

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเข้าสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) ส่งผลให้องค์การแต่ละแห่งทั้งภาครัฐ และเอกชนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการ เพื่อให้้องค์การสามารถคงอยู่ได้ และดำเนินการพัฒนาประสบผลสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์กร Bassi, Benson & Chency(1996, p.25) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าช่วยยกระดับคุณภาพองค์กร ตลอดจนช่วยเสริมศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ซึ่งแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ และมีศักยภาพ องค์กรจะต้องมีนโยบายให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการจัดเตรียมโอกาสสำหรับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะที่ขาดหายไป การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการเจริญเติบโต และการพัฒนาขององค์กรในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (วิฑูรย์ สิมะโชค, 2545) ซึ่งจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร (Chen,2004,p1) สอดคล้องกับคำกล่าวของ Drucker (2006,p21) ว่าองค์กรในอนาคตต้องมีการพัฒนาความรู้ และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการบริหารองค์กร เพื่อให้อยู่รอดได้ทุกสถานการณ์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีการตื่นตัวเปิดรับสิ่งต่างๆจากภายนอก เพื่อนำความรู้ที่ได้มาแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร และนำสู่การปฏิบัติ (ชาคริต ศีกษากิจ, 2550) โดยการพัฒนาค่านิยม และพฤติกรรมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ร่วมกัน (Bratton,Grint and Nelson,2005,p 247-248) สำหรับโรงพยาบาลเป็นองค์กรทางด้านสุขภาพ ต้องพัฒนาให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมความปลอดภัย และวัฒนธรรมการเรียนรู้ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2551,หน้า 41-42) ปัจจุบันโรงพยาบาล ต่างๆ ได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กร (สาโรจน์ สัตยากร 2551,หน้า 1) ซึ่งการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารองค์กรของโรงพยาบาลรัฐ ต้องเริ่มจากการ

วิเคราะห์ปัญหา และพิจารณาองค์ประกอบของปัญหา แล้วนำมาพัฒนาตัวชี้วัดในการแบ่งระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ชาคริต ศีกษากิจ 2550, หน้า 8)

โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีเป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ ขนาด 800 เตียง มีศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทาง (Center of Excellence) 4 สาขา (ด้านหัวใจและหลอดเลือด , ด้านอุบัติเหตุ, ด้านทารกแรกเกิด และด้านมะเร็ง) ให้บริการการรักษาพยาบาลที่มีความซับซ้อน มีความหลากหลายในการใช้ความรู้ เครื่องมือทางการแพทย์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ตลอด อีกทั้งต้องรับผิดชอบในการเป็นศูนย์แพทยศาสตรศึกษาของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมถึงเป็นสถานที่ฝึกงานนักศึกษาสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพ และกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายระดับ A ตามแผนพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพเครือข่ายที่ 11 ประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ระนอง พังงา กระบี่ และนครศรีธรรมราช มีประชากรที่ต้องรับผิดชอบ 4,226,870 คน (งานบริหารบุคคลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี : มกราคม 2555) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เป็นเครือข่ายบริการสุขภาพ และศูนย์ร่วมผลิตแพทย์ที่เป็นเลิศในภาคใต้” ดังนั้นเพื่อการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ สร้างองค์ความรู้รวมถึงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม นำสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร และเผยแพร่ขยายให้เกิดประโยชน์ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ปี 2550-2554) ที่ผ่านมามีโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีมีความมุ่งมั่นในการพัฒนามาตลอดให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามขอบเขต หน้าที่ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ใช้กลยุทธ์ รูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อเพิ่มคุณภาพ เช่นการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management: TQM) ระบบคุณภาพ ISO, การประกันคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล, กิจกรรม QC เป็นต้น แต่ยังพบว่าประสิทธิภาพการพัฒนายังไม่บรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่อง และยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความหลากหลายในการปฏิบัติของแต่ละหน่วยงาน จึงไม่สามารถนำพาองค์กรผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานโรงพยาบาลชั้น 3 ได้

กลุ่มการพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานของโรงพยาบาลที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุด คือ วิทยาลัยพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการสุขภาพ ดูแลรักษาชีวิตผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้ทราบปัญหา และความต้องการที่แท้จริงในทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการทั้งองค์กรได้ จึงนับว่าบุคลากรทางการพยาบาลเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดขององค์กร ในการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐาน รวมถึงงานด้านอื่นๆ ที่เป็นนโยบายพยาบาลล้วนเป็นผู้ขับเคลื่อนทั้งสิ้น นำสู่การรับรองคุณภาพบริการขององค์กรได้ สอดคล้องกับคำกล่าวของ งามอาจ วิบุษศิริและคณะ (2541) ที่กล่าวว่าพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ

พัฒนาคุณภาพบริการในทุกๆ โรงพยาบาล โดยพบว่าการปฏิบัติกิจกรรมคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลชุมชนในภาคเหนือ (สุวา เกิดคุ้ม 2549) จึงต้องมุ่งพัฒนาให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลของกลุ่มการพยาบาล จัดระบบการศึกษา อบรมพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถรวมถึงการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานจัดทำแนวปฏิบัติในคลินิก(Clinical Practice Guideline: CPG) การสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการทบทวนการดูแลผู้ป่วยร่วมกับสหวิชาชีพ (Patient Care Team:PCT) เพื่อรองรับบริการที่เพิ่มขึ้นทั้งจากปริมาณผู้ป่วย และความรุนแรงของการเจ็บป่วย และให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดหลายประการ เช่นภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งจากปริมาณ และความรุนแรงของการเจ็บป่วยโดยมีบุคลากรไม่เพียงพอ จึงมีการจัดให้พยาบาลปฏิบัติงานล่วงเวลามากขึ้น ลักษณะงานที่ต้องเข้าเวรดังกล่าว ทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกัน ความเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ขาดความต่อเนื่อง และไม่ครอบคลุมทั้งกลุ่มการพยาบาล

อย่างไรก็ตามหากว่ากลุ่มการพยาบาลไม่ก้าวไปพร้อมกับความก้าวหน้าดังกล่าว ย่อมมีผลให้ความเจริญขององค์กรสุขภาพช้าลงก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงมากขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) ดังนั้น กลุ่มการพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ จูงใจให้พยาบาลมีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ให้ก้าวทันต่อความเจริญทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของกลุ่มการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จึงสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปตามการปฏิรูประบบราชการปี พ.ศ.2540 และ2542 ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินการตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กำหนดมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับ พ.ศ.2549 ได้กำหนดให้การเรียนรู้เป็นค่านิยม และแนวคิดหลักของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล จึงต้องส่งเสริมหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ทุกระดับ และมีการปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมในยุคสมัยของโลกาภิวัตน์ การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (Hellriegel 2002) ให้องค์กรขยายความสามารถในการดำเนินการในอนาคตเพื่อความอยู่รอด มีผลงานที่เป็นเลิศประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ปานดวงใจ ไทยดำรงค์เดช, 2551)

การปรับเปลี่ยนองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวมีผู้เสนอไว้หลายแนวคิด ซึ่งแต่แนวคิดที่มีผู้ศึกษาไว้พบว่าส่วนใหญ่มีองค์ประกอบปัจจัยที่แตกต่างกัน สำหรับแนวคิดหนึ่ง ที่ได้รับการยอมรับในการนำมาพัฒนาองค์กรทั้งภาคธุรกิจ และภาครัฐรวมถึงโรงพยาบาล สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ แนวคิดของ Michael Marquard (1996) ที่กล่าวไว้ว่า การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้เป็นการจัดการเชิงระบบที่มีพลวัตการเรียนรู้ มีปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีการเพิ่มอำนาจให้บุคลากรเพื่อการเรียนรู้ทั้งจาก ภายในและภายนอกองค์กร และใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ดังกล่าวประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) การ ปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเสริมอำนาจ 4) การจัดการความรู้ และ 5) การใช้เทคโนโลยี ระบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 องค์ประกอบนั้นมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กัน ดังผลการศึกษาวิจัย หลายฉบับที่สนับสนุนการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวมาใช้ และกระบวนการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเป็นกระบวนการเรียนรู้ โดยมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและพัฒนาทั้ง องค์กรให้เกิดการเรียนรู้ (อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล และคณะ 2542)

นอกจากนี้ยังพบว่าการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquard ร่วมกับ แนวคิดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของ Armstrong & Foley (2003) สามารถอธิบายและทำนาย รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลได้เป็นอย่างดี จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาล (วรรณวิมล คงสุวรรณ 2553) ซึ่งได้ ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางการพยาบาลในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่ามีผู้ใดทำการศึกษาค้นคว้ากลุ่มการ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่กล่าวมา ผู้ศึกษาในฐานะ พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี จึงมีความสนใจศึกษาองค์ประกอบที่มีผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำผลที่ได้มาพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ คาดว่าจะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารของกลุ่มการพยาบาลในการดำเนินพัฒนาองค์กร พยาบาลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา ภารกิจขององค์กรทันกับ ความก้าวหน้า และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

2.2 เสนอตัวแบบเพื่อการพัฒนาของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ประเมินความเหมาะสมของตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

3. คำถามการวิจัย

3.1 องค์ประกอบด้านใดบ้างที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

3.2 ตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ที่สร้างขึ้นควรมีลักษณะอย่างไร

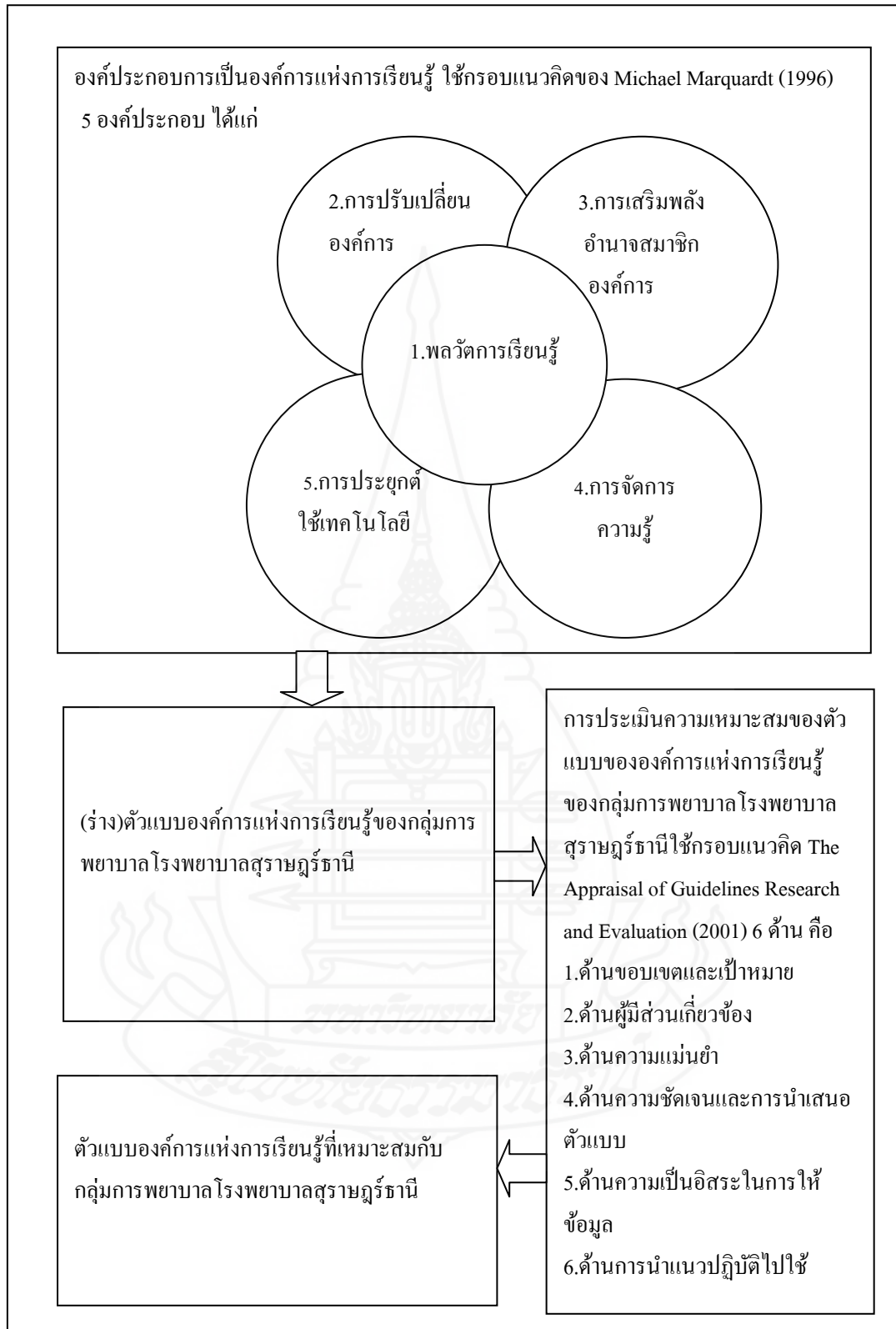
3.3 ตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สร้างขึ้นมีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในกลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี หรือไม่อย่างไร

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการวิเคราะห์บริบทของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางหลายสาขา มีผู้รับบริการที่มีปัญหาความเจ็บป่วยที่รุนแรง ซับซ้อนและจำนวนเพิ่มขึ้น ภายใต้นวัตกรรมที่จำกัด มีการนำเทคโนโลยีทั้งทางด้านสุขภาพ และการศึกษามาใช้มากขึ้นจึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ รวมทั้งองค์กรมีการปรับขยายโครงสร้างเพื่อรองรับสถานการณ์ด้านสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา เช่นการขยายบริการเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทาง (Center of Excellence) ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael Marquardt (1996) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเสริม

พลังอำนาจสมาชิก การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของกลุ่มการพยาบาลในการให้บริการที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ผู้ป่วย มีการจัดเก็บความรู้ และพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการพยาบาลมีประสิทธิภาพสนองต่อความต้องการของสังคมได้ ประกอบกับการศึกษาแนวคิด/ทฤษฎีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานของกลุ่มการพยาบาลอิงตามองค์ประกอบของ Marquardt (1996) 5 องค์ประกอบ จากนั้นนำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และประเมินความเหมาะสมของตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงต่อไป โดยสรุปมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นครั้งนี้เป็นการวิจัยพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อเสนอตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2555- เดือนธันวาคม 2555กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ส่วนผู้ประเมินตัวแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)จากผู้บริหารในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องได้แก่ แพทย์ เภสัชกรและพยาบาล

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี หมายถึง ภายใต้อำนาจของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี และอิงตามแนวคิดของ Marquardt 1996 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเสริมพลังอำนาจสมาชิกองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

6.2 ตัวแบบเพื่อการพัฒนาของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์ประกอบ แนวทางการดำเนินงาน หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของกลุ่มการพยาบาลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

6.3 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีไม่น้อยกว่า 1 ปี

6.4 กลุ่มการพยาบาล หมายถึง หน่วยงานพยาบาลของโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหาร และปฏิบัติการ โดยปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานทำให้องค์กรมีสภาพเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้

7.2 ได้ตัวแบบที่เหมาะสมในการพัฒนากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะนำไปทดลองใช้เพื่อพัฒนากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

7.3 ผลการวิจัยจะเป็นต้นแบบของการพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี และเชื่อว่าหากกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีได้นำตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา จะทำให้กลุ่มการพยาบาลเปลี่ยนสภาพเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดไป

