

บทความการวิจัย

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล

โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

NURSE'S OPINIONS TOWARDS THE LEARNING ORGANIZATION OF NOPPARAT
RAJATHANEE HOSPITAL.

ภิชญ์ ศิริถาวรวงศ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลที่ทำงานที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำนวน 51 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่ทำงานที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำนวน 45 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แบ่งเป็นชายจำนวน 15 คน หญิงจำนวน 30คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.89 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.11 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 11.11 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.67 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.11 และจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.67 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.11 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.22 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 15.56 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.11

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นด้านที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีพร้อมที่จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องการเมืองที่ปฏิบัติงานให้บรรลุตามตัววัดที่ท่านและผู้บังคับบัญชาาร่วมกันกำหนด รองลงมาคือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยเฉพาะเรื่องการจัดงบประมาณสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเปิดโอกาสอย่างทั่วถึง ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยเฉพาะเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงาน

ในหน่วยงานของท่านได้อย่างชัดเจน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะเรื่องมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยเฉพาะเรื่องการนำเอาความรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งจากภายนอกและภายในมาพูดคุยแลกเปลี่ยนและหาวิธีประยุกต์ใช้กับงานสำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานี ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน คือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองและงานในหน้าที่ สำหรับด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของการมีทักษะทางความคิดเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่วนด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงปริมาณ และคุณภาพของเนื้องานในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์ สำหรับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการนำเอาความรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งจากภายนอกและภายในมาพูดคุยแลกเปลี่ยนและหาวิธีประยุกต์ใช้กับงาน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารของโรงพยาบาลพระรัตนราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ถือเป็นแบบแผนการปฏิบัติของทุกหน่วยงาน

ภูมิหลัง

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองรวมทั้ง การสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจ ฐานความรู้ (knowledge-based economy society) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจาย และการใช้ความรู้มาเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดัน ให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการ แข่งขันสำหรับสังคมโลกปัจจุบัน ซึ่งข้อได้เปรียบของการ แข่งขันในโลก เศรษฐกิจ คือ การคิดค้นสิ่งใหม่ (innovate) และการเปลี่ยนแปลง (change) ได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ได้แก่ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยีและการคมนาคม และ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เมื่อการถึงทรัพยากรมนุษย์ (human resource) ซึ่งเป็นสินทรัพย์ อย่างหนึ่งที่มีการลงทุนในคน (human investment) โดยขยายความว่า คนในองค์กรมีลักษณะเป็นทุนมนุษย์ (human capital) เป็นการลงทุนที่ได้ผลตอบแทนในระยะยาว ซึ่งสุดท้าย

อาจจะมีคุณค่ามากขึ้นหรือเสื่อมค่า ลงได้ ขึ้นอยู่กับว่าจะได้รับการพัฒนามากน้อยเพียงใด สำหรับองค์กรสมัยใหม่จะพิจารณากันในเรื่องทุนมนุษย์ ที่เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (intangible assets) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัด เทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะ แปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ และการใช้ความรู้เป็นฐานในการบริหารองค์การ สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจเพื่อเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้มีการทำงานเป็นทีมและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็งและมีศักยภาพที่จะเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สมาชิกได้มีการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนา และแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ และการที่จะสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น Senge ได้แนะนำว่าองค์การต้องสร้างวินัย 5 ประการ (fifth discipline) ให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ได้แก่ บุคคลมีความเป็นเลิศ (personal mastery) รูปแบบวิธีการคิด (mental model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) (Senge, 1990)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 กล่าวถึงการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยกำหนดให้ส่วนราชการต้องพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการบริหารราชการแนวใหม่ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เหตุผลสำคัญที่ทำให้ส่วนราชการต้องพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เพราะว่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญที่กระตุ้นให้พนักงานเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถที่ทันต่อสถานการณ์แล้วก็จะมีพลังที่จะต่อสู้กับคู่แข่งอย่างสม่ำเสมอได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะต้องเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภทและองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความรู้ (Knowledge Organization) และองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) ตามลำดับ การสร้างนวัตกรรมทำให้องค์กรมากมายประสบความสำเร็จและอยู่รอดได้ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กร และ

เนื่องจาก “นวัตกรรม” คือ “สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ทางเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์หรือทักษะ และประสบการณ์ด้านการจัดการมาพัฒนาให้เป็นผลิตภัณฑ์ใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ที่เกิด ประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม” รัฐบาลจึงต้องมีนโยบายด้าน “นวัตกรรม” ที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการ ลงทุนในธุรกิจนวัตกรรม พร้อมสนับสนุนด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีการจัดการด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีและ การจัดการผลประโยชน์ทางทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อเร่งสร้างความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีให้สามารถนำไปใช้ในธุรกิจนวัตกรรม (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ และบัณฑิตวิทยาลัยการ จัดการและนวัตกรรมการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2550)

ปัจจุบันส่วนราชการต่าง ๆ จึงมีแนวนโยบายที่จะทำให้องค์การของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระทรวงสาธารณสุขก็เช่นกันในฐานะที่เป็นผู้กำกับดูแลกิจการโรงพยาบาลของรัฐ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการให้ โรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริการ วิชาการ และด้านการปฏิบัติการตามสาขาวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องการให้บุคลากรทางการแพทย์มี ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระทรวง สาธารณสุขคาดหวังว่าระบบราชการมิใช่เป็นเพียงกลไกที่รับฟังคำสั่งหรือ ยึดติดกับรูปแบบของกฎระเบียบ ต่างๆ โดยขาดดุลยพินิจ แต่ต้องเป็นองค์กรที่รับทราบข้อมูล สถานการณ์และ สภาพปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่มา วิเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนได้ ต้องเป็นองค์กรพลวัต ทันสมัย และมีความพร้อมในการ แก้ปัญหาลักษณะใหม่ๆ อยู่เสมอ องค์กรที่จะมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ได้นั้น จะต้องเข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงอยู่ตลอดเวลาสามารถรวบรวม วิเคราะห์ กลั่นกรองและมีความสามารถในการตัดสินใจสูง

โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในฐานะโรงพยาบาลของรัฐเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Non-Profit Organization) เพราะได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ แต่งบประมาณที่ได้รับนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนทุกระดับ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ กระทรวงสาธารณสุข จึงได้มีการกำหนดนโยบายที่เน้นในเรื่องคุณภาพบริการเป็นหลัก มีการนำระบบคุณภาพ เข้ามาเพื่อพัฒนาคุณภาพตามแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งหนึ่งในเป้าหมายของการพัฒนา คุณภาพที่สำคัญของโรงพยาบาล คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศ ทำให้องค์การอยู่รอดและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความ คิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้จาก การศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโรงพยาบาลไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยัง เป็นการเผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระตุ้นให้ผู้ทำวิจัยด้านนี้กว้างขวางขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตขององค์การศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

มุ่งศึกษาความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลที่ทำงานที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำนวน 51 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลที่ทำงานที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำนวน 45 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แบ่งเป็นชายจำนวน 15 คน หญิงจำนวน 30คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ถึงวิธีการวิจัย แนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมกรอบความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อนำมาทำการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า 0.81

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ Non-probability Sampling)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 3.2 ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 - 3.3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำแนกตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีในแต่ละด้านจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร

$$S.D. = \frac{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ	S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x^2)$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ
$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์

แอลฟา (α)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3. สถิติใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ Independent Samples t - test

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม

$\bar{X}_1 - \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาล นพรัตน์ราชธานี ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เป็นเพศหญิง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 มีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และมีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมาจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และจบการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = มาก, S.D. = 0.192) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นด้านที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีพร้อมที่จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่น (\bar{x} = 3.84, S.D. = 0.302) รองลงมาคือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.299) ด้านการมีแบบแผนความคิด (\bar{x} = 3.64, S.D. = 0.371) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (\bar{x} = 3.61, S.D. = 0.294) และน้อยที่สุดคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (\bar{x} = 3.61, S.D. = 0.294)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.67, S.D. = 0.299) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่อง "การจัดงบประมาณสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเปิดโอกาสอย่างทั่วถึง" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ (\bar{x} = 4.47, S.D. = 0.694) รองลงมาคือเรื่อง "การเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน" (\bar{x} = 3.73, S.D. = 0.863) ส่วนเรื่อง "การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อการเข้าถึงข้อมูลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ น้อยกว่าประเด็นอื่น (\bar{x} = 3.16, S.D. = 0.737)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.64$, S.D.= 0.371) เมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามพบว่าเรื่อง "การจัดลำดับความสำคัญของงานในหน่วยงานของท่านได้อย่างชัดเจน" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ ($\bar{x}=3.98$, S.D.= 1.118) รองลงมาคือเรื่อง "การคิดทบทวนและไตร่ตรองเปรียบเทียบและเชื่อมโยงความคิดด้านต่างๆ ได้" ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.580) ส่วนเรื่อง "ความสำคัญของการมีทักษะทางความคิดเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนความคิดน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{x}=3.09$, S.D.= 0.874)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.= 0.302) เมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามพบว่าเรื่อง "การมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามตัววัดที่ท่านและผู้บังคับบัญชาด้วยกันกำหนด" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ ($\bar{x}=4.36$, S.D.= 0.712) รองลงมาคือเรื่อง "ความชัดเจนถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท่าน" ($\bar{x}=4.24$, S.D.= 0.743) ส่วนเรื่อง "การตระหนักถึงปริมาณ และคุณภาพของเนื้องานในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{x}=3.58$, S.D.= 0.543)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.04$, S.D.= 0.234) เมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามพบว่าเรื่อง "การเรียนรู้ของทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ ($\bar{x}=3.93$, S.D.= 0.580) รองลงมาคือเรื่อง "ทุกคนในทีมงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม" ($\bar{x}=3.69$, S.D.= 0.514) ส่วนเรื่อง "การนำเอาความรู้ที่ได้เรียนรู้มาทั้งจากภายนอกและภายในมาพูดคุย แลกเปลี่ยนและหาวิธีประยุกต์ใช้กับงาน" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{x}=2.24$, S.D.= 2.24)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, S.D.= 0.294) เมื่อพิจารณารายประเด็น คำถามพบว่าเรื่อง "มีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ ($\bar{x}=3.71$, S.D.= 0.549) รองลงมาคือเรื่อง "การตระหนักถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงแผนงานโครงการต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน" ($\bar{x}=3.69$, S.D.= 0.821) ส่วนเรื่อง "แนวคิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ถือเป็นแบบแผนการปฏิบัติของทุกหน่วยงาน" ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบน้อยกว่าประเด็นอื่น ($\bar{x}=3.40$, S.D.= 0.580)

ตอนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

การทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน คือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

การทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำแนกตามสถานภาพ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด

การทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด

การทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเป็นด้านที่โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีพร้อมที่จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าด้านอื่นโดยเฉพาะเรื่องการเมืองที่มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามตัววัดที่ท่านและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนด รองลงมาคือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้โดยเฉพาะเรื่องการจัดงบประมาณสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเปิดโอกาสอย่างทั่วถึง ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยเฉพาะเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของงานในหน่วยงานของท่านได้อย่างชัดเจน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะเรื่องมีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และน้อยที่สุดคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยเฉพาะเรื่องการนำเอาความรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งจากภายนอกและภายในมาพูดคุยแลกเปลี่ยนและหาวิธีประยุกต์ใช้กับงาน

เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า เรื่อง “การจัดงบประมาณสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรและเปิดโอกาสอย่างทั่วถึง” ก่อให้เกิด

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ รองลงมาคือเรื่อง “การเรียนรู้งานของหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน” ส่วน เรื่อง “การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อการเข้าถึงข้อมูลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้น้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่อง “การจัดลำดับความสำคัญของงานในหน่วยงานของท่านได้อย่างชัดเจน” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนความคิดมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ รองลงมาคือ เรื่อง “การคิดทบทวนและไตร่ตรองเปรียบเทียบและเชื่อมโยงความคิดด้านต่างๆ ได้” ส่วน เรื่อง “ความสำคัญของการมีทักษะทางความคิดเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนความคิดน้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่อง “การมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามตัววัดที่ท่านและผู้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนด” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ รองลงมาคือเรื่อง “ความชัดเจนถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานท่าน” ส่วนเรื่อง “การตระหนักถึงปริมาณ และคุณภาพของเนื้องานในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมน้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่อง “การเรียนรู้ของทีม ทำให้เกิดการพัฒนาต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ รองลงมาคือ เรื่อง “ทุกคนในทีมงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นตามโอกาสและสถานการณ์ที่เหมาะสม” ส่วนเรื่อง “การนำเอาความรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งจากภายนอกและภายในมาพูดคุยแลกเปลี่ยนและหาวิธีประยุกต์ใช้กับงาน” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมน้อยกว่าประเด็นอื่น

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่อง “มีระบบแนวคิดที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบมากกว่าประเด็นคำถามอื่นๆ รองลงมาคือเรื่อง “การตระหนักถึงความสำคัญของการเชื่อมโยงแผนงานโครงการต่างๆ ให้สัมพันธ์กัน” ส่วนเรื่อง “แนวคิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ถือเป็นแบบแผนการปฏิบัติของทุกหน่วยงาน” ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบน้อยกว่าประเด็นอื่น

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน คือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองและงานในหน้าที่
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของการมีทักษะทางความคิดเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงปริมาณ และคุณภาพของงานในการปฏิบัติจริงตามวิสัยทัศน์
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานมีการนำเอาความรู้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาทั้งจากภายนอกและภายในมาพูดคุยแลกเปลี่ยนและหาวิธีประยุกต์ใช้กับงาน
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารของโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีต้องส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ถือเป็นแบบแผนการปฏิบัติของทุกหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานีควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างช่วงเวลาคือมีการศึกษาข้อมูลไว้ก่อนในตอนแรก และหลังจากนั้นประมาณ 1 ปี จึงมาทำการศึกษาเรื่องนี้ใหม่จากพนักงานกลุ่มเดิมเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับปรุงนโยบายการทำงานของโรงพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น