

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในศตวรรษที่ 21 ยุคสมัยแห่งการปฏิรูป (age of transformation) กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและวิทยาศาสตร์ ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงตามสภาพการณ์ในปัจจุบันทำให้องค์การทั่วโลกต้องแข่งขันกันอย่างสูง การสร้างองค์การที่มีบรรยากาศสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร จึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (คิรินันท์ แสงสิงห์ 2550) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ในเรื่องการศึกษาวิจัยการสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯสู่การปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่จะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้และการเผยแพร่ขยายผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับการปฏิบัติ และระดับนโยบายต่อไป และสอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่องการสร้างระบบสุขภาพฐานความรู้ด้วยการจัดการความรู้ในเป้าหมายข้อที่ 2 ให้มีการพัฒนาองค์การการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กรด้านสุขภาพต่างๆ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานทุกระดับ (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2553) และจากการที่สำนักงานการพยาบาลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลระดับประเทศ (พ.ศ.2551-2555) ซึ่งพันธกิจที่ 3 ได้กำหนดให้มีการเสริมสร้างองค์การพยาบาลให้เป็นองค์การที่มีความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานการพยาบาล 2551)

จากแนวคิด มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) ได้กล่าวถึงความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าจะต้องมีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต สามารถจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่กับการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเสริมพลังอำนาจบุคลากร การจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีไปใช้ ในองค์การด้านสุขภาพได้มีการนำแนวคิดของ

มาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) มาใช้เพื่อไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรด้านสุขภาพ ซึ่งต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และต้องมีความเกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร และถือเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการแข่งขัน บุคลากรสุขภาพทุกคนในหน่วยงานจึงควรมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม (กัญญา ประจุศิลป 2551: 4)

บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรที่นำไปสู่การมีมาตรฐานและคุณภาพของงาน ความอ่อนด้อยหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไขพัฒนาองค์กรจึงต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดีที่สุด คือ การที่บุคคลพัฒนาตนเอง (สมใจ ลักษณะ 2543) โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงจะมีความก้าวหน้าและได้รับความไว้วางใจ การพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ คือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของพนักงาน ซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร (Megginson & Pedler, 1992)

โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 เป็นสถานบริการสาธารณสุขในเขตภาคกลาง ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรีและกาญจนบุรี มีขนาดเตียงตั้งแต่ 10 เตียง ถึง 120 เตียง ให้บริการครอบคลุมในด้าน การตรวจวินิจฉัย ให้การรักษา โรคที่ไม่ซับซ้อน การดูแลในภาวะฉุกเฉิน การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ การป้องกันความพิการหรือปัญหาแทรกซ้อน รวมทั้งการส่งต่อเพื่อการรักษา ในด้านการจัดการความรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ก็มีหลายแนวทาง เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน การประกวด CQI,นวัตกรรม การเผยแพร่ทางWeb site ด้วยระบบ Intranet ในโรงพยาบาล และการพูดคุยเสริมไปในการประชุมประจำเดือนของกลุ่มการพยาบาล จากบทบาทของโรงพยาบาลชุมชนดังกล่าว การที่จะบรรลุซึ่งบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชนได้ จำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ โดยการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรในกลุ่มการพยาบาล เป็นบุคลากรหลักที่ให้การดูแลผู้ป่วยใกล้ชิดตลอดเวลา นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐาน นำไปสู่การรับรอง โรงพยาบาลคุณภาพ (Hospital Accreditation = HA) เพื่อเป็นหลักประกันการให้บริการที่มีคุณภาพกับผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ ซึ่งโรงพยาบาลที่ผ่าน HA แล้ว ก็ต้องมีการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่องทุก 2 ปี เพื่อรักษาคุณภาพการให้บริการผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการให้ดีที่สุด ดังนั้นจึงจำเป็น

อย่างไร้ที่้องค์การพยาบาลจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพให้มีความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องทันสมัยอยู่ตลอดเวลา วิสัยทัศน์ข้อหนึ่งของโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ที่สอดคล้องกับสำนักงานการพยาบาล คือ เสริมสร้างองค์การพยาบาลให้เป็นองค์กรที่มีความสุข ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเขต 4 2553) โรงพยาบาลชุมชน เป็นองค์กรที่สำคัญองค์การหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก การเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการนำไปสู่การสร้างประสิทธิผลให้กับองค์กร (วิลรัตน์ อ่องล่อง 2547) แต่ในช่วงปี 2552 - 2553 ที่ผ่านมากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชมรมพยาบาลเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 มีเพียงปีละหนึ่งครั้ง และในส่วนของจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ หน่วยงานของกลุ่มการพยาบาลและอีกหลายกลุ่มงานในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง มีการจัดประชุม ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice = CoP) ตั้งแต่ปี 2552 จนปัจจุบัน แต่จัดไม่ต่อเนื่อง และหลายๆหน่วยงานไม่มีการประชุมอีกเลย ทำให้ขาดการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆซึ่งกันและกัน ความรู้ที่บุคลากรแต่ละคนมีอยู่จึงเป็นความรู้ที่ฝังลึกในบุคคล (Tacit Knowledge) ไม่ได้เป็นความรู้ที่เปิดเผย (Explicit Knowledge) มีผลให้บุคลากรซึ่งมีทั้งผู้บริหารและปฏิบัติการ หน่วยงานตลอดจนองค์การพยาบาล มีการพัฒนาเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะพัฒนาให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีบทบาททั้งด้านการบริหาร การบริการ และวิชาการ ซึ่งเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ราณี หงส์สถิตย์ 2545) จากแนวคิดของ Avolio , Bass & Jung (1999) กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีคุณลักษณะประกอบด้วย การสร้างบารมี การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล คือ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้พยาบาลมีการทำงานเป็นทีมที่ดี มีขวัญ มีกำลังใจและกระตือรือร้นในการทำงานด้วยความเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล และในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ถ้ามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะเป็นการเพิ่มพลังอำนาจ และเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กร (Megginson & Pedler, 1990) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่ให้การดูแลผู้ป่วยใกล้ชิดตลอดเวลา การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอจะทำให้สามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พยาบาลยังเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาลให้ได้ มาตรฐาน นำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA)

จากความสำคัญดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าพยาบาล ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4 ซึ่งแม้จะเคยมีผู้ศึกษามาก่อนแล้ว แต่เป็นการศึกษาในบางตัวแปรและใช้ทฤษฎีที่แตกต่างกัน โดยศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกระทรวงกลาโหม และโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งบริบทการทำงาน และการบริหารจัดการ แตกต่างจากโรงพยาบาลชุมชนในภาคกลางและเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4 ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4 และเป็นแนวทางในการส่งเสริมและปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และช่วยให้งานบริการพยาบาลมีคุณภาพยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษา การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่าง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4

2.3 เพื่อศึกษาตัวแปร ที่สามารถร่วมทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาทรณสุขที่ 4

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

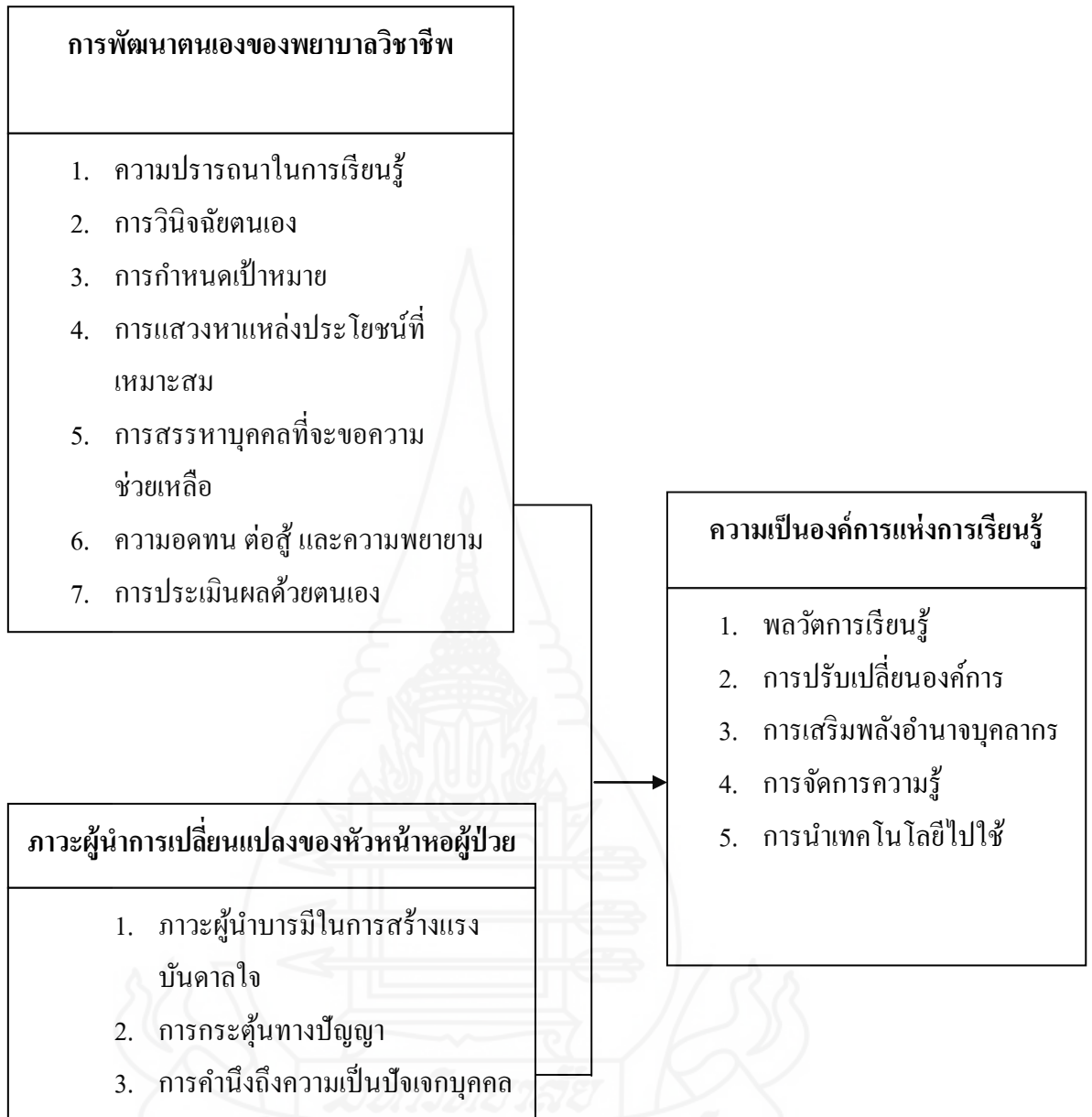
3.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt, 1996) เป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับองค์การสุขภาพ เพราะการส่งเสริมให้เกิดพลวัตการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ เป็นการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ มีการปรับเปลี่ยนองค์การพยาบาลที่จะทำให้องค์การพยาบาลไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในด้านกลยุทธ์ วัฒนธรรม โครงสร้าง และวิสัยทัศน์ขององค์การพยาบาลเพื่อให้มีความเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคคล มีการจัดการความรู้ โดยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายโอนความรู้และนำความรู้ไปใช้ในองค์การ และมีการนำเอาเทคโนโลยีไปใช้ในการปฏิบัติงานในการสื่อสารและการเรียนรู้ ซึ่งเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันขององค์การสุขภาพและโรงพยาบาลชุมชนที่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์และฟังก์พาเทคโนโลยีเป็นอย่างมากในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใช้บริการ และผู้ให้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ทันเหตุการณ์

3.2 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในองค์การพยาบาล การพัฒนาที่ได้ผลดีตรงตามความต้องการที่สุด คือ การที่พยาบาลได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการปรับปรุงตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ (วรางคณา สิริบุษยะ 2544) การพัฒนาตนเองนับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วยการมีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้จึงจะเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992) ตามแนวคิดการพัฒนาตนเองของ แมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) ประกอบด้วย ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม การสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม และการประเมินผลด้วยตนเอง

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัดสัน (Watson, 2000) ได้ศึกษาและสรุปว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีความเอื้ออาทรสูงโดยกระตุ้นให้ผู้ตามรู้จักตนเอง มองโลกทางบวก มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นภาวะผู้นำซึ่งก่อให้เกิดพลังและมีความพร้อมในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นคุณลักษณะของผู้นำในศตวรรษที่ 21 (Upenneieks, 2003: 456-

457) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวคิดซึ่งมีความทันสมัย และเหมาะสมในการนำมาใช้กับองค์การสุขภาพ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวคิดทฤษฎีของ อวอลิโอ,เบสส์ และจังก์ Avolio , Bass & Jung (1999) เนื่องจากมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน ที่ผู้นำทางการพยาบาลต้องปรับตัว ปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องของวิทยาการที่ก้าวหน้า ความเชี่ยวชาญพิเศษต่างๆ การจำกัดของค่าใช้จ่าย ค่านิยมและความคาดหวังของผู้ใช้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย โดยจะต้องมีค่านิยมที่จะส่งเสริมความสำเร็จของการทำงานในอนาคต เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้น และการมีเอกสิทธิ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นเหตุผลให้ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องใช้ทักษะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ภาวะผู้นำบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

4.3 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมทำนายความป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ (ซึ่งมิใช่หัวหน้าหอผู้ป่วย) ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วย คนปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในหน่วยงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด และหอผู้ป่วยใน ซึ่งอยู่ในความดูแลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 จำนวน 1,380 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้ตัวอย่างจำนวน 310 คน

5.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่าง มกราคม – มิถุนายน 2554

5.4 ตัวแปรที่ศึกษา

5.4.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1) การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของแมกกินสัน และ เพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992)

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ อโวลีโอ,เบสส์ และจังก์ (Avolio, Bass & Jung, 1999)

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ Maquart (1996)

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล มีการกระตุ้นสนับสนุน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีการเรียนรู้แบบเป็นพลวัต โดยสามารถเรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จและมีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการสื่อสารและการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล สามารถวัดได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ Marquard (1996) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

6.1.1 พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ว่า ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะในการเรียนรู้ สามารถสรุปสาระความรู้ได้อย่างตรงประเด็น และนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม อบรม มาแก้ปัญหา ด้วยหลักการ เหตุผล ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล มีการส่งเสริม และเพิ่มพูนความรู้ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของทีมโดยใช้เทคนิคการสนทนาได้ตอบ

6.1.2 การปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ว่าผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล มีการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรม องค์กร ให้สอดคล้องและทันต่อสภาวะการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการปรับระบบการทำงานให้เกิดความสอดคล้อง เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงพัฒนา และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และมีการนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุง เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์หน่วยงาน โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ ของตนเอง และทีมงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร องค์กรพยาบาล มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน

6.1.3 การเสริมพลังอำนาจบุคลากร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประจำการ ว่าผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน สนับสนุนและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ ประจำการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมการพยาบาลมีการนิเทศ สอนแนะ หรือเป็นที่ปรึกษา แก่พยาบาลรุ่นน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา อำนาจความสะดวกในการจัดกิจกรรมให้

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็น จากบุคคลรอบตัวที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ให้บริการและชุมชน โดยมีการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกับการนำกรณีผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในความรู้ และนำทักษะ ความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพยาบาลต้องมีการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ ค้นหา ขอบความรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และคิดค้นระดมความคิดในทีม คิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้คุณภาพ บริการเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ

6.1.4 การจัดการความรู้ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ว่าผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีการสนับสนุน การจัดระบบการจัดการกับความรู้ในองค์กร ตั้งแต่การจัด/แสวงหาความรู้จากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร มีการสร้างความรู้โดยนำความรู้ ที่องค์การมีอยู่ ผสมกับความรู้อันของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน มีการทบทวนกิจกรรมหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบงาน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็น ระบบค้นหาได้ง่าย และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ ทั้งในและนอกหน่วยงาน โดยการนำความรู้มาถ่ายทอดหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

6.1.5 การนำเทคโนโลยีไปใช้ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ว่าผู้บริหารกลุ่มการพยาบาล/หน่วยงาน มีการจัดหาเทคโนโลยี สื่อสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้พยาบาล วิชาชีพประจำการได้ใช้ในการสืบค้นข้อมูล ศึกษาหาความรู้ และใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการ ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยมีการอบรมถ่ายทอดความรู้และทักษะในการใช้ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีทางการพยาบาลต่างๆให้แก่บุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา ตนเอง การปฏิบัติงาน และพัฒนาหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้อง ทันสมัย รวดเร็ว ประหยัด และมี ประสิทธิภาพ ผู้ป่วยได้รับความมั่นใจจากการใช้เทคโนโลยี

6.2 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีอิสระในการเรียนรู้ เลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง หน่วยงาน และองค์การพยาบาล โดยกระทำด้วยตนเองหรือที่ได้รับจากองค์กร วัดด้วย แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ แมกกินสันและเพดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ความปรารถนาในการเรียนรู้ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีการสำรวจหรือวิเคราะห์ถึงความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง ต้องการที่จะเข้าใจวัตถุประสงค์หลัก

ในการปฏิบัติงานขององค์กร และต้องการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6.2.2 การวินิจฉัยตนเอง คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการทำความเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้าหรือชอบสิ่งที่ท้าทาย เป็นการสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อทราบถึงจุดเด่นและข้อบกพร่องของตนเอง และนำข้อบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข โดยมีแนวทางในการวิเคราะห์ตนเองหลายแนวทาง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การสนทนากับผู้ร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หรือสนทนากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำ การตรวจสอบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มการพยาบาลและทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงานกับสถานการณ์ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

6.2.3 การกำหนดเป้าหมาย คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองไว้หลังจากได้วิเคราะห์สำรวจตนเองแล้ว ว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไร ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร กำหนดระยะเวลาในการประเมินผลหรือวัดความก้าวหน้าของตน และมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ

6.2.4 การแสวงหาแหล่งประโยชน์ที่เหมาะสม คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ กำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถจัดรูปแบบและออกแบบรายการการเรียนรู้โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และการค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ การสืบค้นทาง Internet หรืออื่นๆ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการรู้ การฝึกฝนกับเพื่อน ๆ หรือแม้แต่การฝึกฝนในรูปแบบต่าง ๆ

6.2.5 การสรรหาบุคคลที่จะขอความช่วยเหลือ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ สรรหา แสวงหาความช่วยเหลือและสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามของตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งเราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ หรือ ผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนในการช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิชาการกับเพื่อนร่วมวิชาชีพนอกองค์กร

6.2.6 ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีความพากเพียรพยายาม มานะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญในระหว่างการเรียนรู้ ใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า เพื่อทำให้บรรลุผลสำเร็จ

6.2.7 การประเมินผลด้วยตนเอง คือ การที่พยาบาลวิชาชีพประจำการ มีการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่า สิ่งที่ได้ทำนั้นเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง โดยการให้คะแนนตัวเองและตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการใช้บุคลิกลักษณะความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพร่วมมือ ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา สร้างความไว้วางใจต่อผู้ปฏิบัติงาน และสร้างความมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างผลงานได้เกินความคาดหวัง กำเนียงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงตามสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยวัดตามแนวคิดของอโวลีโอ,เบสส์ และจังก์(Avolio, Bass & Jung, 1999) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

6.3.1 ภาวะผู้นำการมีในการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการแสดงออกถึงการเป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตามได้เห็น และเกิดการรับรู้ในพฤติกรรมของผู้นำ ทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำขึ้น เช่น การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้ที่ซื่อสัตย์สุจริตประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม มีน้ำใจ เสียสละ อุทิศตนทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และแสดงออกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น ที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ มีความไว้วางใจและภูมิใจที่ได้ร่วมงาน เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย และผลงานนั้นมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

6.3.2 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการแสดงออกทางพฤติกรรม ด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตน สร้างความรู้สึกรู้สึกท้าทายให้เกิดแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และให้การสนับสนุน หากผู้ตามต้องการทดลองวิธีใหม่ๆ ของตน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงาน ที่ตนมีความรู้ ความชำนาญ

6.3.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการแสดงพฤติกรรม ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีความใส่ใจถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตามเป็นรายบุคคล ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แตกต่างของแต่ละบุคคล โดยคนที่มีความสามารถน้อยหรือผู้ปฏิบัติงานใหม่ จะต้องดูแลใกล้ชิดคนที่มีความรับผิดชอบสูงอยู่แล้ว ก็จะให้อิสระในการทำงาน โดยผู้นำจะแสดงบทบาทการเป็นครู เป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือปฏิบัติงาน ให้พัฒนาระดับความต้องการของตนไปสู่ระดับที่สูงขึ้น สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 มีจำนวนทั้งหมด 35 โรงพยาบาล ในพื้นที่จังหวัด นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี และสุพรรณบุรี มีขนาดเตียง ตั้งแต่ 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง

6.5 กลุ่มการพยาบาล หมายถึง องค์การพยาบาล ที่ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารและระดับประจำการ ซึ่งปฏิบัติงานและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ด้วยความรับผิดชอบให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย หน่วยงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด และหอผู้ป่วยใน

6.6 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ขึ้นไป ทางสาขาการพยาบาล และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ (ซึ่งมิใช่หัวหน้าหอผู้ป่วย) ในหน่วยงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ –ฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานห้องผ่าตัด และหอผู้ป่วยใน ซึ่งอยู่ในความดูแลของกลุ่มการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาล ในการพัฒนากลุ่มการพยาบาล ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล