ความสำคัญและผลการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่

Importance and Performance of Personal Development toward a Learning Organization: A Case Study of Nursing Division, Bangkok Hospital Hatyai

ชนิตา รัตนไชยยันต์ **Chanita Rattanachaiyan[1]**

สุธินี ฤกษ์ขำ **Suthinee Rurkkhum[2]**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อระบุระดับความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรับรู้ของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (2) เพื่อระบุระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรับรู้ของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ ประชากรในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ ทั้งสิ้น 169 คน และเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยค่าทางสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต(Mean)และค่าเฉลี่ย($\bar{x}$)ซึ่งค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ IPA (ImportancePerformance Analysis)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (1) ระดับความสำคัญและระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญมากกว่าระดับผลการดำเนินงาน (2) การรับรู้ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีระดับความสำคัญและระดับผลการดำเนินงานสูงที่สุด และด้านความรอบรู้แห่งตนมีระดับความสำคัญและระดับผลการดำเนินงานต่ำที่สุด(3)จากการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ IPA ในภาพรวมควรมีการพัฒนากิจกรรมด้านความรอบรู้แห่งตนเป็นอันดับแรก เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ระดับความสำคัญผลการดำเนินงานองค์กรแห่งการเรียนรู้

---

[1] หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : patrainy@gmail.com

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail : suthinee.r@psu.ac.th

Abstract

This research investigated the importance and performance of personal development toward a learning organization from the perception of nurses in the nursing division in Bangkok Hospital Hatyai. The objectives of this study were 1) to identify the level of importance in each discipline toward a learning organization 2) to identify the level of performance in each discipline toward a learning organization 3) to suggest the way to develop the personal development toward a learning organization. Data were collected by the questionnaires from a population of 169 registered nurses working in the nursing division of Bangkok Hospital Hatyai. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and Importance-performance analysis (IPA) tool

The results showed the overall level of importance and performance of personal development toward a learning organization from the perception of registered nurses levels 1-4 were high in all five disciplines. According to the perception of 169 registered nurses the average level of importance was higher than the performance of personal development activities toward a learning organization. Furthermore registered nurse levels 1-4 perceived that the shared vision aspect had the highest level of importance and performance while the personal mastery aspect had the lowest level of importance and performance. Base on the results of the IPA, the nursing division should enhance personal development activities regarding the personal mastery aspect which could help every nurse to have more motivation to develop themselves to perform efficiently and effectively.

Keywords: Importance, Performance, Learning organization

บทนำ

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนมีการจัดการองค์กรที่แตกต่างไปจากอดีต ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างมากในการพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้และการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืน (เจษฎากร ทองแสวง, 2553) การดำเนินงานในทุกด้านของทุกหน่วยงานขององค์กรล้วนอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ดังนั้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะสามารถพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและสร้างให้เกิดความชำนาญในงาน รวมถึงการนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ทั้งในหน่วยงานและองค์กร จึงตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ทันท่วงที องค์กรที่มีบุคลากรที่ทรงความรู้ จะมีความ

พร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างเหมาะสมโดยได้รับความร่วมมือของทุกคนในองค์กรนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ปานดวงใจ ไทยดำรงค์เดช, 2551)

โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ เป็นโรงพยาบาลในบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ระดับตติยภูมิ สามารถให้บริการทางการพยาบาลในกลุ่มโรคที่ซับซ้อนที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องการดูแลรักษาตามมาตรฐาน มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ส่งผลให้โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่มีการพัฒนาไปสู่องค์กรที่มีคุณภาพ (โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ จำกัด, 2558)ฝ่ายการพยาบาล เป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล กล่าวคือ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลให้สามารถบริการผู้รับบริการได้ตามมาตรฐานการพยาบาลและได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) (กิ่งกาญจน์ ใจซื่อกุล, ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข และวัชราพร เชยสุวรรณ, 2555) เพื่อให้การจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพฝ่ายการพยาบาลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการองค์กรอยู่ตลอดเวลา หาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการลดต้นทุนให้ต่ำลง (ปานดวงใจ ไทยดำรงค์เดช, 2551) ซึ่งในปี 2558 ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเมื่อเทียบกับรายได้ของฝ่ายการพยาบาลเพิ่มขึ้นจากปี 2557 คิดเป็น 154.21% (โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่, 2558)แสดงให้เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลได้ลงทุนในการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างสูง ดังนั้นการประเมินผลการดำเนินงานจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะสามารถประเมินผลงานว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำไปสู่การจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ปานดวงใจ ไทยดำรงค์เดช, 2551)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรต่างๆ ที่เป็นการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับพยาบาลวิชาชีพทุกระดับในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ว่าแต่ละกิจกรรมพนักงานมีการรับรู้ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานของกิจกรรมในการนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใดโดยใช้เครื่องมือ IPA (Importance Performance Analysis)

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อระบุระดับความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรับรู้ของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (2) เพื่อระบุระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรับรู้ของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

(1) ได้ทราบระดับความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการรับรู้ของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (2)ได้ทราบระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการรับรู้ของพยาบาลในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ (3)สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถขยายศักยภาพของตนเองในการผลิตผลงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและกระตุ้นให้เกิดเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน นำมาซึ่งความสร้างสรรค์รูปแบบการคิดใหม่ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และเพิ่มผลผลิต เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและบุคลากรมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

แนวทางการสร้างนิสัย 5 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (Senge, 1990 อ้างถึงใน อรุณรัตน์ คันธา, 2550) 1.ความรอบรู้แห่งตน(Personal Mastery) จำเป็นมากที่บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง 2.แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นความคิดความเข้าใจของแต่ละบุคคล โดยจะมีรูปแบบการคิดที่แตกต่างกันซึ่งความคิดเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น ต่อการตัดสินใจกระทำกิจกรรมหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามแบบแผนความคิดของตนเอง 3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ในปัจจุบันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ดังนั้น ก่อนการวางแผนกลยุทธ์หรือวางแผนกระบวนการใดจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน 4.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้ร่วมกันเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันโดยการถ่ายโอนข้อมูล ความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหา 5.การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ในองค์กรการมีความคิดอย่างเป็นระบบมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตระหนักให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจที่ชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการมองภาพรวม

แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงาน (Importance-Performance Analysis: IPA) การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงาน (IPA) ได้รับการพัฒนาเริ่มแรกโดย Martilla และ James ในปี 1977 เป็นวิธีการพัฒนาในบริบททางการตลาด ซึ่งมีหลายองค์กรได้นำมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ (ปิยนุช พรประสิทธิ์ และสุธินี ฤกษ์ขำ, 2558)การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงาน (IPA) สามารถแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน (Lai และ To, 2010 อ้างถึงใน ปิยนุช พรประสิทธิ์ และสุธินี ฤกษ์ขำ, 2558) ดังต่อไปนี้ 1. การรวบรวมข้อมูลหรือการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2.การดำเนินการสำรวจเพื่อวัดระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญและผลการดำเนินงานของแต่ละคุณลักษณะ โดยใช้การวัดของ Likert (Likert's scales) 3.การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ของระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานของคุณลักษณะที่กำหนด 4.การนำผลค่าเฉลี่ยของความสำคัญและผลการดำเนินงานไปกำหนดจุดในตาราง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน หรือจะกำหนดในรูปแบบของกราฟแกน X และ แกน Y ดังภาพประกอบที่ 1

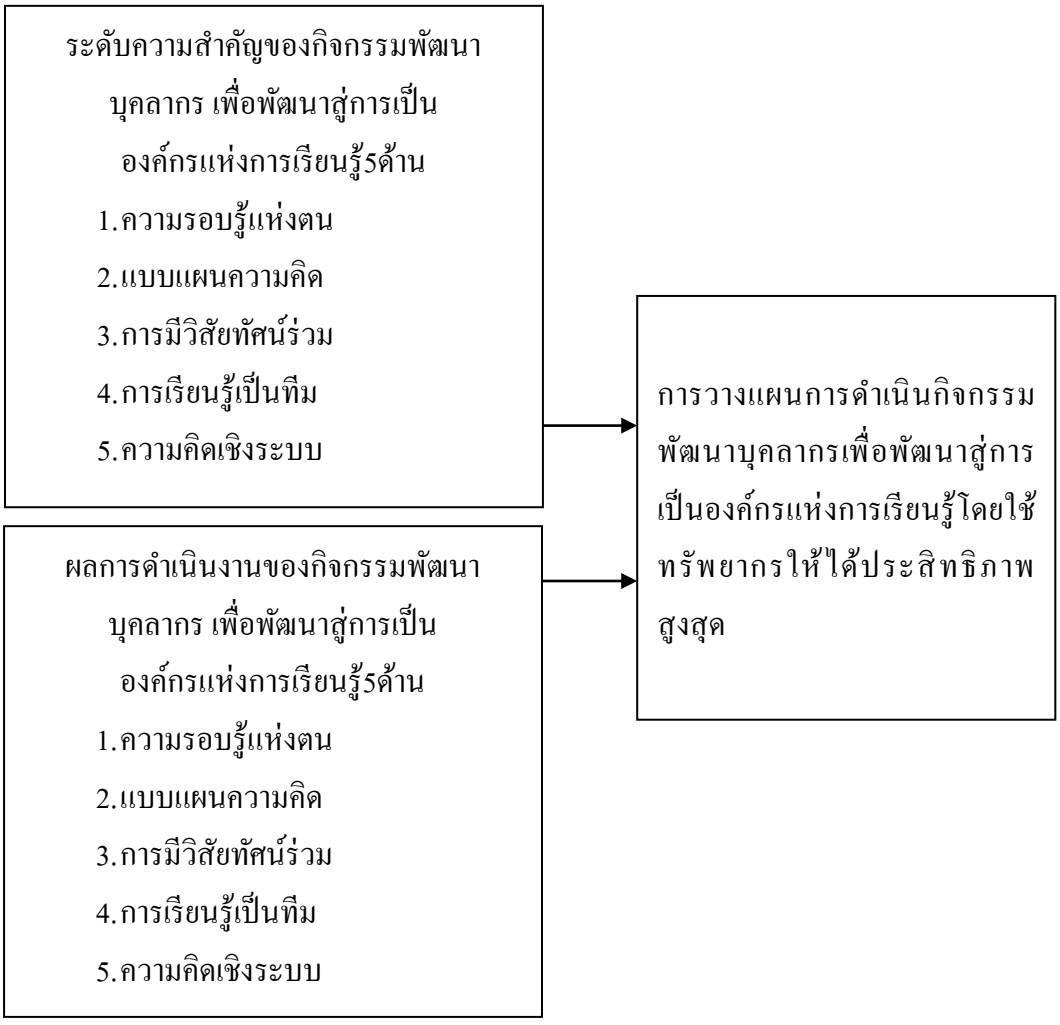
ภาพประกอบที่ 1ตารางวิเคราะห์ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงาน (IPA grid)

ที่มา : ดัดแปลงมาจาก Lai และ To (2010, อ้างถึงใน ปิยนุช พรประสิทธิ์ และสุธินี ฤกษ์ขำ, 2558)

ตารางระดับความสำคัญและผลการดำเนินงาน ทั้ง 4 ส่วน Lai และ To (2010, อ้างถึงใน ปิยนุช พรประสิทธิ์, สุธินี ฤกษ์ขำ, 2558) รายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 เพ่งความสนใจ (Concentrate Here) เป็นพื้นที่ของคุณลักษณะของความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงและผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ หมายความว่า คุณลักษณะถูกให้ความสำคัญแต่ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำ ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาคุณลักษณะนั้น ส่วนที่ 2 ทำดีแล้วรักษาเอาไว้(Keep up the Good Work) เป็นพื้นที่ของคุณลักษณะของความสำคัญและผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูง แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะนั้นมีการจัดการที่ดีแล้ว ส่วนที่ 3 ลำดับความสำคัญต่ำ (Low Priority) เป็นพื้นที่ของคุณลักษณะของความสำคัญและผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำ หมายความว่า คุณลักษณะถูกให้ความสำคัญน้อย และผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำ ส่วนที่ 4 มีโอกาสล้มเลิก (Possible

Overkill) เป็นพื้นที่ของคุณลักษณะของความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยต่ำและผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยสูง หมายความว่า คุณลักษณะถูกให้ความสำคัญน้อย แต่ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมาก ดังนั้น ควรจะพิจารณาหรือเปลี่ยนปรับปรุงในส่วนนี้ และนำทรัพยากรส่วนนี้ไปใช้กับส่วนอื่นได้

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบวิจัยได้ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพประกอบที่ 2 แสดงกรอบงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ ทั้งสิ้น 169 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน (เมษายน 2559 –พฤษภาคม2559) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีทั้งหมด 4 รูปแบบชุดคำถาม โดยแบ่งเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Likert's Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ทดลองเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบหาความเที่ยงตรง โดยการสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ

กับกลุ่มประชากรโดยค่าทางสถิติที่ใช้ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) และค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ซึ่งค่าเฉลี่ยที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องมือ IPA (Importance Performance Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 97.63 และเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37 มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 48.52 และน้อยที่สุดในช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.14 โดยประชากรส่วนใหญ่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1 มากที่สุด มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.01 รองลงมา คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการ 4 มีจำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 รองลงมา คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการ 2 มีจำนวน 27คน คิดเป็นร้อยละ 15.98รองลงมา คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการ 3 มีจำนวน 30คน คิดเป็นร้อยละ 17.75

2. ผลการศึกษาของระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญและระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4

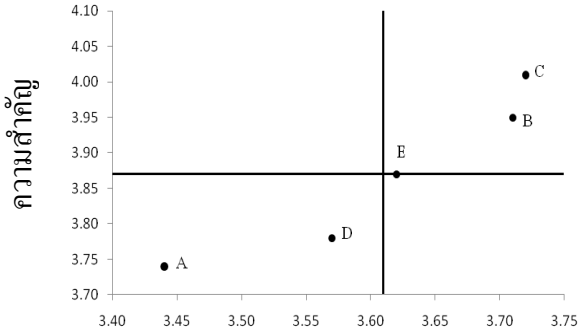
แนวทางการสร้างนิสัย 5 ด้าน	**ระดับความสำคัญ**			**ระดับผลการดำเนินงาน**		
สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**	**$\bar{x}$**	**S.D.**	**ระดับ**
ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.74	0.09	มาก	3.44	0.12	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	3.95	0.16	มาก	3.71	0.23	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.01	0.10	มาก	3.72	0.20	มาก
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.78	0.16	มาก	3.57	0.23	มาก
ด้านความคิดเชิงระบบ	3.87	0.11	มาก	3.62	0.15	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**3.87**	**0.11**	**มาก**	**3.61**	**0.12**	**มาก**

จากตารางที่ 1ผลของการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ซึ่งด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมีระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.01 รองลงมาคือ ด้านแบบแผนความคิดมีค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมา คือ ด้านความคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ย

3.87 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.78 และด้านความรอบรู้แห่งตนมีระดับความสำคัญน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 3.74

ผลการศึกษาพบว่าระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.72 รองลงมาคือ ด้านแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมา คือ ด้านความคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.62 รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.44

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญและระดับผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ด้วยเครื่องมือ IPA แสดงรายละเอียดตามภาพประกอบ



ภาพประกอบที่ 3 แสดงความสำคัญและผลการดำเนินงานของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4

หมายเหตุ **A** คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน **B** คือ ด้านแบบแผนความคิด
C คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม **D** คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
E คือ ด้านความคิดเชิงระบบ

จากภาพประกอบ 4.1 ไม่พบประเด็นด้านใด อยู่ในส่วนที่ 4 คือ มีโอกาสล้มเลิก (Possible Overkill) และส่วนที่1คือเพ่งความสนใจ (Concentrate Here)ส่วนด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในส่วนที่ 2 คือ ทำดีแล้วรักษาเอาไว้ (Keep up the Good Work) ส่วนด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่าอยู่ในส่วนที่ 3 ลำดับความสำคัญต่ำ (Low Priority) คือ พยาบาลให้ความสำคัญกับด้านความรอบรู้แห่งตนและด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับต่ำและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

บทสรุป วิจารณ์ และข้อเสนอแนะ

1. ด้านความรอบรู้แห่งตน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวม ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ได้ให้ความสำคัญ

ในการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จะสามารถเสริมสร้างให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้นและส่งผลดีต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล พุ่มฉัตร (2551) 2.ด้านแบบแผนความคิด ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมระดับความสำคัญ ระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านแบบแผนความคิด องค์กรจึงควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีการรับรู้และปรับกระบวนการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีความสอดคล้องกัน 3.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีระดับความสำคัญมากที่สุด ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลในองค์กรทราบถึงมุมมองร่วมกัน การที่พยาบาลระดับปฏิบัติการ 1-4 ให้ความสำคัญและผลการดำเนินงานในด้านการมีวัสัยทัศน์ร่วมระดับมากนั้น แสดงให้เห็นถึงให้ความสำคัญของเป้าหมายองค์กรร่วมกันด้วยเช่นกัน จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนานันท์ โกศินานนท์ (2551) 4.ด้านการเรียนรู้เป็นทีมผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เป็นทีมการแสดงความคิดเห็นร่วมกันจะสามารถช่วยให้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ 5.ด้านความคิดเชิงระบบ ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยความคิดเชิงระบบ คือ การส่งเสริมความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆในองค์กรและสามารถเข้าใจทั้งภาพรวมและภาพย่อยได้โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนานันท์ โกศินานนท์ (2551)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานสำหรับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากปัจจุบันการประเมินผลใช้เพียงการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดอบรมหรือกิจกรรม ในรูปแบบค่าทางสถิติเท่านั้น ซึ่งยังขาดการติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ไม่สามารถรับรู้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดแต่ละกิจกรรมได้

2. ควรมีการศึกษาและทบทวนค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหาวิธีการหรือลักษณะกิจกรรมที่นำไปสู่การพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคลกร สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยศึกษาควบคู่กับเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายนอกจากสิ่งที่สำรวจไปแล้ว

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความสำคัญและผลการดำเนินงานของการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการรับรู้ของฝ่ายพยาบาลเท่านั้น ดังนั้นควรมีการนำผลการดำเนินงานจริงจากการประเมินผลงานร่วมศึกษาในงานวิจัยด้วย

3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาของฝ่ายพยาบาลเท่านั้น โดยสามารถนำรูปแบบการวิจัยไปใช้ศึกษาบุคลากรฝ่ายอื่นๆในโรงพยาบาลได้เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

กิ่งกาญจน์ ใจซื่อ, กุลชื่นจิตร โพธิศัพท์สุขและวัชราพร เชยสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4.*การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เจษฎากร ทองแสวง. (2553). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยี วิทยาลัยนวัตกรรม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นฤมล พุ่มฉัตร. (2551).*วิธีการพัฒนาพนักงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปานดวงใจ ไทยดำรงค์เดช. (2551).*ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ความสามารถในการทำงานกับผลดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล ตามความรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.*ปริญญาพยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปิยะนุช พรประสิทธิ์และสุธินีฤกษ์ขำ. (2558). *เครื่องมือการวิเคราะห์ความสำคัญและผลการดำเนินงานเพื่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอย่างมีประสิทธิภาพ.* วารสารวิทยาการจัดการ, 32(1), 123-144.

พนานันท์ โกศินานนท์. (2551). *แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. รายงานการวิจัยวิทยาลัยราชพฤกษ์.

อรุณรัตน์ คันธา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ กับผลปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมละองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.