

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาล และการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตสุขภาพ ภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวน แนวคิด ทฤษฎี ทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยกับการพยาบาล
 - 1.1 ความหมายและกระบวนการวิจัยทางการพยาบาล
 - 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยต่อการพยาบาล
2. การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในงานบริการทางการพยาบาล
 - 2.1 ความเป็นมาของการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในงานบริการสุขภาพ
 - 2.2 หลักการของการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ
 - 2.3 ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ
 - 2.4 การสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ
3. บรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์กรการเรียนรู้
 - 3.2 ลักษณะขององค์กรการเรียนรู้
 - 3.3 บทบาทผู้บริหารการพยาบาลในการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร
 - 3.4 แนวคิดบรรยากาศองค์กรการเรียนรู้ของมาร์คชัคและวัตคิน
4. กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการวิจัยในโรงพยาบาลเครือข่ายกรุงเทพมหานครเขตสุขภาพ ภาคใต้

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยกับการพยาบาล

ความหมายและกระบวนการวิจัยทางการพยาบาล

การวิจัยทางการพยาบาล หมายถึง การค้นคว้าคำตอบที่เป็นข้อสงสัยหรือเป็นประเด็นปัญหาทางการพยาบาลโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้องค์ความรู้ใหม่มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศาสตร์ทางการพยาบาล รวมทั้งพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล (nursing practice) การบริหารการพยาบาล (nursing administration) และการศึกษานิติการพยาบาลจนถึงปัจจุบัน ศาสตร์ทางการพยาบาลได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าของศาสตร์ทางการพยาบาลเป็นผลเนื่องมาจากการศึกษาวิจัยของบุคคลในสาขาวิชาชีพการพยาบาลเพราะหากไม่มีการวิจัยก็ไม่มีการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ๆ วิทยาการของศาสตร์ทางการพยาบาลคงไม่ก้าวหน้ามาเช่นทุกวันนี้ (บุญใจ, 2550) พยาบาลมีบทบาทสำคัญในศาสตร์ทางการพยาบาลมีความเป็นพลวัตเช่นเดียวกับศาสตร์สาขาวิชาอื่น จะเห็นได้จากในอดีตนับตั้งแต่ในสมัยฟลอเรนซ์ในติงเกล การให้บริการสุขภาพทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ การพยาบาลจึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อคิดค้นเทคโนโลยีสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการพยาบาล ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล คิดค้นระบบการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน และพัฒนางานวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้าเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลยังคงต้องใช้กระบวนการวิจัยมาเป็นแนวทางในการทำวิจัย ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัย (problem definition) ผู้วิจัยต้องบรรยายถึงความเป็นมาของปัญหาในการทำวิจัย ประเด็นที่นักวิจัยสงสัยและต้องการดำเนินการเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริง การกำหนดปัญหาการวิจัยต้องมีความชัดเจน ต้องคำนึงถึงลักษณะปัญหาที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกปัญหามาวิจัย หลักเกณฑ์ของการกำหนดปัญหาการวิจัย

1.1 ปัญหาควรปรากฏในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว

1.2 ปัญหาต้องกำหนดให้ชัดเจน ไม่กำกวม โดยกำหนดในรูปของคำถาม การตั้งคำถามมีข้อดีทำให้สามารถสื่อให้เห็นปัญหาโดยตรง

1.3 การกำหนดปัญหาควรเขียนในรูปที่สามารถทดสอบเชิงประจักษ์

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (review related literature) เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่ามีใครทำวิจัยในประเด็นปัญหาที่เราต้องการศึกษาแล้วหรือไม่ ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบไว้อย่างไรบ้าง การวิจัยมีระเบียบวิจัยไว้อย่างไร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นต้น

3. วิธีดำเนินการวิจัย (method) เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ว่าการวิจัยมีประเด็นและสาระสำคัญอย่างไร แบบแผนการวิจัย (research design) เป็นอย่างไร การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

4. รายงานผลการวิจัย (result) เป็นการแสดงผลลัพธ์จากการวิจัย แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลอยู่ในรูปรายงานการวิจัย

5. สรุปผลและการอภิปรายผล (conclusion and discussion) เป็นขั้นตอนการสรุปการดำเนินงานทั้งหมด ตั้งแต่การกำหนดปัญหาการวิจัย จุดมุ่งหมายการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัยอย่างย่อ ผลการวิจัย และอภิปรายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนข้อแนะนำในประเด็นปัญหาการวิจัยที่ควรได้รับการวิจัยต่อไป

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัยต่อการพยาบาล

การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นวิธีคิดที่มีความแตกต่างไปจากระบบงานวิจัยทั่วไปซึ่งสามารถนำมาเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพในการพัฒนางานประจำของพยาบาลที่ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม การพัฒนางานวิจัยจากการประจำทำให้เกิดการพัฒนางานแล้วยังเกิดประโยชน์หลายๆด้าน ดังนี้ (อัครินทร์, 2554)

1. ด้านพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน

1.1 เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ คิดค้นวิธีการสร้างความรู้ใหม่จากการประจำ ปลดปล่อยศักยภาพของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน

1.2 สร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าของการทำงาน มีความสนุกและสะดวกในการทำงานมากขึ้นจากองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้น ความสุขที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจใหม่ (วิจารณ์, 2551)

1.3 เกิดการเรียนรู้ในการทำงานสร้างความหมายให้งานประจำ ความภูมิใจในผลงานที่สร้างอย่างต่อเนื่อง ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง (อัครินทร์, 2554) และได้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม

1.4 มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จากการนำผลงานวิจัยจากงานประจำไปเป็นผลงานในการเลื่อนขั้นปรับเปลี่ยนตำแหน่งการปฏิบัติงาน (รายินและรุ่งทิวา, 2552)

2. ด้านวิชาชีพ

2.1 สร้างองค์ความรู้ วิธีการแบบใหม่และระบบงานใหม่ที่พัฒนาจากงานประจำ นำมาพัฒนาคุณภาพงานบริการให้มีคุณภาพเป็นการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับวิชาชีพการพยาบาล สร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการ

2.2 พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้ในการทำงาน ประสบความสำเร็จ เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล และสร้างชื่อเสียงให้กับวิชาชีพพยาบาล

2.3 สร้างความภาคภูมิใจในงาน คงไว้ซึ่งความศรัทธาในองค์กรพยาบาล

2.4 เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม เสริมสร้างพลังสร้างสรรค์ สร้างความสามัคคี พัฒนาคุณภาพบริการให้เป็นไปตามมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการและญาติ

2.5 การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเพื่อนร่วมวิชาชีพ และสร้างคุณค่าของคนในองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (อัครินทร์, 2554)

3. ด้านหน่วยงานและองค์กร

3.1 สามารถพัฒนางานประจำโดยเปลี่ยนงานประจำที่ซับซ้อนให้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้นให้มีคุณค่าและทำให้งานประจำเป็นส่วนหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับองค์กร ผลิตผลงานที่มีคุณภาพให้องค์กรและผู้รับบริการ (ศิริพรและอรุณ, 2553)

3.2 เกิดการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรสู่องค์กรการเรียนรู้

3.3 พัฒนางานประจำเพื่อช่วยลดระยะเวลาการทำงาน ลดงบประมาณ ลดค่าใช้จ่าย และทรัพยากรในหน่วยงาน (ปรีดา, 2552)

การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นประโยชน์ที่ตอบสนองทุกฝ่ายตั้งแต่ผู้บริหาร องค์กร หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงาน ไปจนถึงผู้รับบริการ จึงเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนางานประจำให้มีคุณภาพ ความสำคัญและประโยชน์ที่วิจัยมีต่อคนและองค์กร คือ วิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้คนเกิดกระบวนการเรียนรู้ในงาน เพราะคนที่ลงมือทำวิจัยต้องเป็นคนหน้างาน เมื่อคนเกิดการเรียนรู้ก็จะนำไปสู่การพัฒนาอื่นๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ถือเป็น การเปลี่ยนแปลงภายใน และประสบการณ์เหล่านี้จะเชื่อมโยงลงไปใน การแก้ปัญหาอื่นๆในงาน ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาคนและพัฒนางานประจำและเป็นประโยชน์โดยตรงกับองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนส่งเสริม อีกทั้งบุคลากรมีความสนใจอันเกิดจากการทราบถึงคุณประโยชน์ คุณค่าเชิงวิชาการของผลวิจัยเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาหน่วยงาน (พัชรนันท์, 2555) การทำวิจัยในองค์กรเป็นฐานข้อมูลเพื่อประกันคุณภาพขององค์กร โดยควรมีการวิจัยภายในองค์กรเพื่อสร้างฐานข้อมูลต่างๆ ที่สอดคล้องและรองรับตามเกณฑ์มาตรฐาน ปัจจัยคุณภาพและตัวบ่งชี้ที่องค์กรกำหนด หรือตามที่หน่วยงานกำหนดขึ้น หากสามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังและต่อเนื่องจะส่งผลให้ระบบประกัน

คุณภาพขององค์กรเกิดความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง (ทรงธรรม, 2558) การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นประสบการณ์จากการทำงานเป็นการปรับปรุงหรือการพัฒนางานประจำโดยใช้วิธีวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีการค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบและเป็นการยกระดับงานที่ปฏิบัติ ยกระดับวิชาชีพทางการพยาบาล การเริ่มดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเริ่มต้นจากการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งมีเป้าหมายว่าต้องมีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่มีความน่าเชื่อถือ โดยมีเครื่องมือเป็นสิ่งที่พิสูจน์ข้อเท็จจริง การทำวิจัยกับการพัฒนาคุณภาพงานพยาบาลเป็นแนวทางที่เป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ที่จะนำมาใช้ในองค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้พัฒนางานวิจัยอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการและนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กรที่ส่งเสริมคุณภาพงานทางสุขภาพอย่างประสบความสำเร็จและเป็นรูปธรรม การสร้างงานวิจัยจากงานประจำมีความแตกต่างจากการวิจัยทั่วๆ ไป เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนให้เกิด evidence based decision (EBD) ทำให้เห็นความจริง ส่งเสริมให้เกิดความรู้ เกิดการเรียนรู้ชั้นสูง เสริมพลังพยาบาลที่ปฏิบัติงานให้สามารถหาคำตอบมาแก้ปัญหาหน้างานได้ การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ การสร้างเครือข่ายจากภายในและภายนอกองค์กร สร้างความเข้าใจ สร้างแนวคิดและเป้าหมายเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างคุณค่างานวิจัยและปรับปรุงการดำเนินงาน องค์ความรู้ทางการพยาบาลที่เกิดจากการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทางการพยาบาลนำปรากฏการณ์นั้นมาทำการวิจัยจนกระทั่งสรุปเป็นแนวคิดที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ทางการพยาบาลและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลเป็นสิ่งที่ทำให้วิชาชีพการพยาบาลมีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง ปรัชญาของการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นวิธีการวิจัยที่มีความแตกต่างจากการวิจัยหลักทั่วไป งานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นปรัชญาที่เน้นการสร้างความรู้โดยตัวผู้ใช้ประโยชน์จากงานตนเอง โดยนำกระบวนการวิจัยมาเป็นตัวเชื่อมกับการพัฒนางานประจำทำให้เกิดองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือ เป็นการสร้างความรู้ที่เฉพาะเจาะจง (specific knowledge) เฉพาะบริบทนั้นๆ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบริบทในหน่วยงาน (วิจารณ์, 2552) งานทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำมีความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การวิจัยเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ที่สำคัญคือเป็นการพลิกวิธีคิด การประยุกต์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจึงเป็นรากฐานวิธีคิดที่เป็นการจัดการความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากกระบวนการทัศน์เดิม (โกมาตร, 2551: วิจารณ์, 2552: สมบูรณ์, 2555) สรุปได้ดังนี้

1. การจัดการความรู้ในกระบวนทัศน์ใหม่ ความรู้มีความหลากหลาย ต้องการการเรียนรู้ที่มีความแตกต่าง ความรู้ในเชิงทฤษฎีกับความรู้จากประสบการณ์การทำงาน ทศนคติความรู้แบบใหม่นี้เป็นการให้คุณค่ากับความรู้เชิงปฏิบัติ ผู้ที่ปฏิบัติงานจะส่งสมความรู้สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน ทศนคติใหม่นี้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่รู้ดีมากที่สุด

2. ความรู้หลากหลายแบบที่ต้องการการเรียนรู้หลายลักษณะ เช่น ความรู้ที่แฝงอยู่ในร่างกายซึ่งไม่สามารถถ่ายทอดด้วยการบรรยายให้เข้าใจได้ต้องอาศัยการปฏิบัติ

3. ความรู้และการเรียนรู้ที่ปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์ มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่เพื่อเป้าหมายที่ไม่แตกต่างกัน คือ เป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุขสบาย และการขยายเผ่าพันธุ์

การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในงานบริการทางการแพทย์

ความเป็นมาของการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในงานบริการสุขภาพ

การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เป็นเครื่องมือที่พัฒนาคุณภาพการพยาบาล และพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยใช้กระบวนการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้จริงในการปฏิบัติงานเนื่องจากปัญหาที่นำมาวิจัยเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์จากการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำนอกจากเป็นประโยชน์กับผู้รับบริการแล้วผู้ทำวิจัยก็ได้รับประโยชน์เช่นกัน แบ่งได้ 2 ด้าน 1) ปัญหาจากการทำงานได้รับการแก้ไข ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง 2) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การทำงานอย่างเป็นระบบ และพัฒนาตนเองร่วมด้วย (อนุวัฒน์, 2553) การใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการสร้างความรู้เพื่อนำมาพัฒนางาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสคิด โอกาสลงและตั้งใจทำให้มีความชัดเจนขึ้นแล้วนำมาทดลองเก็บข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล ผลิตผลงานวิจัยออกมาได้ นำกลับไปใช้พัฒนางานประจำให้ดีขึ้น (วิจารณ์, 2552) ปรัชญาของการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นวิธีการวิจัยที่แตกต่างจากระบบการวิจัยหลักทั่วไป การวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นการวิจัยที่เน้นการสร้างความรู้ โดยผู้วิจัยเอง โดยนำเอาระเบียบวิธีการวิจัยที่ถูกหลักวิชาการ เข้ามาเป็นตัวเชื่อมกับการพัฒนางานประจำทำให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าเชื่อถือ การสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นการสร้างความรู้แบบเฉพาะเจาะจงเฉพาะบริบทนั้นๆ เพื่อนำไปพัฒนางานประจำของหน่วยงาน (วิจารณ์, 2552)

หลักการของการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

การวิจัยจากงานประจำมีความสำคัญไม่ได้อยู่ที่วิธีการวิจัยที่จะให้ได้มาซึ่งผลงานวิจัย แต่คือการพลิกวิธีคิดหรือปรับกระบวนการคิดเกี่ยวกับงานประจำและเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ความแตกต่างของงานวิจัยจากงานประจำกับงานวิจัยทั่วไป มีความแตกต่างตรงที่งานวิจัยจากงานประจำมาจากงานที่ปฏิบัติกันอยู่เป็นประจำ มาจากปัญหาหน้างาน และต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น โดยผู้วิจัยต้องเป็นผู้ทำงานประจำนั่นเอง ส่วนการวัดผลต้องวัดจากผลลัพธ์จากผู้รับบริการ การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจึงเป็นการทำงานที่อยู่บนรากฐานของวิธีคิด ที่เป็นการจัดการความรู้ใหม่ที่แตกต่างจากวิธีคิดเดิม (วนิดา, 2556) คือ

1. การจัดการความรู้ในกระบวนการทัศน์ใหม่ ความรู้มีความหลากหลายลักษณะ ต้องการการเรียนรู้ที่แตกต่าง ความรู้ในเชิงทฤษฎีกับความรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานและความรู้ที่ครอบคลุมกับความรู้ที่ใช้งานได้ ทักษะคิดต่อความรู้แบบใหม่นี้เป็นการให้คุณค่ากับความรู้เชิงปฏิบัติการที่ผู้ปฏิบัติงานสะสมความรู้ที่เรียนรู้สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน ทักษะคิดใหม่นี้ปฏิบัติเป็นผู้รู้ดีที่สุด สามารถแยกได้ว่าความรู้ส่วนใดเป็นความรู้จากการปฏิบัติงาน

2. ความรู้และการเรียนรู้เป็นเครื่องปลดปล่อยศักยภาพมนุษย์ สถานการณ์ปัจจุบันที่การทำงานหลายๆ ที่กลายเป็นความทุกข์ ลดคุณค่าความเป็นมนุษย์มองงานเป็นภาระมากกว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้ กระบวนการวิจัยจากงานประจำทำให้งานประจำมีคุณค่าและมีความสุขกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ใหม่ในการแก้ปัญหการทำงาน วิธีการสำคัญที่ทำให้บรรลุเป้าหมาย คือ การจัดการความรู้ สร้างความรู้รอบระบบที่ไม่ผูกขาดด้วยการทำวิจัยจากงานประจำ

3. ความรู้หลากหลายแบบต้องการการเรียนรู้ที่หลายลักษณะ เช่น ความรู้แบบหนึ่งที่อยู่ในร่างกายซึ่งไม่สามารถถ่ายทอดด้วยการบรรยายให้เข้าใจได้ เป็นต้น

การจัดการความรู้เป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัยจากงานประจำของพยาบาล แต่การที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำควรมีหลักการเพื่อให้ได้มาซึ่งงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำมาใช้แก้ปัญหางานประจำของพยาบาลได้จริง ดังนี้

1. วิจัยโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ใช้กับการแพทย์และการพยาบาล มีคุณภาพงานวิจัยแตกต่างจากเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัย

2. ประเด็นปัญหาของการวิจัยควรมาจากงานประจำที่ปฏิบัติซึ่งงานประจำไม่ใช่เฉพาะงานด้านการบริการพยาบาล การรักษาเท่านั้น แต่งานประจำรวมไปถึงการสอน งานบริหารงานฝ่ายสนับสนุนต่างๆ ในองค์กร

3. ทีมวิจัย ควรเป็นผู้ที่กำลังเผชิญปัญหาในการที่กำลังปฏิบัติอยู่ เป้าหมายหลักของการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ คือ การพัฒนางานให้เกิดความยั่งยืน เพราะฉะนั้นความร่วมมือ

ของที่วิจัยจึงเป็นกำลังสำคัญอย่างมาก งานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำจะไม่เกิดขึ้นหากทำการวิจัยเพียงลำพัง

ปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนางานประจำ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โดยใช้วิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแนวคิดที่จะพัฒนาคุณภาพงาน ภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองให้ดีขึ้น โดยใช้หลักฐานทางวิชาการและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ผู้รับบริการเป็นหลัก ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งมีส่วนส่งเสริมการทำวิจัย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การขอค้นคว้าศึกษาหาข้อเท็จจริง ความชอบแสวงหาความรู้ และสภาพการทำงานของสถานที่ทำงานในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิตการวิจัย ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภายในและภายนอก ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย ด้านวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีคุณภาพ องค์กรหลายองค์กรใช้การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำเป็นพันธกิจสำคัญของการทำงานในองค์กร เพราะการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เป็นการถ่ายทอดความรู้และวิเคราะห์ความรู้โดยผ่านกระบวนการวิจัย ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่เป็นพื้นฐานตามความเข้าใจเฉพาะบุคคล ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพองค์กรและวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศคิดค้นงานวิจัยและสร้างความเข้มแข็งจากภายในองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ บรรยากาศองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของบุคลากรในองค์กรซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจของบุคลากรต่อองค์กรนั้นๆ รูปแบบขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การพัฒนาจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วย จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นเครื่องมือที่ทำให้เข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้ ซึ่งบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ ของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์กร เมื่อต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย (Slocum and Hellriegel, 2011) แนวคิดของคันทนิคฮามและคณะ (Cuningham and Iles, 2002) เป็นแนวคิดที่เกิดจากมุมมองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ในการสร้างระบบที่เอื้อต่อการทำวิจัยและการใช้งานวิจัยจะต้องมีผู้สนับสนุนด้านความรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน แนวคิดที่เหมาะสมตั้งแต่กำหนดนโยบายองค์กร สำหรับใช้เป็นแนวทางขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหารในการเอื้อประโยชน์ด้านทรัพยากรต่างๆ เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เวลาและความอิสระในการตัดสินใจ

รวมถึงแหล่งประโยชน์ด้านการค้นคว้า แหล่งงานวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัย สิ่งจูงใจต่างๆ และที่สำคัญ สมรรถนะของพยาบาลในการสร้างงานวิจัยจะต้องมีความรู้ทักษะทุกขั้นตอนเกี่ยวกับงานวิจัย นโยบายยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การสนับสนุน การส่งเสริม การสร้างแรงจูงใจ การติดตามควบคุมและประเมินผลอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะทำให้การวิจัยและการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ประสบความสำเร็จ (Gerrish and Clayton, 2004)

1. ปัจจัยด้านบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านทักษะการทำวิจัย

1.1 ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย เป็นความรู้สึกหรือความเชื่อ ถ้าบุคลากรมีความเชื่อว่าการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความหมายและพร้อมที่จะตั้งใจสร้างงานวิจัย หากมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำวิจัยก็จะทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบ เห็นว่าการวิจัยไม่มีประโยชน์ ไม่คุ้มค่า เสียเวลา ก็จะมีความรู้สึกไม่อยากทำวิจัย

1.2 ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย เป็นความเต็มใจและจูงใจของบุคคล ในการทำวิจัยอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อพัฒนาให้บุคคลทำงานวิจัย ได้แก่ การเห็นคุณค่าของตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (วนิดา, 2556)

1.3 ด้านทักษะการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้ที่จะทำวิจัย จากการศึกษาพบว่า การวิจัยต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะการทำวิจัย และประสบการณ์ในการทำวิจัย จึงทำให้การวิจัยประสบความสำเร็จ (ชอลดา, 2554)

2. ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยที่ผลักดันในการทำวิจัยมีนโยบายด้านการวิจัยขององค์กรชัดเจน มีงบประมาณและแหล่งเงินทุนสนับสนุนอย่างเพียงพอ มีหน่วยงานที่เป็นกลไกในการบริหารการทำวิจัย และมีกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัย

2.1 นโยบายด้านการวิจัยขององค์กร การสร้างบรรยากาศในการทำวิจัยในองค์กร ควรเริ่มต้นตั้งแต่นโยบายขององค์กรที่เป็นตัวชี้วัดบุคลากร มีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนในเรื่องการทำวิจัย เมื่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานเกี่ยวกับการทำวิจัยชัดเจน การดำเนินการทำวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำของพยาบาลในองค์กรก็จะเกิดความสะดวก มีองค์ความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้บริหารมองเห็นความสำคัญดังกล่าวโดยนำมาจัดทำเป็นนโยบายองค์กร

2.2 งบประมาณและแหล่งเงินทุนสนับสนุน ทุนสนับสนุนการวิจัยเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการทำวิจัย เนื่องจากการวิจัยต้องอาศัยงบประมาณในการดำเนินการ งบประมาณที่ได้รับ

การสนับสนุนมีผลต่อการตัดสินใจในการทำวิจัยของพยาบาล องค์กรควรมีการจัดหางบประมาณหรือจัดหาทุนเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำวิจัยของพยาบาลในองค์กร

2.3 สิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย การสร้างบรรยากาศในการทำวิจัยจุดสำคัญที่สุดคือ การสร้างความเป็นประชาคมวิจัยมีการพบปะเพื่อร่วมมือกันส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ การติดต่อสื่อสาร การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความคิด การสนับสนุนจากผู้ร่วมวิจัย ผู้ร่วมงานอื่นและผู้เชี่ยวชาญในการวิจัย เป็นปัจจัยส่งเสริมการสร้างงานวิจัย (วิจารณ์, 2552)

2.4 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ คือ สถานที่ในการทำวิจัยและแหล่งค้นคว้าข้อมูล สิ่งอำนวยความสะดวกมาสนับสนุนการค้นคว้าหาข้อมูลในการทำวิจัย

2.4.1 แหล่งค้นคว้าเอกสาร เป็นแหล่งความรู้ที่ผู้วิจัยสามารถค้นคว้าได้ ซึ่งได้แก่ ห้องสมุดที่เป็นแหล่งรวบรวมเอกสารงานวิจัย ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ซึ่งควรให้ทันสมัย เพียงพอ และเชื่อถือได้

2.4.2 ระบบสารสนเทศเพื่อการวิจัย ระบบฐานข้อมูลในองค์กรในการค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งต้องมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็ว ทัวถึง เพียงพอ และเชื่อถือได้

2.4.3 เครือข่ายติดต่อกับงานวิจัย สามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร การแสวงหาความร่วมมือเครือข่าย ทำให้การค้นคว้าหาข้อมูลกว้างขวางขึ้น สะดวกและรวดเร็ว

2.4.4 ที่ปรึกษางานวิจัย องค์กรควรส่งเสริมทางด้านนี้ อาจใช้ผู้เชี่ยวชาญที่มีในองค์กรหรือ ประสานงานบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อเป็นผู้แนะนำ ชี้แนะแนวทางการทำวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำ ถือว่าสำคัญมาก เพราะหากทำวิจัยโดยไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีที่ปรึกษาการดำเนินการวิจัย อาจล่าช้า ไม่ถูกต้อง และเป็นอุปสรรคต่อผู้วิจัย

ดังนั้นปัจจัยในการทำวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพได้นั้น ต้องประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นปัจจัยภายในบุคคลซึ่งถ้าปัจจัยส่วนบุคคลมีแรงจูงใจ มีทักษะในการทำวิจัย บวกกับ ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่เป็นส่วนสนับสนุนให้การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานภายในองค์กรได้ขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จ ต้องได้รับการสนับสนุนซึ่งเริ่มตั้งแต่ต้นนโยบายขององค์กร งบประมาณและแหล่งเงินทุนสนับสนุน สิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานและเป็นองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือ

การสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ

องค์กรทางด้านสุขภาพต่างตระหนักดีว่าการบริการทางด้านสุขภาพปัจจุบันจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาที่ตื้นเขินควรมีพื้นฐานมาจากหลักฐานทางการวิจัย แต่เมื่อเริ่มใช้คำว่าวิจัย บุคลากรในองค์กรสุขภาพหลายท่าน เริ่มถอยห่าง การสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยในองค์กร ต้องมีการบริหารจัดการเช่นเดียวกับการบริการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บทบาทผู้บริหารทางการแพทย์มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการสร้างงานวิจัยในองค์กร

1. ผู้บริหารรู้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงแนวคิดและปรัชญาการสร้างงานวิจัยจากงานประจำอย่างแท้จริง อีกทั้งผู้บริหารควรให้การสนับสนุนกิจกรรม การสร้างงานวิจัยจากงานประจำอย่างเหมาะสม ใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางานประจำ นำพาองค์กรไปสู่องค์กรการเรียนรู้(Learning organization)

2. คัดสรรบุคลากรที่มีความสนใจ ผู้บริหารการพยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งมีความใกล้ชิดกับพยาบาลที่ปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานออกมาให้เด่นชัดได้ในรายที่มีความสนใจหรือมีความสามารถในการสร้างงานวิจัย งานวิชาการในหน่วยงาน เพราะการสร้างงานวิจัยจากงานประจำควรเริ่มจากใจที่ต้องการพัฒนางานประจำ ค้นหาคำถามวิจัยที่เป็นกุญแจสู่การพัฒนาการบริการ ผลลัพธ์จากการทำงานวิจัยจากงานประจำ คือ ความสุข สนุกในการทำงาน เก่งขึ้น และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. กระตุ้นและให้กำลังใจ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อกำลังใจในการสร้างผลงานด้านการวิจัย เนื่องจากการทำวิจัยจากงานประจำต้องใช้ระยะเวลา ใช้ความอดทน ความพยายามในการแก้ปัญหา การได้รับกำลังใจที่ดีจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงานคือแรงผลักดันในความสำเร็จ

4. สร้างองค์กรการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง การสร้างองค์กรการเรียนรู้ต้องใช้เวลาและใช้ความพยายาม เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง โดยมีแนวทาง (อ้างตาม วสิษฐ์, 2555) ดังนี้

4.1. การสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้บริหาร มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระบบการทำงานในปัจจุบัน ความต้องการของผู้รับบริการ

4.2. ลดกรอบหรือกำแพงกั้นระหว่างหน่วยงานและสายบังคับบัญชา โดยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนความคิดระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติงาน เนื่องจากกรอบกำแพงกั้นระหว่างหน่วยงานและสายบังคับบัญชาเป็นปัจจัยปิดกั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

4.3. การสร้างกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร การจัดกิจกรรมจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้ ได้องค์ความรู้ใหม่ ได้แนวทางในการจัดการความรู้

บรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรการเรียนรู้

องค์กรการเรียนรู้ ถือเป็นความคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า องค์กรการเรียนรู้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ที่ต้องใช้การเรียนรู้มาพัฒนาเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดูแลผู้รับบริการ ทุกระดับวิชาชีพ พัฒนาแนวทางการดูแลผู้รับบริการที่ทันสมัยและผู้ป่วยปลอดภัยสูงสุด ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge, 1991) ให้ความหมายขององค์กรการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และองค์กรการเรียนรู้จะต้องมีการปรับการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร และเรียนรู้ที่จะพัฒนาความคิด สร้างสรรค์การเรียนรู้ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น มาร์ซิคและวัตกิน (Marsick and Watkins, 2003) ได้ให้ความหมายขององค์กรการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรและในขณะเดียวกันก็ใช้องค์กรสร้างความเป็นเลิศให้กับคนในองค์กรด้วยเช่นกัน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงาน มีการกระจายอำนาจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการสนทนาอย่างเปิดเผยและเสริมสร้างการพึ่งพากันระหว่างบุคคล องค์กรและชุมชนที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดการองค์กรที่ระดมกำลังจากบุคลากรในองค์กร ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน แสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (เกษฎา, 2552) องค์กรการเรียนรู้ คือ องค์กรที่พนักงานภายในองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันแสวงหาวิธีการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้น (บุญจิรา, 2558)

ดังนั้นองค์กรการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถปรับการเรียนรู้อยู่เสมอ พัฒนาการเรียนรู้ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น

ลักษณะขององค์กรการเรียนรู้

องค์กรที่เป็นองค์กรการเรียนรู้ เซงเก้ (Senge, 1991) จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้คือ

1. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ demming (PDCA: plan, do, check, action) เน้นให้บุคลากรมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ซึ่งมองเห็นภาพรวมได้ดีขึ้น

2. มีการทดลองปฏิบัติ (experimental) ในสิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ องค์กรได้เน้นการทดลองอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (learning from their own experience) เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่ที่ผ่านมา นำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นถ้าเราสามารถวางแผนประสบการณ์ที่จะมาเป็นแนวทางได้มากเท่าใด จะสามารถเรียนรู้ได้มากเท่านั้น

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (learning from the others) การเรียนรู้อาจไม่ได้เกิดจากการคิดอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์ตนเองเท่านั้น การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการศึกษาสิ่งต่างๆ ในสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มุมมองใหม่ๆ และความคิดที่หลากหลาย การเรียนรู้จากผู้อื่นจะช่วยให้มีความคิดใหม่ๆ พัฒนาไปในทางที่ดีได้เร็วขึ้น การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ในสภาพของความมีใจเปิดกว้าง ยอมรับคำวิจารณ์ ซึ่งถือเป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรที่ต้องสร้างเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรการเรียนรู้

5. มีการถ่ายทอดความรู้ ความรู้ที่เกิดขึ้นจะต้องได้รับการถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ส่วนใหญ่มักใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้ แต่การจัดฝึกอบรมเป็นเรื่องที่มีค่าใช้จ่ายมาก องค์กรสามารถสนับสนุนให้เกิดการเผยแพร่การเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ เช่น รูปแบบระบบพี่เลี้ยง (mentoring) และการเรียนรู้แบบเป็นทีม (team learning) จะมีประโยชน์มากเพราะจะเกิดการเรียนรู้ในวงกว้างเป็นการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่ทำ เป็นการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและต่อเนื่อง

บทบาทผู้บริหารการพยาบาลในการส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร

การส่งเสริมให้พยาบาลในองค์กรทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำไม่ว่าจะหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ผู้บริหารในองค์กรย่อมมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศ สร้างสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนในการทำวิจัย โดยผู้บริหารการพยาบาลต้องมีบทบาทในการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างงานวิจัยเพื่อนำไปพัฒนางานประจำ การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรการเรียนรู้นั้น จำเป็นต้องวางแผนเรียนรู้ในอนาคต ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน การสนับสนุนให้เกิดวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำต้องมีการบริหารจัดการ เช่นเดียวกับกรให้บริการซึ่งมีการบริหารจัดการเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การจัดการให้เกิดการวิจัยจากงานประจำมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เนื่องจากค้นพบวิธีการใหม่ทำให้กระบวนการดูแล ผู้รับบริการดีขึ้น ปัญหาจากงานประจำ หลายครั้งมีการดำเนินการเพื่อแก้ไข สามารถพัฒนาต่อยอดไปเป็นงานวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ เชื่อถือได้และเป็นต้นแบบที่ดี ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เมื่อมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงานวิจัยก็ไม่เป็นภาระเพิ่มขึ้นแต่กลับส่งเสริมการทำงานให้ดีขึ้น และหากสามารถดำเนินการได้ทั่วทั้งองค์กร สุดท้ายแล้วภาระงานประจำที่หนักก็จะลดลง คนทำงานมีความสุข แต่การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ไม่ใช่แต่พยาบาล ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาแต่เพียงฝ่ายเดียว องค์กรและผู้บริหารการพยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมในการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรการเรียนรู้พัฒนาสู่ งานวิจัยที่มีคุณภาพ

1. บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นเข้าใจ มีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาล รวมถึงปรับเปลี่ยนทัศนคติการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งจะต้องสร้างอุปนิสัยส่วนตัวที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นใจในตนเอง ยึดหลักคุณธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ บทบาทผู้บริหารการพยาบาลต้องมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูประบบองค์การโดยใช้การเรียนรู้องค์กร (organization learning: OL) และการจัดการความรู้ (knowledge management: KM) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ รวมไปถึงมุ่งสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรการเรียนรู้และใช้กลยุทธ์ผลักดันให้เกิดบรรยากาศพลังแห่งความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการวางแผน การดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

นฤมลและคณะ (2560) กล่าวถึงบทบาทผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการสร้างองค์กรการเรียนรู้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรการเรียนรู้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลและทุกฝ่ายในองค์กรมีเป้าหมายที่เป็นแนวทางในการคิดและวางแผนทางกลยุทธ์และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทางการพยาบาลตระหนักที่จะเรียนรู้ ริเริ่ม สร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล

2. ด้านการสร้างพันธกิจขององค์กรการเรียนรู้ ผู้บริหารการพยาบาลมีการกำหนดบทบาทภารกิจรวมถึงกลยุทธ์การปฏิบัติงานที่จะสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรการเรียนรู้มีการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้การมองภาพขององค์กรและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีการส่งเสริมและสร้างทัศนคติให้บุคลากรทางการพยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาให้บุคลากรทางการพยาบาลรักในการเรียนรู้เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาต่อเป็นงานวิจัยที่เกิดจากการแก้ปัญหาทางงานประจำ

3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บริหารการพยาบาลกับบุคลากรทางการพยาบาล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ เน้นการทำงานเป็นทีม ปลูกฝังวัฒนธรรม และส่งเสริมบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งให้เกียรติ ivaang ivaang และให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

4. ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ควรนำเครือข่ายเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ เข้ามาจัดการความรู้ เพิ่มพูนความรู้และควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน มีการวางระบบและสร้างฐานข้อมูลแบบออนไลน์ให้ทันกับยุคสมัย มีการส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเรียนรู้สอดคล้องกับการศึกษาของ (วริษฐ์และวิโรจน์, 2558) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรในองค์กร ด้วยการผลักดันให้บุคลากรนำความรู้ที่เกิดจากการเรียนรู้ ไปปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัตินำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น

บทบาทผู้สนับสนุนการทำวิจัยในการสร้างบรรยากาศการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ การสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในหน่วยงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการพยาบาล การสร้างผลงานทางวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการแสดงบทบาทการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องกระตุ้น

ส่งเสริมให้พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานคุณภาพ เปิดใจยอมรับความคิดเห็น ยอมรับสิ่งใหม่ๆ และความคิดที่มีความหลากหลาย ซึ่งจะทำให้พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง เกิดความผูกพันกับหน่วยงานและองค์กร (โกมาตร, 2551) การสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นศักยภาพภายในของพยาบาลออกมา เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยจะทราบถึงพฤติกรรม ความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็ง ของพยาบาลที่อยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนในการสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำในหน่วยงาน แนวทางการสนับสนุน 4 ประการของผู้บริหาร โพลิตและฮังเกอร์ (Polit and Hungler, 2008) ได้แก่

(1) การสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ในหน่วยงานและองค์กร ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุยอย่างเปิดเผย

(2) มีการส่งเสริมสนับสนุนด้านอารมณ์และจิตใจพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ

(3) สนับสนุนและช่วยจัดหาแหล่งเงินทุนสำหรับการทำวิจัยในหน่วยงาน

(4) สนับสนุนสร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลแห่งความสำเร็จ

อย่างไรก็ตามกลยุทธ์ในการสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย โดยใช้ 6 ปัจจัย (อ้างตามสมพิศ, 2555) เสนอโมเดลการสนับสนุนของผู้บริหารที่เรียกว่า MAKE IT ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนงานวิจัยในหน่วยงาน มี 6 ด้านประกอบด้วย

1. การให้แรงจูงใจ (motivation) แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น ชี้นำ เพื่อความสำเร็จของงาน จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในหน่วยงานละองค์กร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้นำไปสู่ความสำเร็จของงาน

2. การจัดสรรเวลา (availability of time) หัวหน้าหอผู้ป่วยควรจัดสรรเวลาของพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสม เพื่อเอื้อและสนับสนุนพยาบาลให้มีเวลาออกเหนือจากงานประจำได้แบ่งเวลามาทำงานวิจัย ทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยได้มากขึ้น

3. รูปแบบและการให้ความรู้ (knowledge delivery) ควรมียุทธศาสตร์และรูปแบบการให้ความรู้แก่พยาบาลในหน่วยงานเพื่อทำงานวิจัยจากงานประจำ 1) การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้สอนเป็นศูนย์กลาง 2) การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นำการเรียนการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาใช้ในการจัดการความรู้ โดยการจัดประชุมเชิงวิชาการ เพื่อถ่ายทอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ และฝึกฝนการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ

4. การสนับสนุนด้านการเงิน (economy) พยาบาลที่ทำวิจัยสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้ จัดสรรงบประมาณตามกำลังความสามารถของหน่วยงาน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือในการทำวิจัยในหน่วยงาน

5. หัวข้อหรือปัญหา (issue) หัวข้อปัญหาทางวิจัยต้องมาจากทีมสุขภาพ ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หัวหน้าต้องมีการกระตุ้น ชี้แนะแนวทางปฏิบัติ ให้มีความคิดริเริ่มรู้จักนำข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาเป็นหัวข้อวิจัย

6. ทีม (teams) มีการกำหนดทีมงานในการทำวิจัยและผู้ช่วยวิจัย จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำงานเป็นทีม จัดระบบพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้การช่วยเหลือในการทำวิจัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพยาบาลผู้ทำวิจัย

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนสำคัญในการเอื้อต่อการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาล มีแนวทางสนับสนุนหลายด้าน เริ่มตั้งแต่วิสัยทัศน์องค์กร พันธกิจองค์กร การสร้างบรรยากาศวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ รวมไปถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีบทบาทสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เป็นผู้ใกล้ชิดพยาบาลผู้บังคับบัญชา รู้จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ต้องมีการสนับสนุนด้านบรรยากาศการเรียนรู้ การช่วยเหลือด้านจิตใจ ด้านเงินทุนและรางวัลแห่งความสำเร็จ รวมไปถึง กลยุทธ์ 6 ด้าน ที่เรียกว่า MAKE IT กล่าวได้ว่า ผู้บริหารการพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการเอื้อต่อการสร้างงานวิจัยของบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อให้งานประจำมีการพัฒนาและพัฒนาคน พัฒนาองค์กรควบคู่กันไป

แนวคิดบรรยากาศองค์กรการเรียนรู้ของมาร์ซิคและวัตคิน

องค์กรการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้กับองค์กรและในขณะเดียวกันก็ใช้องค์กรสร้างความเป็นเลิศให้กับคนในองค์กรด้วยเช่นกัน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการสร้างกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงาน โดยมีลักษณะส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรทั้ง 7 ด้าน มาร์ซิคและวัตคิน (Marsick and Watkins, 2003) ประกอบด้วย

1. การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร (empower to ward collective vision) การสร้างวิสัยทัศน์องค์กร เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกัน บูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรม ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มนำเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์รวมถึงยอมรับและทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นการส่งข้อความหรือภาพอนาคตขององค์กรที่เกิดจากการผสมผสานแนวคิด จากบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่คาดหวัง การเรียนรู้ในองค์กรจะพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน วิสัยทัศน์องค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่างๆ โดยทั่วไปวิสัยทัศน์องค์กรหากเกิดจากความคิดเห็นที่ได้จากบุคคลในองค์กรหลายแนวคิดมารวมกันจนเกิดเป็น

วิสัยทัศน์ การพัฒนาในองค์กรจะง่ายขึ้น เพราะบุคคลที่คิดกับบุคคลที่ปฏิบัติคือกลุ่มเดียวกัน แนวคิดต่างๆที่พัฒนาบุคลากรมักเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์นี้ในองค์กรเสมอ การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของพยาบาลก็ไม่มองข้ามวิสัยทัศน์องค์กรเพราะการพัฒนางานมักควบคู่ไปกับวิสัยทัศน์องค์กรเสมอ เซงเก้ (Senge, 1991) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ฝึกคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคตสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆ คิดถึงผลที่ดี ผลที่ไม่ดี ผลแบบกลางๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรแต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงาน ในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกันการตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วย ตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เริ่มจากมองสิ่งต่างๆ ให้เป็นกระบวนการมองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานไม่ได้ มองเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์กร องค์กรการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดพลังของสมาชิกที่คาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน จะนำสู่การพัฒนาที่ชัดเจน การทำวิจัยจากงานประจำของพยาบาลมองความก้าวหน้า มองการพัฒนา ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ไปในแนวทางเดียวกัน

2. การใช้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบแห่งการสนับสนุนการเรียนรู้ (provide strategic leadership for learning) รูปแบบของผู้นำที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้นำขององค์กร จะใช้การเรียนรู้เป็นยุทธปัจจัยนำพาให้การเรียนรู้สู่การทำวิจัยจากงานประจำให้ประสบความสำเร็จ เซงเก้ (Senge, 1991) สภาวะการเป็นผู้นำในทุกๆระดับขององค์กรนั้นรวมอยู่ในการสืบทอดวิธีการของวิสัยทัศน์ด้วย รวมถึงการจัดลำดับขั้นในการจัดการที่สามารถมองเห็นได้ในผังขององค์กรและที่กำลังปฏิบัติกันอยู่ในส่วนของผู้ที่มีส่วนร่วมในระยะแรกของการเรียนรู้ต่างๆ ผู้นำสามารถได้รับข้อมูลสำคัญ และจัดรูปแบบของบทบาทที่มีประสิทธิภาพโดยการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง

3. การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม (connect the organization to environment) คือ ทุกคนในองค์กรได้รับความช่วยเหลือเพื่อให้เห็นผลกระทบของงานที่มีต่อองค์กรโดยรวม การเสาะหาองค์ความรู้จากสิ่งแวดล้อมรอบข้างและใช้ปรับให้เข้ากับการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถเชื่อมกับชุมชนได้

4. การสร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (create continuous learning opportunities) คือ การเรียนรู้ถูกออกแบบให้รวมอยู่ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้จากงานที่ปฏิบัติ เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเติบโตในหน้าที่การงาน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาตลอดเวลาในทุกๆ ระดับของการสนับสนุนที่ครอบคลุมประสบการณ์ในการพัฒนาต่างๆ กิจกรรมการฝึกฝนและการพัฒนาแบบเดิมๆ เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ การ

ฝึกฝนและการพัฒนานั้นจะต้องดำเนินควบคู่ไปกับความเข้าใจที่ชัดเจน การเรียนรู้ไม่มีทางที่จะสิ้นสุด การกระทำนี้ได้แพร่กระจายไปยังทุกส่วนขององค์กรและเป็นตัวบ่งชี้อีกตัวหนึ่งนอกเหนือไปจากกลุ่ม การฝึกฝนและพัฒนาในหลายๆด้าน องค์กรประกอบนี้เป็นอีกทางหนึ่งในการแสดงออกถึงสิ่งที่ เซงเก้ (Senge, 1991) เรียกว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ (personal mastery)

5. การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา (promote inquiry and dialogue) การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในมุมมองของแต่ละคนและเต็มใจที่จะรับฟังรวมถึงการสอบถามในมุมมองความคิดเห็นของคนอื่น เซงเก้ (Senge, 1991) การกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (dialogue) และการอภิปราย (discussion) กันอย่างกว้างขวางซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไป

6. การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (encourage collaboration and team learning) คือ องค์กรมีความมุ่งมั่นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกัน ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการสร้างภาวะผู้นำทุกระดับ การทำงานถูกออกแบบให้ใช้วิถีแบบกลุ่มเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างซึ่งเป็นการคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นเกิดการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มความสามัคคี เกิดความร่วมมือทั้งภายในทีมและระหว่างบุคคลภายนอกทีมเพื่อให้การเรียนรู้สู่การทำวิจัยมีความสนุก ไม่น่าเบื่อมีแนวคิดจากหลายความคิด ทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์แบบมากขึ้น เซงเก้ (Senge, 1991) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกันโดยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (group thinking) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นเทคนิคที่จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะนำเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์กรในระดับกว้าง ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง

7. การสร้างระบบการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ (create system to capture and share learning) การนำเทคโนโลยีทั้งในระดับพื้นฐานและระดับสูงมาช่วยในการสร้างระบบการแบ่งปันความรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานมีการจัดรวบรวมความรู้ไว้ในระบบที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ภาคีทุกภาคส่วนได้ร่วมกันขับเคลื่อนแนวคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะสามารถพัฒนาคุณภาพทั้งด้านบริการและการให้การรักษาให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งผลต่อการพัฒนางานของพยาบาล เปิดกว้างในการคิดค้นงานวิจัย และ สร้างความสุขในการทำงานและก่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะพยาบาลด้านการวิจัยในโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้

โรงพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ มีนโยบายและตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการปรับระดับขั้นปฏิบัติงานของพยาบาล แต่ละระดับขั้นมีเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกันไปตามระเบียบที่วางไว้ แต่สิ่งที่เสริมแรงในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำในองค์กร คือ แรงจูงใจจากผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. รางวัลที่เป็นตัวเงิน (monetary reward) องค์กรมีการให้ รางวัลเป็นตัวเงิน เช่น การขึ้นเงินเดือนและเงินโบนัส การขึ้นเงินเดือนและเงินโบนัสสามารถ นำไปเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำของผู้ที่อยู่ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำ (Cristiansen, 2000)

2. การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัย เป็นการสนับสนุนความสำเร็จของงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำเป็นการผลักดันให้คนที่มีประสบการณ์ด้านการทำวิจัยไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเป็นการส่งสัญญาณให้กับคนอื่นๆ ได้เห็นว่าการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำมีความสำคัญต่อองค์กรของบุคคลนั้นได้สนับสนุนการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จทั้งสองปัจจัยนี้จะช่วยสร้างการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำทั่วทั้งองค์กร

3. การให้รางวัลทางสังคมและทางใจ การให้รางวัลทางสังคมโดยการยกย่องงานวิจัยที่ประสบความสำเร็จในการสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำโรงพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ จะมีระบบประชาสัมพันธ์ผ่านทาง ป้ายประกาศ e-mail ซึ่งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและผู้รับบริการทราบถึงสิ่งดีงามที่เกิดขึ้นในองค์กร ปัจจุบันองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การทำวิจัยจากงานประจำโดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กร ต้องมีการเรียนรู้ฐานคุณภาพ งานวิชาการในองค์กรรวมถึงการเข้าร่วมการเรียนรู้ การวิเคราะห์งานวิจัยที่ตีพิมพ์ โดยให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรนำงานวิจัยมาวิเคราะห์และนำเสนอการวิเคราะห์งานวิจัย

เกณฑ์การเข้าร่วมการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำและการประเมินบุคลากรทางการพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพภาคใต้

1. ต้องนำเสนอการวิเคราะห์ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ โดยมีกฎเกณฑ์ว่างานวิจัยนั้นต้องสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานได้ นำเสนอ 1 ครั้ง/ปี

1.1 นำเสนอหัวข้อและวิเคราะห์งานวิจัย

1.2 แก้ไขส่งแผนงานภายใน 1 เดือน หลังการนำเสนอ

- 1.3 รายงานความก้าวหน้า ส่งสรุปรงานภายใน 3 เดือน หลังการนำเสนอ
2. ต้องเป็นเจ้าของโครงการพัฒนาคุณภาพทางคลินิกในแผนก
 - 2.1 ทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ 1 เรื่อง/ 2 คน/ 2 ปี
 - 2.2 CPG/ CNPG 1 เรื่อง/ 3 คน / 3 ปี
3. ต้องเป็นเจ้าของ project management ในการพัฒนาระบบงานในแผนก
4. ต้องเป็นผู้ออกแบบบริการใหม่หรือเป็นเจ้าของนวัตกรรมการดูแลผู้ป่วย

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การทำวิจัยจากงานประจำโดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กร มีการเรียนรู้งานคุณภาพ งานวิชาการในองค์กร รวมไปถึงการเข้าร่วมการเรียนรู้ การวิเคราะห์งานวิจัยที่ตีพิมพ์ โดยให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรนำงานวิจัยมาวิเคราะห์และนำเสนอ การวิเคราะห์งานวิจัย อีกทั้งมีการกำหนดให้พยาบาลคิดค้นงานวิจัยที่สามารถนำมาพัฒนางานประจำ รวมไปถึงงานวิจัยเพื่อสร้างแนวปฏิบัติต่างๆและการนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการดูแล ผู้รับบริการให้ปลอดภัย รวดเร็ว และเป็นไปตามมาตรฐาน โรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ ได้จัดที่ปรึกษางานวิจัยจากภายในโรงพยาบาลและอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาให้กับพยาบาลที่เริ่มทำวิจัย กำลังทำวิจัยไปจนกระทั่งตีพิมพ์งานวิจัยจึงเห็นได้ว่าโรงพยาบาลวางนโยบายการประเมินสมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาลเกี่ยวกับงานวิจัยไว้ ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินพยาบาล และเห็นได้ว่าโรงพยาบาลในเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ ให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของบุคลากร และองค์กร

สรุปการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยของผู้บริหารการพยาบาลและการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลเครือข่ายเขตสุขภาพ ภาคใต้ พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำวิจัยต้องใช้แนวทางการสร้างองค์การเรียนรู้ เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้บุคลากรทางการพยาบาลให้สนใจในการเรียนรู้ได้พัฒนาสู่การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยใช้แนวคิดของมาร์ซิกและวัตคิน (Marsick and Watkins, 2003) ทั้งหมด 7 แนวทาง ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) ใช้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบแห่งการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 4) สร้างโอกาสที่เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) สนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนา 6) ส่งเสริมความร่วมมือ

และการเรียนรู้เป็นทีม 7) สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยใช้การเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาคุณภาพการบริการของงานพยาบาล พัฒนาสู่งานวิจัยจากงานประจำ

นอกจากการเรียนรู้และปัจจัยสนับสนุนในการทำวิจัยแล้ว บทบาทผู้บริหารก็เป็นสิ่งสำคัญในการเอื้อต่อการทำงานวิจัย โดยที่ผู้บริหารการพยาบาลมีบทบาทในการปกป้องคุ้มครองโดยการใช้องค์กรการเรียนรู้และการจัดการความรู้ มีการกำหนดวิสัยทัศน์รวมไปถึงมุ่งสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรและใช้กลยุทธ์ผลักดันให้เกิดบรรยากาศพลังแห่งความร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร มีการวางแผน การดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนในการสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนางานประจำในหน่วยงาน จากแนวทางการสนับสนุน 4 ด้าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน ด้านการสร้างพันธกิจขององค์กรการเรียนรู้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารทางการพยาบาลให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในองค์กร พยาบาลผู้ปฏิบัติงานก็มีส่วนสำคัญในการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยที่จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ โดยทบทวนให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ เกิดประโยชน์หลายๆด้านทั้งด้านพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน ด้านวิชาชีพ หน่วยงานและองค์กร ต่างได้รับประโยชน์ร่วมกัน เชื่อมโยงถึงการเรียนรู้ที่พัฒนาสู่การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน