การรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Perception of nurse on health promoting hospital Region 10 as a Learning organization .

วิภาพร เตชะสรพัศ
อำนวยศรี เอกมณี

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยศึกษาจากประชากรจำนวน 91 คน ใช้แบบสอบถามตอบด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่มีการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าเห็นด้วยมากในด้านแบบแผนความคิด รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ตามลำดับ

Abstract

This study had employed survey research aiming at investigating the state of being a learning organization as perceived by the nurses who worked in health promoting hospital Region 10. The sample of 91 nurses was used. The instrument used included the questionnaire. The collected data were analyzed in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The findings reveal that the nurses' general perception on the state of being a learning organization in each aspect at high level. When mean of all the aspects were ranked from high to low, the ranking was mental model, share vision, system thinking, team learning, personal mastery.

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้รวดเร็วและรุนแรง เนื่องจากปัจจัยการก้าวกระโดดของเทคโนโยยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก ตลอดจนแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ ทำให้องค์กรต้องปรับท่าทีเพื่อความอยู่รอด เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่เครื่องจักร โดยมีคนเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็นทุนความรู้ (Knowledge Capital) จำเป็นต้องสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรมหรือประเพณี นักวิพากย์ลัทธิจักรวรรดินิยมทางวัฒนธรรม กล่าวว่าการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมเดี่ยว ทำให้ความรู้ท้องถิ่นบางอย่างถูกทำลายลง ทำอย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งมักเป็นที่ทราบกันในตัวคนหรือกลุ่มคน ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้[1]

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดใหม่ที่นำมาใช้บริหารองค์กรที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงโดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กรที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

โรงพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา นโยบายและรูปแบบ การนำองค์กร การบริหารจัดการด้านต่างๆ เป็นของตนเอง มีทีมบุคลากรหลากหลายสาขาที่มีความรู้ ความชำนาญต่างๆ มาอยู่รวมกัน มีเทคโนโลยี และแนวทางการดูแลส่งเสริมสุขภาพประชาชน ในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งลักษณะการดำเนินงาน เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องอาศัยการนำ การบริหารองค์กร ที่มีจุดมุ่งมั่นร่วมกัน มีการสื่อความเข้าใจ มีการพัฒนา แนวคิดพัฒนาศักยภาพ ร่วมคิด ร่วมดำเนินงาน เพื่อต่อยอดแนวคิด แนวทาง เพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวทีนำเสนอประสบการณ์ รูปแบบการดำเนินงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและเครือข่ายภายนอก เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ต่างๆ สู่ประชาชน เน้นกลวิธีเชิงรุก เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความตระหนักความเข้าใจ เป็นการเพิ่มศักยภาพ เสริมพลังประชาชน ให้สามารถดูแลส่งเสริมสุขภาพของตนเองและครอบครัวและชุมชน[2]

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ เป็นโรงพยาบาลของกรมอนามัยได้กำหนดวิสัยทัศน์ส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย เป็นเลิศด้านอนามัยแม่และเด็กในภาคเหนือ โรงพยาบาลจึงได้ทำการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH) โรงพยาบาลที่ผ่านมาตรฐานแม่และเด็ก และการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (HA) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว โรงพยาบาลได้ดำเนินการโดย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารได้มีจุดมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ มีการบริหารเป็นทีม มีการสื่อสารนโยบายต่างๆ ลงสู่ผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนางานต่างๆ และได้จัด

เวทีให้นำเสนอผลงานได้แก่เวที เรื่องเล่าเร้าพลัง เวที KM เพื่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการให้บริการโดยเน้นให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ ซึ่งกระบวนการพัฒนานั้น พยาบาลถือได้ว่าเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด การให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ พยาบาลต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการทำงาน และจากการที่พยาบาลมีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ก็จะเป็นการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้องค์กรสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรคือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาล เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้หมายถึง กระบวนการทางความคิดและจิตใจที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจที่เป็นผลมาจากกระบวนการรับและตีความสิ่งเร้าต่างๆ ที่มาสัมผัสด้วยความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลและประสบการณ์ ซึ่งการรับรู้จะส่งผลออกมาในรูปพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกต่อการรับรู้นั้น ๆ

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง บุคลากรพยาบาลต้องมีความมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จนมีความเข้าใจสิ่งที่ศึกษาอย่างกระจ่าง รู้จริง รู้แจ้งและมีความเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาความรู้ ความคิด และสติปัญญา รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนมีความสามารถแก้ไขปัญหาทุกสถานการณ์

การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) หมายถึง บุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องมีแบบแผนความคิด คิดแบบบูรณาการ คิดอย่างเชื่อมโยง คิดและกระทำโดยมีเหตุผลและหลักการที่ถูกต้อง มีความคิดกว้างไกล สามารถประยุกต์หลักการและทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลควรให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์การ

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง หากองค์การใด บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้ระดับบุคคล ไม่มีการเรียนรู้เป็นทีม องค์การนั้นย่อมไม่สามารถพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ แต่การพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรในองค์การต้องมีการเรียนรู้ระดับบุคคลและเรียนรู้เป็นทีม ดังนั้น การพัฒนาองค์การพยาบาลให้ก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ บุคลากรพยาบาลในองค์การต้องมีการเรียนรู้ระดับบุคคลและเรียนรู้เป็นทีม

การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง เข้าใจ อธิบาย และอภิปรายปรากฏการณ์ต่างๆอย่างสัมพันธ์และเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน มีความคิดและมุมมองภาพรวม ไม่มองแบบแยกส่วน[3]

วิธีการศึกษา

รูปแบบการศึกษา เป็นการศึกษา Descriptive

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลโดยวิเคราะห์ตามแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซนเก้ (Senge) ได้กำหนดไว้ดังนี้ คือ

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด(Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)[3]

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน 91 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา แบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 เห็นด้วยมาก

ระดับความคิดเห็น 3 เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 เห็นด้วยน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะ แบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทองค์กรภาคชั้น (Interval scale)[4]

เกณฑ์การแปลผลดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

4.21-5.00 อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3.41-4.20 อยู่ในระดับมาก

2.61-3.40 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

1.81-2.60 อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

1.00-1.80 อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นโดยผ่านขั้นตอนการตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และเนื้อหา ตลอดจนหาความเชื่อมั่นดังนี้

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ได้รับการตรวจสอบเพื่อแก้ไขปรับปรุง จากผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2 ค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ครอบบาด (Crorbach's Alpha coclifcient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ส่วนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ

- ข้อมูลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 98.9 สถานภาพสมรสร้อยละ 60.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 82.4 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 46.2 ระยะเวลาทำงาน 1-10 ปีร้อยละ 35.2 เป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 90.1

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยเป็นดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่าในภาพรวมการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มีการรับรู้อยู่ในระดับมากโดยการรับรู้ 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลากรได้นำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนางาน บุคลากรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ มุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ของตน บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.2 ด้านการแบบแผนความคิด พบว่าในภาพรวมการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการแบบแผนความคิดมีการรับรู้อยู่ในระดับมากโดยการรับรู้ 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลากรนำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในขณะทำงานมาวิเคราะห์ บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อความอยู่รอดขององค์กร บุคลากรรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นมากกว่าจะยึดความคิดตนเองเป็นหลักและมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พบว่าในภาพรวมการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรยินดีให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้วิสัยทัศน์องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่าในภาพรวมการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรกได้แก่ บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น บุคลากรมีการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บุคลากรได้นำความรู้ทักษะต่างๆ ที่ได้จากการอบรม ศึกษาเพิ่มเติมมาเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบพบว่าในภาพรวมการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยการรับรู้ 3 ลำดับแรกได้แก่ หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน ในการกระทำสิ่งใดบุคลากรจะนึกถึงผลที่จะตามมาในอนาคต บุคลากรตัดสินปัญหาโดยอาศัยวิจารณญาณและใช้หลักเหตุผล

อภิปรายผล

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตมนุษย์ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้ในสิ่งใหม่ๆ จากตำรา อินเตอร์เน็ต วารสาร งานวิจัยนอกจากนี้ผู้บริหาร ยังมีนโยบายให้บุคลากรเข้ารับการอบรม/ประชุม ความรู้ใหม่ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล จึงทำให้พยาบาลต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ จำเรียง วัยวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธุ์[5] ที่กล่าวว่าปัจเจกบุคคลต้องมีความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้เก่งในทุกๆ ด้าน ทั้งเก่งในด้านการเรียนรู้ เก่งคิด และเก่งทำ การเก่งในการเรียนรู้คือ มีปฏิภาณ ไหวพริบ และความเพียรพยายามตั้งแต่เยาว์วัยในการใฝ่รู้ จนเข้าสู่โลกอาชีพแล้ว ก็ยังประพฤติปฏิบัติอยู่เสมอต้นเสมอปลาย เพราะตระหนักดีว่า ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ เป็นโลกของเศรษฐกิจยุคใหม่ จำเป็นต้องเรียนรู้ให้ทันการและยังต้องเรียนรู้ไปตลอดชีวิต และการเรียนรู้จะเป็นหนทางที่จะช่วยสนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลบรรลุถึงความเป็นเลิศได้ในทำนองเดียวกัน บุญใจ ศรีสถิต

นรากูร[3] กล่าวว่า บุคลากรพยาบาลต้องมีความมุ่งมั่นเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จนมีความเข้าใจสิ่งที่ศึกษาอย่างกระจ่าง รู้จริง รู้แจ้ง และมีความเชี่ยวชาญเพิ่มสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาความรู้ ความคิดและสติปัญญา รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนมีความสามารถแก้ไขปัญหาทุกสถานการณ์

2. การมีแบบแผนความคิด ในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่ากลุ่มการพยาบาลมีการประชุมทุกเดือน เพื่อสื่อสารให้พยาบาลทราบถึงนโยบาย เป้าหมายขององค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีเป้าหมายเดียวกัน ประกอบกับโรงพยาบาลกำลังดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริการ เพื่อรอรับการประเมินจากสถาบันพัฒนาและการรับรองคุณภาพ กลุ่มการพยาบาลจึงดำเนินงานพัฒนาการทำงานต่าง ๆ โดยพยาบาลจะไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานเดิมๆ พร้อมที่จะปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ ซึ่งทีมงานหรือองค์กรใดก็ตามที่สามารถเลือกใช้รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองได้โดยอิสระให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ของตนได้แล้วละก็จะช่วยให้ทีมงานและองค์กรนั้น ๆ สามารถจะมีโอกาสและหนทางที่จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ตลอดไป[6]

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าหัวหน้างานเป็นตัวแทนของแต่ละงานในการเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จากนั้นหัวหน้างานได้ถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติ ในกรณีผู้ปฏิบัติต้องการเสนอแนะเรื่องวิสัยทัศน์ก็สามารถสื่อสารผ่านหัวหน้างานเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการได้ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีการรับรู้ เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งแนวคิดของ Senge[7] ได้กล่าวการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันเกิดขึ้นได้จากการแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นทีม มีการสอนงาน และถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน นอกจากนั้นพยาบาลยังต้องทำงานประสานงานร่วมกับทีมสุขภาพอื่น ทำให้พยาบาลต้องแสวงความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ กับบุคคลอื่นมากขึ้น ทั้งที่เป็นทีมงานของตนเอง และสหวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจสูงสุด สอดคล้องกับเดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิรานนท์[6] ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีม โดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจารณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่า เรากำลังทำงานอะไร และทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้า และสร้างพัฒนาการแก่องค์การได้ จิตสำนึกเช่นนี้จะก่อให้เกิดความต้องการของกลุ่มคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้และขยันทำอย่างต่อเนื่องภายใต้ปรัชญาที่ว่า ทุกคนเป็นครู ทุกที่เป็นห้องเรียน เรียนเหมือนไม่เรียน สอนเหมือนไม่สอน

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบในภาพรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าลักษณะงานของพยาบาลต้องประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลมีการพัฒนาระบบความคิด สามารถวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติและสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ในกรณีเกิดปัญหาจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge[8] ได้กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นวิธีการคิดและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกันและเป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน ความเข้าใจถึงจุดสำคัญของ

ความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และคนอื่นๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้จะขึ้นอยู่กับทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ การคิดเชิงระบบต้องมีการเปลี่ยนจิตใจหลายด้าน (1) สามารถมองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้ (2) สามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ (3) สามารถระบุว่าอะไรเป็นสาเหตุ ก่อให้เกิดอะไรและอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย พร้อมใช้งาน เพื่อใช้เป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และเพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศในสาขาวิชาชีพ

2. บุคลากร /หน่วยงานควรมีการพูดคุยในหน่วยงานเชิงวิชาการ หรือปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบหลากหลายนอกเหนือจากการประชุม อบรมนอกสถานที่ หรือการศึกษาต่อ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลในด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธ . (วันที่อ้างถึง 18 มิ.ย.58) ที่มา: wpc.mod.go.th/Fundamentals/Fundamentals/Pdffile/LO.aspx.)
2. ชื่น เตชามหาภัย. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.แนวคิด มุมมอง เรื่อง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ .พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด; 2552.
3. บุญใจ ศรีสถิตนรากูร.ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ.โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2550.
4. ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์.ระเบียบวิธีวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท; 2551.
5. จำเรียง วัยวัฒน์, เบญจมาศ อ่ำพันธุ์ .วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรเรียนรู้.พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ. เอ็กซเปอร์เน็ท ; 2540.
6. เดชน์ เทียมรัตน์, กานต์สุดา มาฆะศิรานนท์. วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพมหานคร. เอกซเปอร์เน็ท ; 2545.
7. ธงชัย สมบูรณ์.จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์การเปี่ยมสุข.กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม; (2549 ข.)
8. Senge, P. M. The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: Doubleday ; 1990.