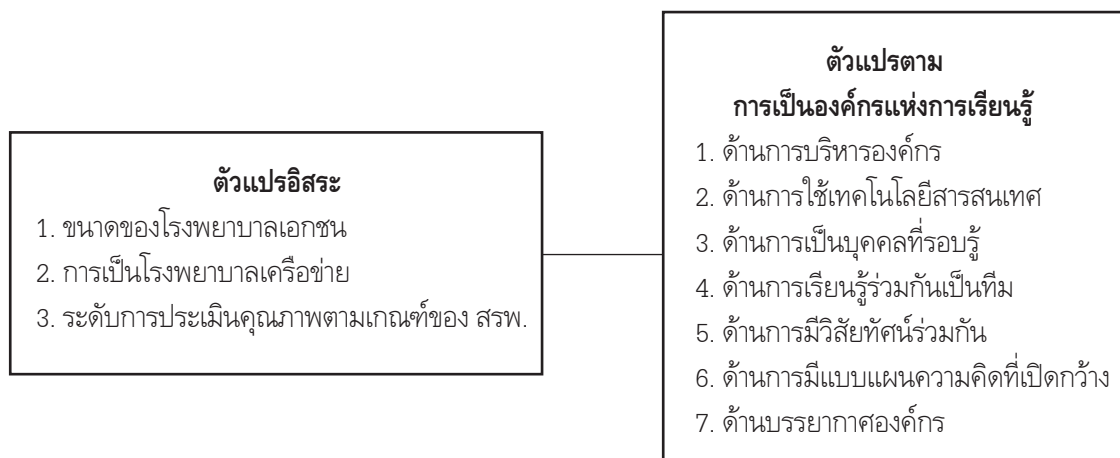


บรรยากาศในโรงพยาบาล ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมตามราคา และมีทำเลที่ตั้งในถิ่นชุมชน ส่วนหลักการบริหารปลักย่อยอื่นๆ จะแตกต่างกันตามลักษณะที่จำแนกข้างต้น การวิจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในครั้งนี้ จึงสนใจว่า คุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชนที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร ผู้วิจัยจึงเลือกคุณลักษณะที่แบ่งแยกได้ชัดเจนสามารถวัดผลได้ และมีจำนวนมากพอสำหรับการคำนวณทางสถิติ ซึ่งคาดว่าจะเป็คุณลักษณะที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นำมาศึกษาเพื่อตอบคำถามดังกล่าว

โรงพยาบาลเอกชนจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เต็มประสิทธิภาพได้นั้น Garvin (2011) ได้อธิบายว่าองค์กรต้องตอบโจทย์ 3M ให้ชัดเจน ได้แก่ ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Meaning) การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Management) และการวัดผล (Measurement) ซึ่งพบว่าข้อมูลงานวิจัยย้อนหลังเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนมีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถตอบโจทย์ 3M ได้ อีกทั้งยังขาดข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในระดับประเทศ รวมถึงข้อมูลด้านคุณลักษณะของโรงพยาบาลที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ การจะกำหนดแผนกลยุทธ์การพัฒนาจึงไม่สามารถทำได้ งานวิจัยครั้งนี้จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องทราบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในระดับประเทศ ทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของแต่ละองค์ประกอบ อีกทั้งทราบว่าโรงพยาบาลที่มีคุณลักษณะต่างกัน ได้แก่ ขนาด การเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย และการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล จะมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกันหรือไม่ เพื่อจะได้หาแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เต็มประสิทธิภาพต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้คือ เพื่อวัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบ รวมทั้งศึกษาคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยด้านขนาดของโรงพยาบาลจำแนกตามจำนวนเตียงจดทะเบียนการเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย และระดับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลจาก สรพ. และศึกษาความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชน โดยมีกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษา คือ โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยที่มีเตียงจดทะเบียน ตั้งแต่ 31 เตียงขึ้นไป จำนวน 260 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 189 แห่ง ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามขนาดของโรงพยาบาล ได้แก่ ขนาดเล็ก (31-50 เตียง) ขนาดกลาง (51-100 เตียง) ขนาดใหญ่ (101- 250 เตียง) และ ขนาดใหญ่พิเศษ (มากกว่า 250 เตียง) แต่ละชั้นสุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่ง ส่งทางไปรษณีย์ให้กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบแบบสอบถาม คือผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาคุณภาพหรือบุคคลที่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเห็นสมควร ได้รับแบบสอบถามกลับ คืนจำนวน 115 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 60.8 ซึ่งมีอัตราการตอบกลับค่อนข้างน้อย เนื่องจากโรงพยาบาล เอกชนมักไม่ยินยอมเปิดเผยข้อมูลการบริหารงานในองค์กร ของตน แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีทั้งคำถามปลายปิด (Close ended) และคำถามปลายเปิด (Open ended) แบ่ง เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชน ส่วนที่ 2 ระดับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีเกณฑ์การให้น้ำหนัก 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปมาก และส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน โดยแบบสอบถามมี ค่าความเที่ยงตามรายองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.91-0.96 และ ค่าความเที่ยงทั้งฉบับอยู่ที่ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของ โรงพยาบาลเอกชนตัวอย่างและผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการ วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ระดับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของโรงพยาบาล เอกชนตัวอย่างด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) วิเคราะห์ความ แตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคุณลักษณะ ของโรงพยาบาลเอกชนตัวอย่างด้วยการทดสอบค่าทีชนิดที่ เป็นอิสระ (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับข้อมูลที่มีการกระจาย ปกติ ส่วนข้อมูลที่มีการกระจายไม่ปกติ ใช้การทดสอบ Mann-Whitney U และการทดสอบ Kruskal-Wallis

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

3.1 คุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชน

ผู้ทำการวิจัยเก็บข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงานและหน่วยงานที่ สังกัด รวมถึงคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชนตัวอย่าง ได้แก่ ขนาดของโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย และผลการตรวจประเมินคุณภาพจาก สรพ. ได้ผลคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับ ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้จัดการฝ่าย/หัวหน้าฝ่าย (ร้อยละ 52.2) รองลงมาคือ ผู้จัดการแผนก/หัวหน้าแผนก (ร้อยละ 28.7) และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยละ 13 ตามลำดับ หน่วยงานที่ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ส่วนใหญ่เป็นศูนย์คุณภาพฯ (ร้อยละ 42.6) รองลงมาคือ สำนักบริหารฯ (ร้อยละ 35) และ ฝ่ายการแพทย์ (ร้อยละ 14.8) ตามลำดับ โรงพยาบาล เอกชนตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวน เตียง 101-250 เตียง (ร้อยละ 41.7) รองลงมาคือ ขนาด กลาง จำนวนเตียง 51-100 เตียง (ร้อยละ 32.2) ขนาดเล็ก จำนวนเตียง 31-50 เตียง (ร้อยละ 17.4) และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนเตียงมากกว่า 250 เตียงขึ้นไป (ร้อยละ 8.7) ตามลำดับ โรงพยาบาลเอกชนตัวอย่างเป็นและไม่เป็นโรงพยาบาล เครือข่ายใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 48.7 และ 51.3 ตามลำดับ ในแง่มุมมองการขอตรวจประเมินคุณภาพจาก สรพ. พบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่เคยขอรับการตรวจประเมิน (ร้อยละ 73) ซึ่งผลการตรวจประเมินพบว่าได้รับประกาศนียบัตรรับรอง คุณภาพสถานพยาบาลและกิตติกรรมประกาศบันไดขั้นที่ 2 เท่ากัน (ร้อยละ 41.7) รองมาคือ กิตติกรรมประกาศบันได ขั้นที่ 1 (ร้อยละ 16.6)

3.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลเอกชน

การวิจัยครั้งนี้ได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อ วัดระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาล เอกชนตัวอย่าง โดยจำแนกออกเป็น 7 องค์ประกอบ แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนตัวอย่าง

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านการบริหารองค์กร	3.92	0.72	มาก
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.70	0.64	มาก
3. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.60	0.67	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.76	0.66	มาก
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.71	0.63	มาก
6. ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง	3.57	0.68	มาก
7. ด้านบรรยากาศองค์กร	3.86	0.62	มาก
รวม 7 องค์ประกอบ	3.73	0.56	มาก

พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนตัวอย่าง 7 องค์ประกอบ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.57-3.92 โดยทุกองค์ประกอบจัดอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารองค์กร (3.92) องค์ประกอบที่ 7 ด้านบรรยากาศองค์กร (3.86) และองค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (3.76) ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีคะแนนต่ำที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง (3.57) สำหรับคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมของทุกองค์ประกอบคือ 3.73 โดยจัดอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

โรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยมีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก มีความสอดคล้องกับผลวิจัยที่ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลเอกชน 2 เรื่อง ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (จันทนา วิบุลนุสาสน์, 2549) และโรงพยาบาลพญาไท 2 (สุชาติ เหมพรหมราช, 2551) ซึ่งมีภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน พรสินทร์ กาญจนพัชชี (2551) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีโครงสร้างที่คล่องตัว มีความสลับซับซ้อนน้อย ไม่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ เพื่อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ และที่สำคัญต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (holistic structure) Pedler Burgoyne และ Boydell (1991) กล่าวว่าลักษณะของบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning company) ควรมีโครงสร้างองค์กรที่สั้น กระชับและมีการกระจายอำนาจมากขึ้น ด้วยเหตุนี้เอง การที่โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มี

โครงสร้างการบริหารงานแบบหน่วยกลยุทธ์ธุรกิจ (strategic business unit) และการมีทรัพยากรสนับสนุนที่สามารถพิจารณาได้โดยตรงจากผู้บริหารโรงพยาบาล จึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

3.3 ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามคุณลักษณะของโรงพยาบาลเอกชน

การวิจัยนี้มีสมมติฐานการวิจัยคือ โรงพยาบาลเอกชนตัวอย่างที่มีคุณลักษณะต่างกันจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันเพื่อให้การทดสอบความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปโดยสะดวก จึงจำแนกสมมติฐานหลักออกเป็น 3 สมมติฐานย่อยตามคุณลักษณะของโรงพยาบาล ได้แก่ ขนาดโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย และผลการตรวจประเมินคุณภาพโรงพยาบาลจากสรพ. ดังนี้

3.3.1 ปัจจัยด้านขนาดโรงพยาบาลเอกชน

เมื่อจัดกลุ่มขนาดโรงพยาบาลเอกชนเป็น 4 ขนาด ได้แก่ โรงพยาบาลขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ พบว่าโรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ของคะแนนเฉลี่ย ในรายองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และองค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง ระหว่างโรงพยาบาลที่มีขนาดต่างกัน ดังที่แสดงในตารางที่ 2 สำหรับองค์ประกอบที่ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ และตารางที่ 3 ซึ่งข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

สำหรับองค์ประกอบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางมีคะแนนเฉลี่ยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ

0.05 โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางมีคะแนนเฉลี่ยด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้างน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

องค์ประกอบ	ที่มาความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.24	0.75	1.48	0.225
	ภายในกลุ่ม	111	56.09	0.51		
	รวม	114	58.33			
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.38	1.13	2.89	0.039*
	ภายในกลุ่ม	111	43.35	0.39		
	รวม	114	46.73			
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.68	0.89	2.08	0.107
	ภายในกลุ่ม	111	47.55	0.43		
	รวม	114	50.23			
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.53	0.18	0.44	0.726
	ภายในกลุ่ม	111	45.12	0.41		
	รวม	114	45.65			
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.81	1.27	2.88	0.039*
	ภายในกลุ่ม	111	48.98	0.44		
	รวม	114	52.79			
องค์ประกอบที่ 7 ด้านบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	0.08	0.03	0.07	0.975
	ภายในกลุ่ม	111	43.10	0.39		
	รวม	114	43.18			
รวม 7 องค์ประกอบ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.67	0.56	1.79	0.154
	ภายในกลุ่ม	111	34.64	0.31		
	รวม	114	36.31			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 3 ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ตามขนาดของโรงพยาบาล

องค์ประกอบ	df	Chi-square	p-value
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	3	5.26	0.154



การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมของโรงพยาบาลเอกชนไม่มีความแตกต่างกัน มีผลขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบว่าเคยมีการศึกษาถึงความแตกต่างกันของขนาดของโรงพยาบาลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก่อน แต่มีการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยจันทรรณ ยมสูงเนิน (2551) พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เหตุที่ผลการวิจัยออกมาไม่สอดคล้องตามสมมติฐาน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตาม ต่างประกอบไปด้วยแพทย์พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนภายใต้ พ.ร.บ. วิชาชีพและกฎหมายควบคุมสถานพยาบาลเช่นเดียวกันในทุกโรงพยาบาล ดังนั้นในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐานจึงมีมาตรฐานและอาศัยความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ดรูกเกอร์ (Druckers, 2011) กล่าวว่า วิทยาลัย โรงพยาบาล เป็นองค์กรที่ใช้ความรู้เป็นฐาน ซึ่งมีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่บริหารผลการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง โดยใช้ผลการประเมินและความคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และผู้บริหารจากสำนักงานใหญ่ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้องค์กรประเภทนี้ถูกเรียกว่า องค์กรแห่งสารสนเทศและความรู้ (Information-based organization) คือ การปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเชี่ยวชาญ เป็นเหตุให้โรงพยาบาลเอกชนทุกขนาดมีคะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

3.3.2 ปัจจัยด้านการเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย

โรงพยาบาลเอกชนตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นโรงพยาบาลเครือข่ายพบว่า มีค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และพบความแตกต่างกันในรายองค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารองค์กร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และองค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้างมีคะแนนเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ด้วยเช่นกัน ดังที่แสดงในตารางที่ 4 และ 5

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของดรูกเกอร์ (Drucker, 2001) ที่กล่าวว่าในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีแนวโน้มสร้างเครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงข่าวสารให้ไปถึงพนักงานในบริษัท ตลอดจนฝ่ายต่าง ๆ ภายในบริษัทกันมากขึ้น ข่าวสารข้อมูลนั้นช่วยให้พนักงานและแรงงานใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานของตนได้เป็นอย่างดี กล่าวคือเป็นการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรนั่นเอง มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 2011) กล่าวว่า พันธมิตร (Alliance/partnership) จะได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทย์อุดม (2554) ที่กล่าวว่า ลักษณะเฉพาะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะต้องมีโครงสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และยังสร้างเครือข่ายข้ามขอบเขตองค์กรทั้งภายในและภายนอกให้มีความมั่นคง ลักษณะเหล่านี้จะเป็นการส่งเสริมให้ใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน จึงพบว่าโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเครือข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่แตกต่างจากการไม่เป็นโรงพยาบาลเครือข่าย

ตารางที่ 4 ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามการเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย

องค์กรแห่งการเรียนรู้	การเป็น รพ. เครือข่าย	Mean	S.D.	t	p-value
องค์ประกอบที่ 1	เป็น	4.10	0.71	2.76	0.006*
ด้านการบริหารองค์กร	ไม่เป็น	3.74	0.69		
องค์ประกอบที่ 2	เป็น	3.81	0.68	1.81	0.075
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ไม่เป็น	3.60	0.59		
องค์ประกอบที่ 4	เป็น	3.90	0.67	2.13	0.035*
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ไม่เป็น	3.64	0.64		
องค์ประกอบที่ 5	เป็น	3.82	0.71	1.73	0.089
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ไม่เป็น	3.62	0.54		
องค์ประกอบที่ 6	เป็น	3.70	0.73	2.01	0.047*
การมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง	ไม่เป็น	3.44	0.61		
องค์ประกอบที่ 7	เป็น	3.96	0.65	1.69	0.094
ด้านบรรยากาศองค์กร	ไม่เป็น	3.77	0.57		
รวม 7 องค์ประกอบ	เป็น	3.86	0.61	2.48	0.015*
	ไม่เป็น	3.61	0.49		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 5 ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ตามการเป็นโรงพยาบาลเครือข่าย

Mann-Whitney U test	การเป็น รพ. เครือข่าย	Mean rank	Sum of rank	Mann-Whitney U	p-value
องค์ประกอบที่ 3	เป็น	64.8	3629.00	1271.00	0.031*
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ไม่เป็น	51.5	3041.00		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.3.3 ปัจจัยด้านระดับการประเมินคุณภาพโรงพยาบาลจาก สรพ. โรงพยาบาลเอกชนตัวอย่างที่มีระดับการประเมินคุณภาพโรงพยาบาลจาก สรพ. ต่างกันจะมีค่าเฉลี่ยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และแตกต่างกันในรายองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีแบบแผน

ความคิดที่เปิดกว้าง และองค์ประกอบที่ 7 ด้านบรรยากาศองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน ดังที่แสดงในตารางที่ 6 สำหรับองค์ประกอบที่ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ และตารางที่ 7 ซึ่งข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ

**ตารางที่ 6** ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับการประเมินจาก สรพ.

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ที่มาความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการบริหารองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.34	1.17	2.90	0.061
	ภายในกลุ่ม	81	32.61	0.40		
	รวม	83	34.95			
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.65	0.82	2.14	0.125
	ภายในกลุ่ม	81	31.27	0.39		
	รวม	83	32.92			
องค์ประกอบที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.73	2.12	0.126
	ภายในกลุ่ม	81	27.94	0.35		
	รวม	83	29.41			
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.00	1.00	2.62	0.079
	ภายในกลุ่ม	81	30.84	0.38		
	รวม	83	32.84			
องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้าง	ระหว่างกลุ่ม	2	5.27	2.64	5.99	0.004*
	ภายในกลุ่ม	81	35.69	0.44		
	รวม	83	40.96			
องค์ประกอบที่ 7 ด้านบรรยากาศองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.68	1.34	3.95	0.023*
	ภายในกลุ่ม	81	27.50	0.34		
	รวม	83	30.19			
รวม 7 องค์ประกอบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	1.16	4.01	0.022*
	ภายในกลุ่ม	81	23.31	0.29		
	รวม	83	25.62			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 7 ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ตามระดับการประเมินจาก สรพ.

องค์ประกอบ	df	Chi-square	p-value
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	2	4.46	0.107

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยอาจเกิดจากวิสัยทัศน์ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ที่ต้องการเห็นประเทศไทยมีบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานเป็นที่ไว้วางใจของสังคม โดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) มีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่วัฒนธรรมคุณภาพ (Change Catalyst) เพื่อให้เกิดคุณลักษณะของบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ โดยหนึ่งในนั้นคือ สถานพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้กระบวนการต่าง ๆ ที่ สรพ. ให้ข้อเสนอแนะเมื่อมาตรวจเยี่ยมมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ นอกจากนี้ยังมีแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ประจำปี 2556-2559 คือ 4 พลังสู่การขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยหนึ่งในนั้นได้ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อให้มีการตระหนักถึงความสำคัญของความรู้วิชาการด้านคุณภาพ มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเกิดการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งการค้นหา สร้าง สังเคราะห์ รวบรวม รวมถึงมีช่องทางการเผยแพร่และเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาได้จริง จนเกิดคุณภาพและความปลอดภัยกับประชาชน ยิ่งส่งผลให้โรงพยาบาลที่ปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพของ สรพ. มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้นไปพร้อมกัน

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 องค์กรประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดที่พบจากการศึกษาโรงพยาบาลเอกชนตัวอย่าง คือ ด้านการมีแบบแผนความคิดที่เปิดกว้างของบุคลากรในองค์กร ควรมีการพัฒนาองค์กรประกอบนี้ให้ดีขึ้นโดยการใช้หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาปรับให้บุคลากรมีแนวคิดที่เปิดกว้างมากขึ้น ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม นอกจากนี้ให้ส่งเสริมกระบวนการ PDCA ให้กับบุคลากรทุกระดับ ซึ่งมีส่วนช่วยในการปรับปรุงกระบวนการคิดได้เป็นอย่างดี

4.2 ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กที่มีจำนวนเตียงจดทะเบียนไม่มาก สามารถพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกันกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่ โดยไม่ต้องลงทุนอะไรมาก เพียงผู้บริหารเห็นความ

สำคัญในการพัฒนาและสนับสนุนอย่างจริงจัง และลงมือปฏิบัติตามที่นักวิชาการได้เสนอไว้ตามบริบทของโรงพยาบาลจะสามารถนำโรงพยาบาลไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เช่นเดียวกัน

4.3 จากผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเครือข่ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีกว่าการไม่เป็นโรงพยาบาลเครือข่าย ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนที่มีได้เป็นโรงพยาบาลเครือข่ายอาจมีการจับมือเป็นพันธมิตรกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น อาจจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคตะวันออกสำหรับจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่าย ถ่ายทอดนวัตกรรมซึ่งกันและกัน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนบุคลากร เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างจุดแข็งให้แต่ละโรงพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

4.4 โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการประเมินคุณภาพจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ขาดความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ด้านดังกล่าว ไม่ทราบทิศทางและกระบวนการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม ในขั้นต้นมีทางเลือกโดยการพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรฐานและแนวทางที่สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) แนะนำ เนื่องจากเป็นการพัฒนาที่มีเป้าหมายคล้ายคลึงและทับซ้อนกันอยู่ระหว่างการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ปรากฏในงานวิจัย ซึ่งจะพาโรงพยาบาลไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

4.5 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวัดผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน โดยเก็บข้อมูลจากหลักฐานเชิงประจักษ์แทนการศึกษาตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยอาจอิงวิธีการตามที่สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลใช้ในการตรวจประเมินหัวข้อการเรียนรู้ เช่น วัดผลจากชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practices : CoPs) เป็นต้น และควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนในระดับประเทศ



เอกสารอ้างอิง

- การ์วิน, ดี. เอ. (2011). *การจัดการความรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. แปลจากเรื่อง Harvard Business Review On Knowledge Management โดย ญัฐยา ลินตระกูลผล. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- จันทนา วิปุลานุสาสน์. (2549). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครใหญ่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- จันทร์ฉาย ยมสูงเนิน. (2551). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- ดรักเกอร์, พี. เอฟ. (2011). *การจัดการความรู้ ปฏิบัติการขององค์กรยุคใหม่*. แปลจากเรื่อง Harvard Business Review On Knowledge Management โดย ญัฐยา ลินตระกูลผล. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- พรสิทธิ์ กาญจนพัชชี. (2551). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาร์ควอดท์, เอ็ม. เจ. (2011). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. แปลจากเรื่อง Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning โดย บดินทร์ วิจารณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วารุณี มีหลาย. (2551). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- วิธาน เจริญผล. (2555). *ธุรกิจบริการสุขภาพของไทยจะโตต่อไปอย่างไร*. ค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2555, จาก http://www.scbeic.com/THA/document/note_20120913_hospital
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *การพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์.
- สุชาติา เหมพรหมราช. (2551). *ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อนุวัฒน์ ศุภชติกุล และคณะ. (2541). *ขั้นตอนการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ รูปแบบสำหรับบริการสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- Drucker, P.F. (2001). *Management challenges for the 21st century*. New York: Harpercollins.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.