

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ระหว่าง

โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

A Comparison of Learning Organization of Nursing Departments Between Accredited and Non-Accredited Community Hospitals, Public Health Inspection Region 1 as Perceived by Professional Nurses

สุกานดา สำเภาทอง (Sukanda Sampaothong)* มุกดา หนูศรี (Mukda Nuysri)**

วรรณิ ตปนิยากร (Wannee Tapaneyakorn)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล (2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล (3) ประสิทธิภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล และ (4) ปัจจัยที่เอื้อ ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 514 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจำนวน 10 คนจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลและ (2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ประสิทธิภาพในการพัฒนากลุ่มการพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่เอื้อ และปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คนได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 0.8 และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูง ส่วนโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง (2) คะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 (3) แนวทางการพัฒนากลุ่มการพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดประชุมวิชาการในการประชุมประจำเดือน 2) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากการที่พยาบาลไปอบรมภายนอกหน่วยงาน 3) การร่วมกันกำหนดค่านิยมของกลุ่มการพยาบาลและกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนของกลุ่มการพยาบาล (4) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) นโยบายที่ชัดเจน 2) มีกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพ และ 3) ภาวะผู้นำของผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ ปัญหาและอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ 1) บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา 2) พยาบาลอายุมาก ภาระงานมาก และมีปัญหาสุขภาพ และ 3) การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช kansuda.sam@hotmail.co.th

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช mtanchai@yahoo.com

*** อาจารย์ผู้อำนวยกรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี wanneebcn@yahoo.com

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study the level of learning organization in Nursing Departments, (2) to compare learning organization of nursing departments between accredited and non-accredited community hospitals in public health inspection region 1, (3) to explore experiences in developing learning organization of nursing departments, and (4) to investigate successful factors and factors which caused problems and obstacles in building learning organization of nursing departments, public health inspection region 1.

The sample comprised two groups. The first included 514 professional nurses who had worked for at least 1 year in community hospitals in public health inspection region 1. They were selected by the multi-stage random sampling technique. The second included 10 head nurses of nursing departments. They were selected by the purposive sampling technique.

The research tools used for collecting the data were questionnaires comprising 2 sections: (1) personal data and (2) learning organization. These tools were tested for content validity and reliability. The content validity index (CVI) was 0.83, and the Cronbach alpha coefficient of the second section was 0.968. Research data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation), independent t-test, and content analysis. The research findings were as follows. (1) Nurses rated learning organization of nursing departments at accredited community hospitals where at the high level; whereas, they rated learning organization of nursing departments at non-accredited community hospitals at the moderate level. (2) There was significantly different of learning organization of the nursing departments between accredited and non-accredited community hospitals in public health inspection region 1 ($p < .01$). (3) The guidelines for developing learning organization of the nursing departments were as follows: 1) arrange monthly academic meetings, 2) promote exchanging knowledge of professional nurses who were trained outside their departments, and 3) share vision of nursing organizations and state explicitly their policy. (4) successful factors of learning organization included the following: 1) policy must be clear, 2) establish a process of development and hospital accreditation, and 3) all nursing administrators need to embrace leadership. Problems and obstacles included the followings: 1) staff did not perceive the importance of learning organization, 2) some staff were approaching retirement age but their workload was heavy and they also had their own health problems, and 3) communication is not efficient.

Keywords: Learning organization of nursing department, Hospital accreditation, Community Hospitals, Public Health Inspection Region 1

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคของโลกไร้พรมแดนในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาบริการสุขภาพสำหรับประชาชนก็มีการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคแห่งการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ได้ใช้เกณฑ์การผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรรงบประมาณเพิ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้หน่วยบริการปรับปรุงบริการให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด โรงพยาบาลต่างๆจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพบริการในด้านต่างๆ เพื่อเข้าสู่กระบวนการพัฒนาและ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2552) โดยกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล คือกลไกกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลควบคู่ไปกับการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากองค์กรภายนอกในปัจจุบันองค์กรภายนอกที่ประเมินการพัฒนาและให้การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลคือ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล องค์กรมหาชน (สรพ.) โดยทางสถาบันได้แบ่งลำดับขั้นของการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลเป็น 3 ระดับคือ 1) ขั้นที่หนึ่ง เน้นการใช้กิจกรรมทบทวนเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากปัญหาที่เคยประสบมาและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ขั้นที่สอง เน้นให้ทีมงานของสถานพยาบาลนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากขั้นที่หนึ่ง มาจัดวางระบบงานหรือบริการที่สำคัญเพื่อป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น และ 3) และขั้นที่สามเป็นการพัฒนาต่อยอดจากขั้นที่สอง โดยเน้นการขับเคลื่อนคุณภาพของงานทั้งองค์กร ผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ การสื่อสาร การประสานงาน เชื่อมโยงบูรณาการ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร(สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์การมหาชน) 2553)

การที่โรงพยาบาลจะสามารถพัฒนาคุณภาพอย่างมีระบบและต่อเนื่องนั้นทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จ โรงพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรให้มีจิตวิญญาณ และมีความจริงใจในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้อย่างเป็นเครือข่ายในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้แบบมีพลังร่วม อันนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร (คำนิง ผุดผ่อง 2547:34) รวมถึงต้องพัฒนาให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ที่หลากหลายเพราะการพัฒนาในแต่ละเรื่องนั้นต้องอาศัยองค์ความรู้จากหลายๆ แขนงประกอบกันและใช้อย่างบูรณาการ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จจะต้องใช้วิธีการเชิงรุก (proactive) ต้องใช้การเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร (ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ 2547:54) ซึ่งลักษณะที่กล่าวมาคือลักษณะของ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง กล่าวได้ว่า ทั้งกระบวนการพัฒนาคุณภาพเพื่อ การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และกระบวนการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างความสามารถให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศ

กลุ่มการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่มีมากกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน มีบทบาทสำคัญในทีมสหวิชาชีพ เพราะเป็นกลุ่มบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดและให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีหน้าที่หลักในการให้บริการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล มีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ ร่วมกับกลุ่มวิชาชีพแพทย์และทันตแพทย์ เป็นกลุ่มบุคคลที่ค่อนข้างมีอิทธิพล ที่จะนำการพัฒนาคุณภาพบริการไปสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน เพราะเป็นกลุ่มที่จะทำให้อุ้รับบริการเกิดความเชื่อถือนในเรื่องคุณภาพบริการของโรงพยาบาล (Weiner et al.,1997: 491-510 อ้างใน พาณิ สิตะกลิน,2547) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้ มีทักษะและความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เพื่อส่งเสริมให้พยาบาล

วิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและผลการดำเนินงานขององค์กรพยาบาลบรรลุตามเป้าหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ. 2551-2555 ที่มุ่งพัฒนาระบบบริการสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นการใช้ความรู้เป็นฐานการตัดสินใจ อาศัยกลยุทธ์การสร้างและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการความรู้ในทุกหน่วยงานขององค์กรพยาบาล (สำนักการพยาบาล 2551: 3) ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลจะเป็นกลไกหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาคุณภาพอย่างมีระบบและต่อเนื่องในระดับโรงพยาบาล ส่งผลให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากองค์กรภายนอก สถานการณ์ปัจจุบัน ณ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2554 โรงพยาบาลชุมชนในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 จำนวน 36 แห่ง ได้รับการรับรองคุณภาพ 16 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 44 และ ในจำนวนโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพแล้ว หมคอาชุกรับรองคุณภาพ จำนวน 3 แห่ง มีโรงพยาบาลอีกจำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 56 ที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ว่าอยู่ในระดับใด และมีความแตกต่างกันหรือไม่ในโรงพยาบาลที่ได้รับการและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ และดำเนินการสัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ในโรงพยาบาลที่จะเน้นเล็งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูง และต่ำ เพื่อศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนากลุ่มการพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาปัจจัยที่เอื้อให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล เพื่อนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล และพัฒนาคุณภาพบริการโดยรวมของโรงพยาบาลเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ ส่วนโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพแล้วสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการรักษาสภาพการเป็นโรงพยาบาลคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ
3. เพื่อศึกษาประสบการณ์ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ของทุกแผนกในกลุ่มการพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยแบ่งเป็นโรงพยาบาลที่ได้การรับรองคุณภาพ

และยังไม่หมดอายุการรับรอง 13 แห่ง จำนวน 606 คน โรงพยาบาลที่หมดอายุการรับรองคุณภาพและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ 23 แห่ง จำนวน 846 คน รวมทั้งหมด 1,452 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ 242 คน และโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ 272 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจำนวน 10 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงพยาบาลที่คะแนนเฉลี่ยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลสูง 5 อันดับแรก และโรงพยาบาลที่คะแนนเฉลี่ยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลต่ำ 5 อันดับสุดท้าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล และชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ประสบการณ์ในการพัฒนา ปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา Content validity index (CVI) เท่ากับ 0.83 ค่าความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.968

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 51.08 สถานภาพสมรสมากที่สุดร้อยละ 62.44 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 95.6 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.65 และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 35.80 ส่วนในโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลก็เช่นเดียวกันกล่าวคือ ร้อยละ 60.39 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 90.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 52.54 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 36.08

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้และยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ โดยภาพรวม พบว่าโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.65$) โรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพด้านพลวัตการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ การให้อำนาจและการสร้างความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) และการใช้เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$) เช่นเดียวกับโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพก็พบว่าด้านพลวัตการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือการให้อำนาจและการสร้างความสามารถให้กับบุคลากรคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.42$) การใช้เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรและการจัดการความรู้ก็มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน
เขต 1 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ (n= 229) และยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (n= 255)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล	รพ. ได้รับการรับรองคุณภาพ			รพ. ยังไม่ได้รับการรับรอง คุณภาพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พลวัตรการเรียนรู้	3.76	0.46	สูง	3.62	0.48	สูง
การให้อำนาจและการสร้างความสามารถให้กับบุคลากร	3.68	0.53	สูง	3.42	0.61	สูง
การจัดการความรู้	3.62	0.51	สูง	3.30	0.60	ปานกลาง
การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.61	0.56	สูง	3.27	0.66	ปานกลาง
การใช้เทคโนโลยี	3.48	0.61	สูง	3.06	0.71	ปานกลาง
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.65	0.45	สูง	3.33	0.52	ปานกลาง

3. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการ
สาธารณสุขที่ 1 ที่ได้และยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ โดยใช้สถิติ Independent t-test
พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1
ที่ได้รับและยังไม่ได้การรับรองคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งรายด้านและโดยภาพรวม ดัง
แสดงในตารางที่2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล
ชุมชนเขต 1 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ (n= 229) และยังไม่ได้การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (n= 255)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล	รพ. ได้รับการรับรอง		รพ. ยังไม่ได้รับการ		t	p-value
	คุณภาพ		รับรองคุณภาพ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
พลวัตรการเรียนรู้	3.76	0.46	3.62	.48	3.34	0.001
การให้อำนาจและการสร้างความสามารถให้กับ บุคลากร	3.68	0.53	3.42	.61	4.94	0.000
การจัดการความรู้	3.62	0.51	3.30	.60	6.34	0.000
การปรับเปลี่ยนองค์กร	3.61	0.56	3.27	.66	6.04	0.000
การใช้เทคโนโลยี	3.48	0.61	3.06	.71	6.83	0.000
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	3.65	0.45	3.33	.52	6.40	0.000

4. ประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 พบว่าหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีประสิทธิภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแนวทางที่คล้ายคลึงกัน โดยเรียงตามประสิทธิภาพการใช้ตามลำดับจากมากไปน้อย คือ 1) ใช้การจัดประชุมวิชาการในการประชุมประจำเดือนของกลุ่มการพยาบาลและ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากการที่พยาบาลไปอบรมจากหน่วยงานภายนอกมาเสนอในการประชุมประจำเดือน 2) กำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ที่ชัดเจนของกลุ่มการพยาบาล 3) ร่วมกันกำหนดค่านิยมของกลุ่มการพยาบาล 4) สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้โดยการเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและนอกสถานที่ และการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีเครือข่ายระดับจังหวัด และ 5) ใช้กรณีศึกษาทางการพยาบาล

5. ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ

5.1 ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มี 6 ประการ ได้แก่ 1) โรงพยาบาลมีนโยบายสนับสนุนอย่างชัดเจน 2) กระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 3) ภาวะผู้นำของผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ 4) การมีส่วนร่วมจากพยาบาลวิชาชีพ 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ 6) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้

5.2 ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบ 2 ประการ คือ 1) ปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา พยาบาลอายุมากและมีปัญหาด้านสุขภาพ พยาบาลภาระงานมากไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนา และพยาบาลขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยี และ 2) ปัญหาด้านการสื่อสารได้แก่การสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพกลุ่มการพยาบาลมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกโรงพยาบาล สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเนื่องและอบรมการพยาบาลเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น จัดให้มีการประชุมประจำเดือน มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีระบบการมอบหมายงานและการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการวางแผนพัฒนางานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามผลการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาความสามารถของตนเองมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาคำการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ที่พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง (วุฒิพร พรหมราษฎร์ 2550 ; สายใจ รัตนพันธ์ 2549 ; ราณี หงส์สถิต 2546) การศึกษาของ วิศนีย์ พรหมพันธ์ (2544) พบว่าในโรงพยาบาลที่นำระบบคุณภาพโรงพยาบาลตามเกณฑ์ของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้สร้างกลไกการพัฒนาองค์กร มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ และแนวคิดการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ การมีส่วนร่วม และการให้การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผู้นำคุณภาพต้องมีความรู้ ความสามารถ และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องให้ความร่วมมือในการทำงานซึ่งมีผู้ช่วยเป็นศูนย์กลาง มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน มีคู่มือการปฏิบัติงานคุณภาพและติดตามตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

โรงพยาบาล ที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านพลวัตรการเรียนรู้ และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระหว่างกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพในขั้นที่หนึ่ง หรือขั้นที่สอง รอการประเมินเพื่อรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์กรมหาชน) หรือ สรพ. ซึ่งในกระบวนการพัฒนา กลุ่มการพยาบาลจะมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมทั้งในและนอกโรงพยาบาล สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเนื่อง และอบรมการพยาบาลเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น จัดให้มีการประชุมประจำเดือน มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีระบบการมอบหมายงานและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการวางแผนพัฒนางานในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ มีการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลตามผลการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาความสามารถของตนเองมากขึ้นเช่นเดียวกับในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ส่งผลให้ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตรการเรียนรู้และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ในกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพในขั้นที่หนึ่ง และขั้นที่สอง จะมีการดำเนินกิจกรรมทบทวน 12 กิจกรรม ทั้งภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และในทีมสหวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทพร โชตินิชิต (2540) พบว่าการทำงานแบบทีมข้ามสายงานมีส่วนสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร การจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากยังอยู่ในกระบวนการพัฒนาทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 3 ด้านนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพซึ่งคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การที่คะแนนเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขเขต 1 ที่ได้รับการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูงกว่าโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ เนื่องจากโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพนั้นได้ผ่านกระบวนการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กร เกิดกระบวนการเรียนรู้จากการประเมินและพัฒนาตนเอง และเรียนรู้จากการประเมินจากบุคคล ภายนอกบุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยในกระบวนการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรผู้ปฏิบัติทุกระดับและทุกหน่วยงาน และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลถือว่าเป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญเนื่องจากเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้บริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลคือ ความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาและการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (อัจฉริ จันทนจุลกะ 2544; สายสมร กลยาณี 2543) ซึ่งการที่บุคลากรจะมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลนั้นต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายด้าน มีการประสานแนวคิดของการบริหารจัดการกับการพัฒนาคุณภาพ โดยระดมทรัพยากรทั้งหมดขององค์กรมาร่วมกันปรับปรุงระบบและวิธีการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับผลงานโดยมีการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2552)

ประสบการณ์ที่แตกต่างกันในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ โดยเฉพาะประเด็นที่สำคัญ 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การสื่อสารข้อมูลนโยบายที่ชัดเจนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุม การใช้เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้ทุกหน่วยงานรับทราบ เพราะการสื่อสารข้อมูลนโยบายที่ถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรินทร์ กิรติกลีกร (2549) ศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข พบว่าควรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนและกระจายความรับผิดชอบมากที่สุด ควรสนับสนุนการพัฒนากิจกรรมให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ควรมีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันในระดับมาก 2) การทบทวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์และปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ซ้ำ 3) การจัดเวทีเรื่องเล่าความดีของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันชื่นชมอย่างน้อยปีละครั้ง 4) มีการจัดตั้งทีมย่อยในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลรายโรค โดยมีตัวแทนจากแต่ละหน่วยงานมาร่วมกันพัฒนางาน และ 5) ประเมินความต้องการด้านการพัฒนาองค์ความรู้ของพยาบาล

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 มี 6 ประเด็น ดังนี้

(1) โรงพยาบาลมีนโยบายสนับสนุนอย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนตั้งแต่ระดับโรงพยาบาล ผู้อำนวยการให้นโยบายที่ชัดเจนและมีการสนับสนุนงบประมาณทั้งในด้านการจัดอบรมในหน่วยงาน และนอกสถานที่ รวมทั้งการศึกษาดูงานต่างๆ ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ และมีการถ่ายทอดลงสู่ระดับหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ของโรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก ที่มีนโยบายชัดเจนในระดับโรงพยาบาลและนำสู่บุคลากรโดยให้บุคลากรทุกคนจัดทำวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้หลักการและแนวทางการพัฒนาคุณภาพและการสร้างสุขภาพ ให้ทุกคนยอมรับ มีการให้เรียนรู้ทั้งการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การอ่านหนังสือและจากการปฏิบัติจริง (พิเชษฐ บุญญิตี 2549)

(2) กระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เพราะเป็นกลไกกระตุ้นและส่งเสริมให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กรอย่างมีระบบ ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง (อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล 2542)

(3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับ ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องผลักดันนโยบายอย่างต่อเนื่อง โดยต้องใช้หลายๆ กลยุทธ์ เช่น การกำหนดเป็น KPI รายบุคคล การให้รางวัลสำหรับทีมงานที่มีการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ดี รางวัลนวัตกรรมดีเด่น เรื่องเล่าดีเด่น เป็นต้น โดยผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำต้องสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น เปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้มีความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพยาบาล จัดเวที หรือเปิดโอกาสให้พยาบาลได้นำเสนอผลงานโครงการ หรือนวัตกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ให้การยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ให้กำลังใจ เป็นต้น ผู้นำทุกระดับถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พัทธรา พันธุ์เจริญ (2546); ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ (2546); และสายใจ รัดนพันธ์ (2546) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(4) การมีส่วนร่วมจากพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทางการพยาบาลเป็นบุคคลสำคัญมากที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การที่พยาบาลมีความกระตือรือร้นในการที่จะแสวงหาความรู้ มีความพร้อมและพยายามในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ กล้าแสดงความคิดเห็นเสนอแนวทางการพัฒนาใหม่ๆ หรือนวัตกรรมต่างๆ รวมทั้งนำความรู้หรือทักษะต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาเพิ่มเติมมาเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนกับพยาบาลทั้งภายในและภายนอกแผนก จะช่วย

ส่งเสริมให้การพัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 1996) ที่ว่า การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นโดยผ่านการเรียนรู้ในระดับบุคคลเท่านั้น และการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลในองค์กรนั้นๆ ยินยอมผูกพันและใช้ความสามารถในการที่จะเรียนรู้ เพราะหมายถึงการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้โดยผ่านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานประจำวัน งานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะหรืองานโครงการพิเศษ รวมถึงความเข้าใจอย่างถ่องแท้ของบุคคลนั้นเอง (Personal insights) ในการเรียนรู้ระดับบุคคลนี้จะต้องมีการวางแผนในการพัฒนา ทั้งนี้ เพราะจะต้องยึดหลักการว่าให้บุคคลในองค์กรยอมรับว่าการเรียนรู้คือวิถีทางในการดำเนินชีวิต ไม่ใช่งานเฉพาะกิจเพราะในระยะยาวแล้วการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคลจะนำไปสู่ขั้นของการเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า

(5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงนโยบายต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาล ต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การประชุมชี้แจง การเขียนหนังสือให้ทราบ ปิดป้ายประกาศ สื่อสารผ่านหัวหน้างาน และใช้การตรวจเยี่ยมและนิเทศในหน่วยงาน เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรินทร์ กิรติกลีกร (2549) ศึกษาแนวทางพัฒนาทีมงานผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข พบว่าควรมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และการศึกษาของแสดมปี และหลุยส์ (Stamp & Louise 1997) ที่ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสบการณ์การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาสู่การปฏิบัติของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงกี ผลการศึกษาพบว่า การแสดงออกทางด้านการสื่อสารเป็นบทบาทสำคัญที่ทำให้เกิดกลยุทธ์ ที่เชื่อมโยงผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้

(6) การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ คอมพิวเตอร์และ สื่อทางอินเทอร์เน็ต เอกสารความรู้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ จะทำให้สามารถค้นหาความรู้และข้อมูลได้สะดวกขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒิพร พรหมราษฎร์ (2550: 102) ที่พบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 มี 2 ประเด็น ดังนี้

(1) ปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ 1) พยาบาลบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา จากโครงสร้างการบริหารงานของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จะเห็นว่าพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในองค์กร ประกอบด้วยหน่วยงานย่อยอีกหลายหน่วยงาน พยาบาลในแต่ละหน่วยงานย่อยต้องมีการจัดอัตราค่าจ้างหมุนเวียน เพื่อให้มีพยาบาลดูแลผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีความเห็นว่าพยาบาลมีการรับรู้และความสนใจแตกต่างกัน พยาบาลบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา มุ่งทำงานประจำเป็นส่วนใหญ่ส่งผลให้ไม่มีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ไม่กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการที่พยาบาลบางส่วนไม่เห็นความสำคัญของและ ไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลเนื่องจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ต่อเนื่อง มีการประชุมร่วมกันน้อย ไม่เข้าใจแนวคิดของการพัฒนา สอดคล้องกับการศึกษาของ นภา รังสิวิโรจน์ (2544) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร ศูนย์บำบัดรักษาเสพติด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลที่พบมากที่สุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถสละเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพได้เพราะมีงานประจำที่ต้องปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพและรับรองคุณภาพการพยาบาล เจ้าหน้าที่ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2) พยาบาลอายุมาก มีปัญหาด้านสุขภาพและภาระงานมากทำให้ไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนา หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีความเห็นว่า อายุของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาลมากขึ้น บางส่วนมีปัญหาด้านสุขภาพ เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการที่มีพยาบาลที่อายุมากขึ้น ต้องปฏิบัติงาน

ทั้งเวรเช้า บ่าย และดึก ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า รวมทั้งนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้มีผู้รับบริการจำนวนมาก ภาระงานพยาบาลเพิ่มมากขึ้น พยาบาลมุ่งทำงานประจำเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ไม่กระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉริ จันทนจุลกะ (2544) พบว่าปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ ไม่เข้าใจแนวคิดของการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ ไม่มีเวลาเนื่องจากภาระงานมาก การสื่อสารไม่ชัดเจนหรือไม่ต่อเนื่อง มีการประชุมร่วมกันน้อย ขาดความร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน และการยึดติดกับระบบงานเดิม 3) พยาบาลขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยี หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีความเห็นว่าพยาบาลมีพยาบาลบางส่วนที่ไม่ชำนาญด้านการใช้เรื่องเทคโนโลยีและสารสนเทศ รวมถึงการใช้งานโปรแกรมต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลที่มีอายุค่อนข้างมากทำให้มีปัญหาในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของเขาวนา ยงยืน (2551) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือด้านบุคลากร และพบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับบริหารและระดับปฏิบัติการมีระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 1996) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการจัดการความรู้ขององค์กร การใช้และการเข้าใจเทคโนโลยีเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการเรียนรู้ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ร่วมกับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบที่ช่วยสนับสนุนในการเรียนรู้และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำข้อมูล จัดเก็บและกระจายความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นการที่พยาบาลขาดความชำนาญด้านเทคโนโลยีจึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

(2) ปัญหาด้านการสื่อสาร หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่กลุ่มการพยาบาลมีบุคลากรจำนวนมาก มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องมีการจัดเวรผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนขึ้นปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า บ่าย และดึก การนัดประชุมประจำเดือนไม่สามารถมาร่วมประชุมได้ทุกคน มีปัญหาในการสื่อสารข้อมูลต่างๆขององค์กรสู่พยาบาลระดับปฏิบัติการส่งผลให้บางส่วนไม่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของโรบินส์ (Robbins, S.P., 2005 : 136-146) ที่ได้สรุประบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีส่วนช่วยให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ทิศทางการสื่อสารที่เป็นการไหลของข้อมูล และความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร จากระดับการบังคับบัญชาต่างๆ ในองค์กร เช่น การสื่อสารระดับตำแหน่งเดียวกันในรูปแบบการประชุม และการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ การสื่อสารจากระดับตำแหน่งที่สูงกว่าไปยังระดับที่ต่ำกว่าในรูปแบบนโยบายการบริหารและประกาศต่างๆ และการสื่อสารระดับตำแหน่งต่ำกว่าไปยังตำแหน่งที่สูงกว่าโดยการนำเสนองาน และข้อร้องเรียนต่างๆ 2) วิธีการสื่อสารประกอบ ด้วย การสื่อสารด้วยคำพูด เช่น การสอนงาน การประชุม การจัดอบรม การสื่อสารด้วยการเขียน เช่น การประกาศนโยบาย และจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ การสื่อสารด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เช่น การส่งอีเมล อินทราเน็ต อินเทอร์เน็ต และการประชุมระบบ videoconference ในทางตรงข้ามการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มการพยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยพัฒนาทั้งทิศทางและวิธีการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรทราบถึงความจำเป็นในการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน ลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้มีความรู้สึกว่าการทำงานเกิดความคุ้มค่า มีความสุขและเกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปในการทำงาน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2
The 2nd STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถนำไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงขึ้นได้ กล่าวคือ

1. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลได้สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือโครงการใหม่ๆ ในการพัฒนาความรู้และพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โดยจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานและกลุ่มการพยาบาล ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ร่วมกัน มีกลยุทธ์ในการจูงใจโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยเพิ่มขึ้น จัดเวทีให้ได้นำเสนอผลงานการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล นวัตกรรมทางการพยาบาลต่างๆ อย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศควรมีแนวทางในการกระตุ้นและส่งเสริมให้พยาบาลได้ใช้สื่อต่างๆ หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้หรือนำมาพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลมากขึ้น รวมทั้งจัดให้มีการประเมินความรู้หรือทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีของบุคลากรทางการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อและเทคโนโลยีของบุคลากรทางการพยาบาลให้สามารถนำองค์ความรู้หรือสื่อต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่อย่างแพร่หลายมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพมาตรฐานและทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ได้รับความปลอดภัย และประทับใจในคุณภาพการบริการพยาบาล
3. พัฒนาการสื่อสารในองค์กรให้มีประสิทธิภาพจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบถึงนโยบายต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาลด้วยการสื่อสารหลายช่องทาง เช่น การประชุมชี้แจง การเวียนหนังสือให้ทราบ ปิดป้ายประกาศ สื่อสารผ่านหัวหน้างาน และใช้การตรวจเยี่ยมและนิเทศในหน่วยงาน เป็นต้น รวมถึงวางแผนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของทีมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้เทคนิคการสนทนาได้ตอบหรือสุนทรียสนทนา โดยอาจเริ่มจากการพัฒนาความรู้ในการใช้เทคนิคการสนทนาได้ตอบ ฟังทักษะ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลได้ใช้เทคนิคการสนทนาได้ตอบหรือสุนทรียสนทนาเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คำนึ่ง ผุดผ่อง (2547) "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- นันทพร โชติณัฐ (2540) "การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แบบข้ามสายงาน" ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พัชรา พันธุ์เจริญ (2546) "ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารในองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พานี สีตะกลิน (2547) "การพัฒนาคุณภาพบริการ" ในเอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล หน่วยที่ 13 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- พิเชษฐ บุญญติ (2549) "การจัดการความรู้และข้อมูลข่าวสารทางสุขภาพ" ใน ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสุขภาพและการจัดการ หน่วยที่ 13 หน้า 48-57 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- เขาวนา ขงฮีน (2551) "การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์" วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- รานี หงษ์สถิตย์ (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชลบุรี" วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัชรินทร์ กิริติกสิกร (2549) "แนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทัศนะของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข" ปริญญานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิศณี พรหมพันธุ์ (2544) "การนำระบบพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาล ภูมิศึกษาโรงพยาบาล ก" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วุฒิพร พรหมราษฎร์ (2550) "การพัฒนารูปแบบสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแวงใหญ่ อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น" วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศุกลันต์ ปู่ประเสริฐ (2546) "ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สายใจ รัตนพันธ์ (2549) "ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16" วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สายสมร กลยาณี (2543) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้กับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาคุณภาพบริการของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในโรงพยาบาล นพรัตน์ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข" วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลโรงพยาบาล (2552) *คู่มือการนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติ สำหรับมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพแบบลดลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี กรุงเทพฯ ๑๕๖*
- สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล(องค์การมหาชน) (2553) "ระเบียบสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการพัฒนาและรับรองคุณภาพของสถานพยาบาล" ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม 2553
- สำนักงานพยาบาล (2551) *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ พ.ศ.2551-2555 กรุงเทพฯ สามเจริญพาณิชย์*
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพ (2552) "เกณฑ์คุณภาพบริการและการประเมิน" เอกสารประกอบการบรรยาย การดำเนินการงบประมาณที่จัดสรรตามเกณฑ์คุณภาพบริการ ปีงบประมาณ 2553
- อนุวัฒน์ ศุภชุตกุล (2542) *เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพคู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ กรุงเทพฯ สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล*

อัจฉรี จันทนจุลกะ (2544) "การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรพยาบาล งานการพยาบาล
ผู้ป่วยกุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization : A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.

Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization : Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. 2nd ed. Davies- Black Publishing ,INC.Pato Alto,CA.

Robbins, S.P. (2005). *Essentials of Organization behavior*. 8th ed. Saddle River,NJ: Pearson Prentice-Hall.

Stamp & Louise (1997) *Journal From Concept to Practice: One Company's Experience with The Learning Organization*. [CD-ROM]. Abstract From:DAO Document File:Dissertation Abstracts item: 19809