บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน13 โรงพยาบาลมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 7,776 คน (สถิติฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ, 2543)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มแบบ Multi-stage samplingโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Yamane (1973) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน

2.2 สุ่มเลือกโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจำแนกโรงพยาบาลเป็น 5 กลุ่ม ตามสังกัด กระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย จากนั้นจึงสุ่มเลือกโรงพยาบาลในแต่ละสังกัด โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก จากโรงพยาบาล 13 แห่ง โดยใช้อัตราส่วน 1:2 ส่วน ในกรณีที่สังกัดใดมีโรงพยาบาลในสังกัด 3 แห่ง ใช้อัตราส่วน 2:3 ส่วนในกรณีที่สังกัดใด มีโรงพยาบาลในสังกัดเพียงแห่งเดียว กำหนดโรงพยาบาลแห่งนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากการสุ่มทั้งหมดได้ 8 แห่ง

3. หาขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

4. สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาล จำแนกตามแผนกโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่1 จำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลรัฐบาล สังกัดต่างๆ เขตกรุงเทพมหานคร

	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
สังกัด	โรงพยาบาล	จำนวน(คน)	โรงพยาบาล	จำนวน(คน)
1. กระทรวง	ราชวิถี	436		
สาธารณสุข	นพรัตน์ราชธานี	241	นพรัตน์ราชธานี	20
	เลิดสิน	256	เลิดสิน	22
2. กระทรวง	พระมงกุฎเกล้า	680	พระมงกุฎเกล้า	58
กลาโหม	สมเด็จพระปิ่นเกล้า	208		
	ภูมิพลอดุลยเดช	654	ภูมิพลอดุลยเดช	56
3. สำนักงาน-	ตำรวจ	800	ตำรวจ	68
ตำรวจแห่งชาติ				
4. ทบวงมหา-	ศิริราช	1906		
วิทยาลัย	รามาธิบดี	535	รามาธิบดี	46
5. กรุงเทพ-	ตากสิน	450		
มหานคร	กลาง	392	กลาง	33
	วชิรพยาบาล	900	วชิรพยาบาล	77
	เจริญกรุงประชารักษ์	318		
	รวม	7776		380

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สังกัดของโรงพยาบาล ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามให้เลือกตอบและเติมคำถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆ และจากกรอบแนวคิดของ Peter M. Senge (1990) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)
2. การมีแบบแผนความคิด (Mental models)
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

ตารางที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge (1990)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้(personal mastery)	1. คนในองค์กรใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ตลอดเวลาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ
	2. คนในองค์กรขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง
	3. คนในในองค์กรฝักใฝ่พัฒนาตนเอง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	4. คนในองค์กรเรียนรู้ทักษะ และความสามารถเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลงานตลอดเวลาซึ่งที่สุดนำไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
	5. คนในองค์กรสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล
	6. คนในองค์กรมีการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก
	7. คนในองค์กรสามารถจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์
	8. คนในองค์กรพัฒนาศักยภาพ สร้างสรรค์ผลงานที่มุ่งหวัง และสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
2. การมีแบบแผนความคิด(mental models)	9. คนในองค์กรมีสติ คิด พิจารณาทบทวนไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ
	10. คนในองค์กรปรับเปลี่ยน ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้อย่างเหมาะสม
	11.คนในองค์กรมีแบบแผนคิดที่พร้อมจะเข้าใจหน่วยงานของตนเองและองค์กร

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
	12. คนในองค์กรมีความกระจ่างใจ กับรูปแบบความคิดความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน
	13. คนในองค์กรพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับการแปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆที่ล้าสมัย
	14. คนในองค์กรใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้
	15. คนในองค์กรหมั่นฝึกฝนทักษะในการไตร่ตรองและตั้งคำถาม
3.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน(Shared vision)	16. คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร
	17. คนในองค์กรช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน ทุ่มเท ผนึกแรงกายและใจกระทำให้เกิดขึ้น
	18. กระตุ้นให้คนในองค์กรสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล
	19. คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์กัน
	20. ผู้บริหารร่วมสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับสมาชิกในองค์กร
	21. คนในองค์กรเข้าใจจุดมุ่งหมายของหน่วยงานและองค์กร
	22. คนในองค์กรร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกันมีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดเจนและจับต้องได้

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(Team learning)	23. คนในองค์กรถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
	24.คนในองค์กรแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน
	25. องค์กรมีการสื่อสารที่เปิดกว้าง
	26. องค์กรกระตุ้นให้สมาชิกมีการสนทนาและอภิปรายร่วมกัน
	27. คนในองค์กรเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน เรียนรู้วิธีการปฏิบัติร่วมกัน
	28. คนในองค์กรเรียนรู้ร่วมกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันไม่ครอบงำความคิดของคนอื่น
	29. คนในองค์กรนำเอาความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มหรือหน่วยงานมาแลกเปลี่ยนกัน
5.การคิดอย่างเป็นระบบ(Systems thinking)	30. คนในองค์กรสามารถคิดและอธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน
	31. คนในองค์กรมองเห็นความเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ
	32. คนในองค์กรสามารถระบุได้ว่าอะไรเป็นสาเหตุ ก่อให้เกิดอะไร และอย่างไร
	33. คนในองค์กรเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดในอดีต
	34. คนในองค์กรมองเห็นทั้งภาพรวมและส่วนย่อยได้ สามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ 2 ขั้นการรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยวิธี Action interaction แบบสัมภาษณ์มีลักษณะกึ่งโครงสร้าง (Semi structure) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ (รายละเอียดดูในภาคผนวก จ) ลักษณะคำถามกว้างๆให้ตอบอย่างอิสระ ตามความคิดเห็น และประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ภาษา และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2.2 ติดต่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน นักวิชาการพยาบาลหรือ ผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 2 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญดังนี้

2.2.1 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 10 ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี

2.2.2 เป็นผู้ศึกษาในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลงานวิชาการเผยแพร่ ได้แก่ การเขียนบทความ ตำรา หรือการทำวิจัยหรือสอน

2.2.3 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท

2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองตามขั้นตอนดังนี้

2.3.1 การเตรียมการสัมภาษณ์ โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด วางแผนการสัมภาษณ์ โดยการเตรียมแนวทางการสัมภาษณ์ และกำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ เตรียมอุปกรณ์ จดบันทึก และเทปบันทึกเสียง โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ โดยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ พร้อมส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ศึกษาล่วงหน้าก่อน 1 สัปดาห์

2.3.2 เริ่มการสัมภาษณ์ แนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม แจ่มใส เพื่อสร้างบรรยากาศ บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ขอคำยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ในการให้ข้อมูลต่างๆ และการจดบันทึก รวมทั้งการบันทึกเทป พูดคุยเรื่องทั่วไปก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์จริง

2.3.3 ทำการสัมภาษณ์ใช้คำถามปลายเปิดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ตั้งใจฟัง และติดตามคำตอบ ป้อนคำถามให้เหมาะสมกับจังหวะของผู้ตอบ ใช้ภาษาที่สุภาพ เข้าใจง่าย

2.3.4 ทำการบันทึกข้อมูลและสิ้นสุดการสัมภาษณ์คือ การจดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริง จดเฉพาะใจความสำคัญ ยุติการสัมภาษณ์โดยการกล่าวคำขอบคุณผู้ให้

สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 1-2 ชั่วโมง รวมระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ 12 วัน เริ่มตั้งแต่ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2542 - วันที่ 3 ธันวาคม 2542

2.3.5 ถอดเทปการให้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้และส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจอีกครั้ง

2.3.6 นำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาจัดหมวดหมู่ดังนี้

ตารางที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
1.การเป็นบุคคลที่รอบรู้	1. คนในองค์กรมีความกระตือรือร้น ชอบค้นคว้าศึกษาใฝ่รู้ 2. คนในองค์กรปรับเปลี่ยน Mental models เพื่อก้าวไปสู่สิ่งใหม่ที่องค์กรปรารถนาหรือตั้งความหวังไว้ 3.คนในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ ใช้ความรู้นำการกระทำ การตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้ ประมวลความรู้ จะทำให้มีศักยภาพที่ดีในการเป็น Personal mastery 4. คนในองค์กรมี ความรู้ดี ทันสมัย ทันเหตุการณ์เป็นสากล 5. คนในองค์กรมีวิสัยทัศน์กว้างๆไกล และทบทวนวิสัยทัศน์ตนเองสม่ำเสมอเป็นประจำ 6. องค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร มีกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีเทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย 7.องค์กรมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาและเอื้ออำนวยให้สมาชิกได้นำเอาความเป็นเลิศมาประยุกต์ใช้งาน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
	8. องค์กรต้องมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติต่อการเรียนรู้ เช่น บุคลากรสามารถคิดอะไรใหม่ๆได้ ต้องชมเชย ให้รางวัล ประกาศให้บุคคลทั่วไปทราบเพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ในองค์กร จัดทุนการศึกษา สัมมนา
	9. ส่งเสริมและสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ จากสื่อต่างๆ
2.การมีแบบแผนความคิด (Mental models)	10. คนในองค์กรมีแบบแผนคิดที่พร้อมจะเข้าใจหน่วยงานของตนเองและองค์กร
	11. คนในองค์กรหมั่นทบทวนติดตามเหตุการณ์ ประเมินสิ่งที่ทำสม่ำเสมอเป็นประจำ
	12. คนในองค์กร วิพากย์ วิจารณ์ตนเอง สร้างอุปนิสัยไม่ยอมอยู่สบาย ทำอะไรใหม่ๆ
	13. คนในองค์กรไม่ขอบอยู่นิ่งทางความคิด คิดอะไรใหม่ๆ ทำอะไรใหม่ๆ
	14. คนในองค์กรมีการเรียนรู้สร้างภูมิปัญญาใหม่ๆและนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
	15. คนในองค์กรมีแรงบันดาลใจร่วมกัน
	16. คนในองค์กรปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม
	17. คนในองค์กรปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับองค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน
	18. คนในองค์กรริเริ่มการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
	19. คนในองค์กรทบทวนพันธกิจหน่วยงาน เปลี่ยนแปลงระบบงาน ตรวจสอบลูกค้า เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการ
3.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)	20. คนในองค์กรได้พยายามคิดอะไรร่วมกันใหม่ๆ ปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
	21. คนในองค์กรมองเห็นพร้องต้องกัน ว่าต้องการเห็นอะไรเกิดขึ้นในองค์กร
	22. คนในองค์กรหมั่นพูดคุย พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองกับผู้อื่น
	23. คนในองค์กรมองภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการอยากให้เกิดขึ้น บนวัตถุประสงค์ค่านิยมภารกิจหน่วยงาน โดยผ่านกระบวนความคิดของสมาชิกทุกคนในองค์กร
	24. คนในองค์กรคิดและมองไปข้างหน้า มองอนาคต มองภาพรวมขององค์กร
	25. คนในองค์กร มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น
	26. ผู้บริหารให้อิสระสมาชิกในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ทำลายความคิดใหม่ๆของบุคลากร

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
	27. หน่วยงานเปิดโอกาสจัดเวทีให้มีการคุยกัน ทบทวนนโยบาย วัตถุประสงค์หน่วยงานร่วมกัน กำหนดแผนร่วมกัน ทำงานร่วมกัน โดยองค์กรมีกลไกรองรับ มีกลุ่มทำงานมอบหมายงาน เพื่อนำแผนไปปฏิบัติ
4.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม(Team Leaming)	28. องค์กรจัดให้มีการสนทนา แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
	29. องค์กรจัดให้มีการทำงานร่วมกัน และทำงานข้ามแผนก
	30. คนในองค์กรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆร่วมกัน
	31. คนในองค์กรมีการศึกษาปัญหาหน่วยงานร่วมกัน
	32. องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการเรียนรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้ เทคโนโลยีการเรียนรู้
	33. องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ
	34. คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้
	35. คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
	36. หน่วยงานมีลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกในหน่วยงาน มีการสอนงานและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	รายการย่อย
5.การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)	37. คนในองค์กรมองเรื่องต่างๆเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ไม่ได้มองแบบแยกส่วน 38. คนในองค์กรใช้เหตุผลในการคิดและการกระทำ 39. คนในองค์กรคิดอย่างมีวิจารณญาณ 40. คนในองค์กรคิดถึงประโยชน์องค์กรเป็นที่ตั้ง 41. คนในองค์กรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา 42. คนในองค์กรสามารถระบุที่มาแห่งเหตุหรือปรากฏการณ์และผลลัพธ์ที่ตามมาจากปรากฏการณ์เหล่านั้น 43. คนในองค์กรมักตั้งคำถามในการทำงานเสมอๆ 44. คนในองค์กรทุกคนมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกัน 45. คนในองค์กรเรียนรู้และเข้าใจในภารกิจของตนและรู้ว่าตนเองมีบทบาทสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานตนเองและหน่วยงานอื่นอย่างไร

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter M. Senge มาผสมผสานกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามกรอบแนวคิดของ Senge โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญในแต่ละองค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่ากัน ดังนี้

หมวดที่ 1	การเป็นบุคคลที่รอบรู้	จำนวน	30 ข้อ	(ข้อที่ 1-30)
หมวดที่ 2	การมีแบบแผนความคิด	จำนวน	30 ข้อ	(ข้อที่ 31-60)
หมวดที่ 3	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	จำนวน	30 ข้อ	(ข้อที่ 61-90)
หมวดที่ 4	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	จำนวน	30 ข้อ	(ข้อที่ 91-120)
หมวดที่ 5	การคิดอย่างเป็นระบบ	จำนวน	30 ข้อ	(ข้อที่ 121-150)

ข้อคำถามจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับของ Likert Scale คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย ไม่เป็นจริงเลย โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

	ความหมาย	ค่าคะแนนทางบวก	ค่าคะแนนทางลบ
เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงบ่อยครั้ง	5	1
เป็นจริงมาก	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงบ่อยๆครั้ง	4	2
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงเป็นบางครั้ง	3	3
เป็นจริงน้อย	หมายถึงข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมหรือเป็นกิจกรรมที่ปรากฏจริงนานๆครั้ง	2	4
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึงข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเลย	1	5

ข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อ 5 9 15 57 59 61 64 78 87 99 นอกจากนั้นเป็นข้อคำถามทางบวก

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปรค่าคะแนนเฉลี่ยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูงที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากการศึกษา เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นเครื่องมือเป็นแบบสอบถามแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขในขั้นต้น ต่อจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน(ดูรายนามผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก)ตรวจความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน การแปรผล และความถูกต้องของการวัด แล้วนำข้อเสนอแนะต่างๆที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่านใน 8 ท่าน หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วได้แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล 120 ข้อ (เดิม 150 ข้อ) แล้วนำไปหาความเที่ยงต่อไป

เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามประกอบด้วยโดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 ท่าน
2. นักวิชาการพยาบาลและอาจารย์พยาบาล จำนวน 2 ท่าน
3. ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 ท่าน
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 2 ท่าน

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ทดลองใช้แบบสอบถามที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficent alpha) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเที่ยง =.98 รวมทั้งวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Correlation Analysis) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามใดมีค่ามากกว่า 0.2 ถือว่าใช้ได้ ส่วนข้อที่ใช้ไม่ได้ ผู้วิจัยได้นำมาปรับแก้ไขข้อคำถามให้มีความชัดเจนขึ้นโดย

ความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจริง รวมข้อคำถามในแบบสอบถามที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูลจริงมีทั้งหมด 111 ข้อ ดังนี้

หมวดที่ 1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำนวน 22 ข้อ (ข้อที่ 1-22)

หมวดที่ 2 การมีแบบแผนความคิด จำนวน 19 ข้อ (ข้อที่ 23-41)

หมวดที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 23 ข้อ (ข้อที่ 42-64)

หมวดที่ 4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำนวน 24 ข้อ (ข้อที่ 65-88)

หมวดที่ 5 การคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 23 ข้อ (ข้อที่ 89-111)

จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้	เก็บจริง
	n = 30 คน	n = 380 คน
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
ของฝ่ายการพยาบาลทั้งฉบับ	.98	.97
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	.88	.87
การมีแบบแผนความคิด	.94	.90
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	.92	.92
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	.95	.95
การคิดอย่างเป็นระบบ	.88	.90

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยเริ่มตั้งแต่การสร้างแบบสัมภาษณ์ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และนำมาผสมผสานกับกรอบแนวคิด เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือ ต่อจากนั้นตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และได้เครื่องมือที่พร้อมนำไปเก็บข้อมูลจริงใช้เวลาประมาณ 3 เดือน 10 วัน

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงาน โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไปยังต้นสังกัดของฝ่ายการพยาบาลทุกโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายวิชาการของฝ่ายการพยาบาล แต่ละโรงพยาบาลพร้อมโครงร่างวิจัยฉบับย่อ และแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายวิชาการแต่ละโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลวชิรพยาบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขอรายชื่อแผนกพยาบาลและจำนวนพยาบาลในแต่ละแผนกในโรงพยาบาล จากนั้นผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ แล้วนำมามอบให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการเพื่อดำเนินการต่อไป โดยอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่าต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไปของทุกแผนก ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ใช้วิธีสุ่มจากตารางเวรที่ปฏิบัติงาน ทั้งระดับผู้บริหารและปฏิบัติงาน

4. ส่วนโรงพยาบาลรามาธิบดี และโรงพยาบาลภูมิพล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยขอรายชื่อแผนกและจำนวนพยาบาลในแต่ละแผนกจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ และดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้าหอของแต่ละหอผู้ป่วย อธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่าต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป และการเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ใช้วิธีสุ่มจากตารางเวรที่ปฏิบัติงาน ทั้งระดับผู้บริหารและปฏิบัติงาน และนัดเก็บแบบสอบถามคืนภายในเวลา 2 สัปดาห์

ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2543 ถึงวันที่ 6 มีนาคม 2543 รวมระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืน 380 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสังกัดของโรงพยาบาล ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

2.การศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านของฝ่ายการพยาบาล ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การศึกษาระดับการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านของฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามสังกัดของฝ่ายการพยาบาล ทำการวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน