



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย และคาดการณ์ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งจากการวิเคราะห์โดยใช้ PEST analysis ของ Blair and Meadows (1996) ที่วิเคราะห์ปัจจัยหลักทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการเมือง (Political) ด้านเศรษฐกิจ (Economics) ด้านสังคม (Social) และด้านเทคโนโลยี (Technology) พบว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อองค์กรพยาบาล ดังนั้นองค์กรพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งกลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หากบุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าย่อมนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ (พสุ เตชะรินทร์, 2541) การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการเจริญเติบโตและการพัฒนาขององค์กร ในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมาย ดังจะเห็นได้จาก ด้านนโยบายการเมือง เช่นนโยบายการปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูประบบสุขภาพ นโยบายการบริหารงบประมาณแบบใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 และ พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ ส่งผลกระทบต่อระบบบริการ สุขภาพรวมถึงวิธีดำเนินการด้านสาธารณสุข ระบบบริการทางสุขภาพจะอยู่ภายใต้แรงกดดันของความต้อการและความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ตลอดจนการคำนึงถึงสิทธิ คุณค่าความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกัน เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรพยาบาล จะต้องยึดหลักการบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อองค์กร พบว่าจากการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยยังไม่แน่นอนและไม่มั่นคง เพราะมีความผันแปรทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลยังมีการสะสมหนี้สิน ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านงบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างจำกัด ผลที่ตามมา คือ ความก้าวหน้าของการบริการทางสาธารณสุข หยุดชะงัก ประชากรของประเทศมีสุขภาพที่แย่ลง ความไม่เท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสุขภาพ (สุเพ็ญ ลีโทขวลิต, 2543:49) ภาระงานที่มีมากขึ้นภายใต้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ส่งผลให้ผู้บริหารสาธารณสุข ลดงบประมาณการพัฒนาบุคลากร

(อำพล จินดาวัฒน์และคณะ, 2543) นอกจากนี้ จิตตภัทร เครือวรรณ (2543: 4-5) กล่าวว่า ปัจจัยการแข่งขันขององค์กรอยู่ที่ทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือในองค์กรที่มีบุคลากรมีความรู้สูง สามารถปรับตัวได้ง่าย รวดเร็ว มีการระดมองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากปัญหาเศรษฐกิจ ดังกล่าว ส่งผลให้รัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการดำเนินงานทางด้านสาธารณสุขของประเทศ เพื่อให้ระบบบริการสุขภาพและบุคลากรมีการพัฒนา และจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม วัฒนธรรม ก็ส่งผลกระทบต่อองค์กรเช่นกัน ที่เห็นได้ชัดเจน คือ ระดับการศึกษาของประชากรที่สูงขึ้น ประชาชนมีความรู้มากขึ้น มีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และให้ความสำคัญกับภาวะสุขภาพมากขึ้น (สุริย์พร พันพืงและกาญจนา ตั้งชลวิทย์, 2541: 5-60) รวมถึงมีการย้ายถิ่นฐานของประชาชนมากขึ้น ภาวะการเจ็บป่วยและโรคต่างๆ มีความซับซ้อนและรุนแรงเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของประชากร (กระทรวง สาธารณสุข, 2541) ดังนั้นองค์กรพยาบาลในฐานะที่เป็น ผู้ให้บริการด้านสุขภาพจึงต้องมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการโดยเน้นการบริการแบบเชิงรุก ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้ นอกจากนี้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีแนวโน้มที่จะพัฒนาก้าวหน้าต่อไปเรื่อยๆ ซึ่ง Simpson (2000) กล่าวว่า ในอนาคตขององค์กรพยาบาล มีแนวโน้มที่จะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการให้บริการมากขึ้น และเทคโนโลยีที่มีในองค์กรจะถูกนำมาใช้อย่างมีคุณค่ามากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการร่วมตัดสินใจในการให้บริการทางคลินิก และใช้ในการกำหนดนโยบายการบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการใช้เทคโนโลยีให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ตลอดจนมีมาตรฐาน

จากเหตุผลดังกล่าว เห็นได้ว่า สภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงมากทั้งใน ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน นโยบายทางด้านการเมือง นโยบายการบริหารราชการ การเปิด กว้างของข้อมูลข่าวสารต่างๆ และสิทธิเสรีภาพของผู้ป่วย ทำให้บุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องมี การพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ ของตนเอง โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ หรือมีการแสวงหาความรู้ที่แปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นได้อย่างมีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรพยาบาลเกิดการพัฒนาตนเองให้ กลายเป็นบุคคลที่รอบรู้แล้วจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นความท้าทายขององค์กรในการนำกลยุทธ์ ต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ ความสามารถ เพราะการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถจะเป็นพื้นฐานที่ สำคัญในการพัฒนาองค์กร และนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning

organization) ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองโดยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning) ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลซึ่งเป็นระบบสังคมเปิดที่มีความสำคัญยิ่งต่อการให้บริการกับประชาชน การให้บริการรักษาพยาบาลจึงมีความซับซ้อนขึ้นและมีการใช้อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้นแล้ว พยาบาลวิชาชีพยังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการบริการเชิงรุก และชักจูงให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองได้ จากที่กล่าวมาพยาบาลวิชาชีพในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ควรเป็นบุคลากรด้าน สุขภาพที่มีความรู้และความสามารถ มีการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาทั้งด้านความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา พร้อมทั้งปรับตัวให้ทันต่อ สภาพการณ์ความก้าวหน้า ซึ่งการเรียนรู้จำเป็นต้องกระทำทุกสภาพการณ์ตลอดเวลาและเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา แต่อารักษ์ (2543) กล่าวว่า ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกและการใช้ภูมิปัญญาในการพัฒนาระบบบริการที่ดี มีระบบการติดต่อรับและการส่งต่อผู้ป่วยที่รวดเร็ว ระบบการติดต่อ สื่อสารที่รวดเร็ว สามารถปรับตัวให้เข้าปัจจัยบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่สามารถส่งเสริมให้ชุมชน เข้มแข็งได้ สามารถพึ่งตนเองได้ มี คุณภาพชีวิตที่ดี

ฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรพยาบาลที่เป็นระบบสังคมเปิด มีบทบาทในการให้การพยาบาลใน 4 มิติ ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์วิชาการ และการฟื้นฟูสุขภาพ เป็นระบบที่มีความเกนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเน้นที่พัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีคุณภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาทั้งในศตวรรษนี้และศตวรรษหน้าโดยความรู้จะเป็นตัวกำหนดระดับความสามารถในการแข่งขันทั้งในระดับบุคคลและระดับหน้ทั้งการค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยต่าง ๆ ทำให้ทราบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งที่มาของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถค้นพบได้จากผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดของ Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษา และ พฤติกรรมองค์กร

ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด มีผลงานเขียนร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญาของ Donald Schon แห่ง Massachusetts institute of technology (MIT) ในปี 1978 ในหนังสือ Organizational learning : A theory of action perspective ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดย ในระยะเริ่มแรกในหนังสือเล่มนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร (Organizational learning) ต่อมาผู้มีบทบาทสร้างความสำเร็จเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับก็คือ Senge ศาสตราจารย์ของ MIT เป็นผู้ก่อตั้ง MIT center for organizational learning ในปี 1990 ซึ่ง Senge ได้ใช้คำว่า Learning organizational แทนคำว่า Organizational learning และเพื่อเป็นการถ่ายโอนแนวคิดสู่การปฏิบัติได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ให้แก่องค์กรบริษัทชั้นนำต่างๆ ณ Sloan of management, MIT ในปี 1994 และคณะได้ออกหนังสือเล่มหนึ่งชื่อ The fifth discipline fieldbook : strategy and building a learning เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ นอกจากนั้นมีแนวคิดของ Marquardt (1996) ได้กล่าวถึงความป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าต้องมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตสามารถจัดการความรู้ และสามารถใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน (บุบผา พวงมาลี, 2542 : 42-43)

จากการศึกษาของ Marquardt และ Reynolds (1994) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การที่องค์กรมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต สามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จและพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับโลก นอกจากนั้น Marquardt (1996) ยังได้รวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่ามี 5 องค์ประกอบคือพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamic) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) การเสริมความแข็งแกร่งแก่บุคคล (People empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge management) การใช้เทคโนโลยี (Technology application) จะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีการเรียนรู้และสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ควบคู่กับการเรียนรู้นั้น จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร องค์กรจึงควรเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเพิ่มทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการศึกษาแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม หลังจากนั้นจึงมีการถ่ายโอนความรู้สู่ระดับองค์กร ให้เกิด

เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) และการเรียนรู้จะต้องกระทำทุกสภาพการณ์ ตลอดเวลาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของบุคคล เหล่านั้น เป็นเรื่องทีละเอียดย้อน ดังนั้นองค์กรแต่ละแห่งจะต้องนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ให้ เหมาะสมกับองค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องเริ่ม จากการเรียนรู้ในระดับบุคคล แล้วจึงมีการถ่ายทอดความรู้ในทีมร่วมกัน หลังจากนั้นจึงจะเกิด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ อย่างไรก็ตามเมื่อองค์กรพยาบาลใดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่นั้น ควรมีการ สร้างตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ซึ่งตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้นั้น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพบริการขององค์กรพยาบาลได้ เป็นอย่างดี ซึ่งใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี (Theoretical definition) เป็น วิธีการนำตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ได้มาจากการคัดเลือกตามหลักทฤษฎีมาพิจารณากำหนดน้ำหนัก ตัวแปรตามความสำคัญของตัวแปร โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Future Research = EDFR) ซึ่งปัจจุบันเทคนิค EDFR เป็นเทคนิคการวิจัยที่ผสมผสานระหว่าง เทคนิคเดลฟายและเทคนิค EFR เข้าด้วยกัน โดยการนำจุดดีของเทคนิคเดลฟายและเทคนิค EFR แล้วพัฒนาเป็นเทคนิค EDFR ทั้งนี้โดยการปรับปรุงวิธีการให้มีความยืดหยุ่นและมีความ เหมาะสมมากขึ้น จนกระทั่งได้อาณาเขตภาพของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยศึกษา การวิจัยโดยใช้เทคนิค EDFR ช่วยทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด และข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530: 50) และตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นเป็นดัชนีรวม (Composite indicator) ซึ่งได้จากการรวมค่าดัชนีด้วยวิธีบวก (Additive method) เป็นดัชนีที่มีความเหมาะสม ในการนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความน่าเชื่อถือมากกว่าดัชนีที่เป็น ตัวแทนหรือดัชนีเดี่ยว ดังนั้นการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการ พยาบาลจึงมีความสำคัญมาก เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพบริการ ขององค์กรพยาบาลได้เป็นอย่างดี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ในอนาคตอาจ จะใช้ในการประเมินองค์กรใดมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอยู่ในระดับใด

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลจึงมี ความสำคัญมากเพราะผู้บริหารองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาจากตำราวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างๆ มากมาย แต่การศึกษากการพัฒนาตัวชี้วัด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนยังไม่ได้มีผู้ศึกษาไว้

จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัด และจากวิธีการศึกษาโดยใช้เทคนิคการวิจัย EDFR ที่มีผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์เป็นผู้ตอบแบบสอบถามจึงมีความเหมาะสมมากที่สุด ในการได้มาซึ่งตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรเพื่อการแข่งขันทางด้านคุณภาพบริการที่ดี จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

ปัญหาการวิจัย

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนประกอบด้วยตัวอะไรบ้างที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. มุ่งศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน โดยการศึกษาจากองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ
2. กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาดัชนี โดยยึดหลักทฤษฎี (Theoretical definition) ทำการคัดเลือกองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัด โดยผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research = EDFR) และตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นเป็นดัชนีรวม (Composite indicators) ซึ่งได้จากการรวมค่าดัชนีด้วยวิธีบวก (Additive method)
3. กรอบแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาจากตำราเอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (The fifth discipline) ที่จะสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal

mastery) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) จากการศึกษาของ Marquardt และ Reynolds (1994) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ เป็นองค์กรที่มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตสามารถเรียนรู้การจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จและพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 3 ระดับคือ การเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับโลก นอกจากนี้ Marquardt (1996) สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบคือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamic) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) การเสริมความเข้มแข็งบุคคล (People empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge management) การนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology application) บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Appropriate structure)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมหรือคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม หรือการดำเนินกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล ที่ส่งเสริมให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การที่ทีมของพยาบาลวิชาชีพมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ โดยผ่านการเสวนาและการอภิปรายร่วมกัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญา และเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่มีความสนใจ กระตือรือร้นใฝ่การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง และสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ด้านการมีแบบแผนทางความคิด (Mental model) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจและสามารถจำแนกแยกแยะต่อ เหตุการณ์ สถานการณ์ กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยมให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share vision) หมายถึง การสร้างแนวคิด หรือทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพพ้องกัน ในฝ่ายการพยาบาลในเรื่องของเป้าหมาย พันธกิจของฝ่ายการพยาบาล เป็นแนวทางปฏิบัติมุ่งสู่จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์กร

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีวิธีการคิด การอธิบาย และทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น มองความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล โดยใช้องค์ความรู้และข้อมูลเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับกระบวนการและสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ กับฝ่ายการพยาบาล

ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ (Technology application) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจและใช้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัยและที่มีในหน่วยงานควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

ด้านบรรยากาศองค์กร (Organization atmosphere) หมายถึง ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ มีการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการใฝ่หาความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ด้านการบริหารองค์กร (Organizational management) หมายถึง การบริหารงานโดยผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ทำหน้าที่วางแผน กำกับการ และเอื้ออำนวยทรัพยากรด้านต่างๆ การจัดโครงสร้างองค์กร ที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และฝ่ายการพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดัชนีรวม (Composit indicator) หมายถึง กลุ่มของตัวชี้วัดที่ใช่วงชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน เป็นดัชนีที่ได้จากการรวมตัวชี้วัดที่ใช่วงชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญและการกำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญโดยผู้เชี่ยวชาญ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นแนวทางในการประเมินระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป

2. ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพระบบบริการทางสุขภาพของ
ฝ่ายการพยาบาล และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฝ่ายการพยาบาล
3. นำผลการวิจัยไปใช้ในการทำการวิจัยขั้นต่อไป