

Factors Related to Being a Learning Organization in Quality Development of Community Hospitals, Chumphon Province

Soodruetai Ratanaopas¹ Warangkana Chankong^{2*} Araya Prasertchai²

1 Student in Master of Public Health Program in Hospital Administration, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University, e-mail: hellokittytoon@gmail.com

2 Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University,

** Corresponding author e-mail: stouwarang@gmail.com*

Original article

Abstract

OPEN ACCESS

Citation:

Ratanaopas, S., Chankong, W. ., & Prasertchai, A. Factors Related to Being a Learning Organization in Quality Development of Community Hospitals, Chumphon Province. *Public Health Policy and Laws Journal*. Retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/270654

Received: 9 February 2024.

Revised: 24 March 2024

Accepted: 10 April 2024

This study aimed to study (1) the level of being a learning organization in quality development, (2) the level of personal learning and leadership; organizational factors; and information technology factors; and (3) the relationship between personal factor, organizational factor, and information technology factors, and being a learning organization in quality development of community hospitals in Chumphon province.

This survey research was conducted with 365 public health personnel as a sampling population, randomly selected from those who were working in Chumphon province's community hospitals. The research instrument was a questionnaire that had been checked for content validity with confidence value of 0.91. Data were collected and then analyzed for descriptive statistics, including percentages, means, standard deviations, and chi-square test.

The results showed that: (1) an overall high level for being a learning organization in quality development of community hospitals in Chumphon; (2) an overall high level for personal learning and leadership; an overall high level for organizational and information technology factors; and (3) age, working experience, organizational factors (eight aspects: leadership, organizational culture, vision, strategy, organizational structure, knowledge management, organizational atmosphere, motivation) and information technology factors were significantly related to being a learning organization in quality development of community hospitals in the province ($P = 0.05$).

Keywords: Learning Organization; Hospital Quality Development; Community Hospitals

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

สุดททัย รัตนโอภาส¹ วรางคณา จันทรคง^{2*} อารยา ประเสริฐชัย²

1 นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารโรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, อีเมล: hellokittytoon@gmail.com

2 รองศาสตราจารย์ ดร., ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,

* ผู้ประพันธ์บทความ อีเมล: stouwarang@gmail.com

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 9 ก.พ. 2567

วันแก้ไข 24 มี.ค.2567

วันตอบรับ 10 เม.ย.2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพ (2) ระดับการเรียนรู้ส่วนบุคคล และระดับภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพ ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจทำการศึกษาในบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร จำนวน 365 คน จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (2) ระดับการเรียนรู้ส่วนบุคคลและระดับภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (3) อายุ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดการความรู้ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ องค์กรแห่งการเรียนรู้; การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล; โรงพยาบาลชุมชน

Introduction)

ในปัจจุบันบริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งแนวคิดการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ ตลอดจนการมีบุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก แต่ละองค์กรจึงพยายามรักษาองค์ความรู้ต่างๆ ทำให้องค์กรต่างๆ มีความจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ โดยการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรนอกจากจะช่วยให้องค์กรอยู่รอดได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน ยังช่วยให้องค์กรมีโอกาสรอบรับความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้นด้วย โดยการเรียนรู้ในองค์กรจะนำมาซึ่งความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลงโดยมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาคนในองค์กรให้มีความต้องการในการเรียนรู้ร่วมกับการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร จึงจะสามารถสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ได้ การเรียนรู้ขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันจึงต้องมีรูปแบบการเรียนรู้แบบใหม่ โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ มีความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ และการเรียนรู้ต้องเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนทำ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง (Michael J. Marquardt, EdD. 2014; Chatchorfa, A., and Dockthaisong, B. 2019)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน มีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนับสนุนให้มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และมีการนำเทคโนโลยีในการเรียนรู้มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ (Saengsawang, W., and Wongprasit, N.,

2015) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับคือ แนวคิดของ Michael J. Marquardt (Michael J. Marquardt, EdD., 2014) ได้เสนอตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ (Systems Learning Organization Model) ที่ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ โดยระบบย่อย 5 ระบบดังกล่าวจะเชื่อมโยงกัน มีระบบย่อยหลักคือ พลวัตการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ส่วนระบบย่อยอื่นๆ อีก 4 ระบบ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลและคุณภาพของการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร ซึ่งจะเปลี่ยนองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Michael J. Marquardt, EdD., 2014) ดังนั้นการเรียนรู้จึงเป็นวิธีการที่สำคัญและจำเป็นสำหรับคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ มีการให้บริการด้านสุขภาพที่มีความหลากหลาย ผู้ให้บริการมีวิชาชีพต่างๆ ที่ต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จึงต้องคำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยในชีวิตของทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ในการดูแลรักษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้โรงพยาบาลเกิดการพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (Sitakalin, P., 2015)

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชุมพร มีทั้งหมด 10 แห่ง โดยทุกโรงพยาบาลได้มีการนำแนวทางมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization), 2021) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบงานภายในของโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบทั้งองค์กร พบปัญหาในการดำเนินงานพัฒนา

คุณภาพโรงพยาบาล เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง บุคลากรจึงไม่สามารถหาเวลาทบทวนศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงระบบงานร่วมกันได้ นอกจากนี้ยังมีการโยกย้ายการลาออก และการเกษียณอายุราชการของบุคลากร จึงไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการทบทวนศึกษามาแบ่งปันถ่ายทอด หรือต่อยอดระหว่างบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจึงขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Piyamatya, C. 2013; Sangboon, P. 2014; Sritham, R. 2016) จึงต้องการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้โรงพยาบาลเกิดการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพ ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพ ของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 1,271 คน ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 126 ข้อ ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบตัวเลือก จำนวน 7 ข้อคำถาม ด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อคำถาม และด้านภาวะผู้นำ จำนวน 7 ข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 47 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการจัดการความรู้ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านการจูงใจ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 5 ข้อคำถาม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ

ส่วนที่ 4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล จำนวน 49 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 5 ระบบ ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เป็น

แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อคำถาม

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล (Chomeya, R., 2005) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.49 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 5.50 – 6.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน โดยค่า IOC มีค่าอยู่ ระหว่าง 0.60 - 1.00 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองเก็บข้อมูล (Try out) กับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอบรอกเท่ากับ 0.916

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ รพ.ชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ตามเอกสารรับรอง เลขที่ 010/2566 วันที่รับรอง 14 มีนาคม 2566 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยให้ข้อมูลและชี้แจงแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าร่วมวิจัยอย่าง

ชัดเจนและให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบพิชเชอร์ และการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัย (Results)

การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จำนวน 365 คน ได้แบบสอบถามคืนมาและสมบูรณ์จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.41 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 87.0 เพศชาย ร้อยละ 13.0 มีอายุเฉลี่ย 38.98 ปี (อายุต่ำที่สุด 21 ปี สูงที่สุด 61 ปี) โดยอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 33.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 24.0, 41-50 ปี ร้อยละ 21.8 และ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.9 ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 15.36 ปี (ต่ำที่สุด 0 ปี สูงที่สุด 40 ปี) โดยมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 0-10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 43.6 รองลงมาคือช่วง 11-20 ปี ร้อยละ 21.5, 21-30 ปี ร้อยละ 20.0 และ 31 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.9 ตามลำดับ มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบมากที่สุดคือพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 43.3 รองลงมาคือ บุคลากรอื่นๆ ร้อยละ 34.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 86.4 มีบทบาทในการทำงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 78.8 และได้รับการอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ร้อยละ 61.5

2. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

ปัจจัยด้านบุคคล

ด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.66) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในข้อ บุคลากรเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการค้นคว้าหาความรู้ได้ ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.80) รองลงมาได้แก่ บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานแต่ละวัน

($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.76) มีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ที่จะปรับปรุง พัฒนางานประจำอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.78) และเรียนรู้จากการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.76) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาทักษะความชำนาญของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.77) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเรียนรู้ส่วนบุคคล (n = 330)

การเรียนรู้ส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาทักษะความชำนาญของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.77	ค่อนข้างมาก	5
2. บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานแต่ละวัน	4.77	0.76	มาก	2
3. บุคลากรเรียนรู้จากการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.68	0.76	มาก	4
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ที่จะปรับปรุง พัฒนางานประจำอยู่เสมอ	4.73	0.78	มาก	3
5. บุคลากรเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการค้นคว้าหาความรู้ได้	4.78	0.80	มาก	1
รวม	4.66	0.66	มาก	

ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.59) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในข้อ บุคลากรสามารถเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน และนำมาพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.92$, S.D.=0.74) รองลงมาได้แก่ บุคลากรรับรู้ถึงลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเองที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.72) สามารถจัดการความคิดและอารมณ์

ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.73) และมีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.76) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรมักจะเป็นแกนนำของทีมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.86) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำ (n = 330)

ภาวะผู้นำของผู้ตอบแบบสอบถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. บุคลากรรับรู้ถึงลักษณะนิสัย จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเองที่ชัดเจน	4.68	0.72	มาก	2
2. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง และพร้อมที่จะเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ	4.64	0.76	มาก	3
3. บุคลากรสามารถจัดการความคิดและอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่	4.68	0.73	มาก	2
4. บุคลากรสามารถเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน และนำมาพัฒนาตนเอง	4.92	0.74	มาก	1
5. บุคลากรมักจะเป็นแกนนำของทีมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.20	0.86	ค่อนข้างมาก	6
6. บุคลากรมีทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถพูดคุยกับผู้ร่วมงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อแก้ไขหรือจัดการปัญหาต่างๆ ได้	4.51	0.79	มาก	5
7. บุคลากรทำในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แม้ผู้อื่นจะวิพากษ์วิจารณ์	4.58	0.77	มาก	4
รวม	4.60	0.59	มาก	

ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.72) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผู้นำ ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.81) รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.81) ด้านยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=4.33$,

S.D.=0.81) ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.78) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.76) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.86) และด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.84) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจูงใจ ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.88) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านองค์กร (n = 330)

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านผู้นำ	4.62	0.81	มาก	1
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.16	0.84	ค่อนข้างมาก	6
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.81	ค่อนข้างมาก	2
4. ด้านยุทธศาสตร์	4.33	0.81	ค่อนข้างมาก	2
5. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.27	0.76	ค่อนข้างมาก	4

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
6. ด้านการจัดการความรู้	4.18	0.86	ค่อนข้างมาก	5
7. ด้านบรรยากาศองค์กร	4.32	0.78	ค่อนข้างมาก	3
8. ด้านการจูงใจ	4.12	0.88	ค่อนข้างมาก	7
รวม	4.29	0.72	ค่อนข้างมาก	

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	($\bar{X}$ =4.54, S.D.=0.94) บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่างๆ ในโรงพยาบาลได้เมื่อ
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.87) โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในข้อ โรงพยาบาลมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสารและแบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล เช่น internet, intranet ($\bar{X}$ =4.56, S.D.=0.94) รองลงมาได้แก่ โรงพยาบาลมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหาร และกิจกรรมต่างๆ	ต้องการ ($\bar{X}$ =4.49, S.D.=0.93) และโรงพยาบาลมีฐานข้อมูลความรู้ที่ออกแบบตามความต้องการของบุคลากร และเป็นประโยชน์กับการทำงานของบุคลากร ($\bar{X}$ =4.40, S.D.=0.93) ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ โรงพยาบาลมีเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น e-learning ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=1.06) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (n = 330)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. โรงพยาบาลมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหาร และกิจกรรมต่างๆ	4.54	0.94	มาก	2
2. บุคลากรสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่างๆ ในโรงพยาบาลได้เมื่อต้องการ	4.49	0.93	ค่อนข้างมาก	3
3. โรงพยาบาลมีฐานข้อมูลความรู้ที่ออกแบบตามความต้องการของบุคลากรและเป็นประโยชน์กับการทำงานของบุคลากร	4.40	0.93	ค่อนข้างมาก	4
4. โรงพยาบาลมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการสื่อสารและแบ่งปันความรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล เช่น internet, intranet	4.56	0.94	มาก	1
5. โรงพยาบาลมีเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น e-learning	4.23	1.06	ค่อนข้างมาก	5
รวม	4.44	0.87	ค่อนข้างมาก	

3. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{x}=4.29$, S.D.=0.77) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการประยุกต์ใช้

เทคโนโลยี ($\bar{x}=4.35$, S.D.=0.84) รองลงมาได้แก่ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร ($\bar{x}=4.33$, S.D.=0.77) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{x}=4.27$, S.D.=0.82) และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{x}=4.26$, S.D.=0.83) ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.24$, S.D.=0.79) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร (n = 330)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. พลวัตการเรียนรู้	4.24	0.79	ค่อนข้างมาก	5
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร	4.26	0.83	ค่อนข้างมาก	4
3. การเอื้ออำนาจให้แก่สมาชิกในองค์กร	4.33	0.77	ค่อนข้างมาก	2
4. การจัดการความรู้	4.27	0.82	ค่อนข้างมาก	3
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.35	0.84	ค่อนข้างมาก	1
รวม	4.29	0.77	ค่อนข้างมาก	

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ในด้าน

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคลและด้านภาวะผู้นำ พบว่า การเรียนรู้ส่วนบุคคลและภาวะผู้นำ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดชุมพร (n=330)

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดชุมพร			X ²	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล						
1.1 เพศ				1.130	1	0.288
ชาย	6	37	43			
	14.0%	86.0%	100.0%			
หญิง	60	227	287			
	20.9%	79.1%	100.0%			
1.2 อายุ				11.922	3	0.008*
21-30 ปี	18	92	110			
	16.4%	83.6%	100.0%			
31-40 ปี	18	61	79			
	22.8%	77.2%	100.0%			
41-50 ปี	23	49	72			
	31.9%	68.1%	100.0%			
51 ปีขึ้นไป	7	62	69			
	10.1%	89.9%	100.0%			
1.3 ประสบการณ์การทำงาน				8.298	3	0.040*
0-10 ปี	25	119	144			
	17.4%	82.6%	100.0%			
11-20 ปี	16	55	71			
	22.5%	77.5%	100.0%			
21-30 ปี	20	46	66			
	30.3%	69.7%	100.0%			
31 ปีขึ้นไป	5	44	49			
	10.2%	89.8%	100.0%			
1.4 ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ				0.990	3	0.804
ผอ.รพ. หรือวิชาการ ผอ.รพ./แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	6	35	41			
	14.6%	85.4%	100.0%			
พยาบาลวิชาชีพ	30	113	143			

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดชุมพร			X ²	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
นักวิชาการสาธารณสุข	21.0%	79.0%	100.0%			
	6	26	32			
	18.8%	81.3%	100.0%			
บุคลากรอื่นๆ	24	90	114			
	21.1%	78.9%	100.0%			
1.5 ระดับการศึกษา				0.643	1	0.423
ปริญญาตรี	55	230	285			
	19.3%	80.7%	100.0%			
	11	34	45			
อื่นๆ	24.4%	75.6%	100.0%			
1.6 บทบาทในการทำงานด้านการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาล				0.453	1	0.501
ไม่มีบทบาท	12	58	70			
	17.1%	82.9%	100.0%			
	54	206	260			
มีบทบาท	20.8%	79.2%	100.0%			
1.7 การได้รับการอบรมด้านการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาล				3.485	1	0.062
ไม่ได้รับ	32	95	127			
	25.2%	74.8%	100.0%			
	34	169	203			
ได้รับ	16.7%	83.3%	100.0%			
2. ด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล						
ระดับความคิดเห็นด้านการเรียนรู้ส่วนบุคคล						0.097 ^a
บุคคล						
น้อย	3	3	6			
	50.0%	50.0%	100.0%			
	63	261	324			
มาก	19.4%	80.6%	100.0%			

ปัจจัยด้านบุคคล	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดชุมพร			X ²	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
3. ด้านภาวะผู้นำ						
ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำ						0.489 ^a
น้อย	1	2	3			
	33.3%	66.7%	100.0%			
มาก	65	262	327			
	19.9%	80.1%	100.0%			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05)

^a Fisher's Exact Test

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านยุทธศาสตร์ ด้าน

โครงสร้างองค์กร ด้านการจัดการความรู้ ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร (n=330)

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร			X ²	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
1. ด้านผู้นำ						
ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ				43.636	1	<0.0001*
น้อย	21	12	33			
	63.6%	36.4%	100.0%			
	45	252	297			
	15.2%	84.8%	100.0%			

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร			X ²	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
ระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร				133.297	1	<0.0001*
น้อย	53	30	83			
	63.9%	36.1%	100.0%			
มาก	13	234	247			
	5.3%	94.7%	100.0%			
3. ด้านวิสัยทัศน์						
ระดับความคิดเห็นด้านวิสัยทัศน์				91.076	1	<0.0001*
น้อย	42	27	69			
	60.9%	39.1%	100.0%			
มาก	24	237	261			
	9.2%	90.8%	100.0%			
4. ด้านยุทธศาสตร์						
ระดับความคิดเห็นด้านยุทธศาสตร์				133.539	1	<0.0001*
น้อย	46	18	64			
	71.9%	28.1%	100.0%			
มาก	20	246	266			
	7.5%	92.5%	100.0%			
5. ด้านโครงสร้างองค์กร						
ระดับความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์กร				125.616	1	<0.0001*
น้อย	45	19	64			
	70.3%	29.7%	100.0%			
มาก	21	245	266			
	7.9%	92.1%	100.0%			
6. ด้านการจัดการความรู้						
ระดับความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้				126.010	1	<0.0001*
น้อย	54	35	89			
	60.7%	39.3%	100.0%			

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร			χ^2	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
มาก	12	229	241			
	5.0%	95.0%	100.0%			
7. ด้านบรรยากาศองค์กร						
ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศ องค์กร				133.595	1	<0.0001*
น้อย	41	11	52			
	78.8%	21.2%	100.0%			
มาก	25	253	278			
	9.0%	91.0%	100.0%			
8. ด้านการจูงใจ						
ระดับความคิดเห็นด้านการจูงใจ				121.324	1	<0.0001*
น้อย	52	33	85			
	61.2%	38.8%	100.0%			
มาก	14	231	245			
	5.7%	94.3%	100.0%			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร (n=330)

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดชุมพร			χ^2	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
ระดับความคิดเห็นด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ				99.409	1	<0.0001*

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร			X ²	df	p-value
	น้อย	มาก	รวม			
น้อย	38	17	55			
	69.1%	30.9%	100.0%			
มาก	28	247	275			
	10.2%	89.8%	100.0%			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05)

อภิปรายผล (Discussion)

ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก อธิบายได้ว่าบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อการจัดการและการใช้ความรู้มุ่งสู่ความสำเร็จของโรงพยาบาลให้อ่านางแก่บุคลากรในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sampaothong, S. (2011) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระหว่างโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 1 ที่

ได้รับการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูง และ Promrach, W. (2007) ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแวงใหญ่ อำเภอแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน พบว่า สภาพการณ์ความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแวงใหญ่โดยรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาพบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Yumak, P., and Kaewkong, C. (2017) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า อายุของบุคลากรมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Michael J. Marquardt (Michael J. Marquardt, EdD., 2014) ที่เสนอว่า การเรียนรู้ในระดับบุคคลประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ร่วมงาน และการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ David A. Gavin (1993) ซึ่งได้เสนอว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีทักษะในกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรม ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองแนวทางใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองในอดีต การเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

ของผู้อื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร การสร้างระบบและกระบวนการที่สนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้ ทำให้องค์กรสามารถจัดการการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้นำ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Puknoi, N. (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และการศึกษาของ Senawat, P., et al. (2019) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่เป็นคนไทย บริษัท N&N Foods Company Limited ซึ่งพบว่าผู้นำองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กร และการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Aujirapongpan, S., and Prapawat, P. (2009) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี และการศึกษาของ Sritham, R. (2016) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย ซึ่งพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กร และการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ Julsuwan, S. (2016) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม การศึกษาของ Suknikom, K., and Jasuwat, S. (2019) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และการศึกษาของ Chuaykong, M., and Boonyarattaphan, T. (2019) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งพบว่าการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับหลายๆ การศึกษา เช่น การศึกษาของ Plianbumroong, D., et al. (2012) ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาของ Puknoi, N. (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และการศึกษาของ Sangboon, P. (2014) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ด้านบุคคล มีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) โรงพยาบาลควรสนับสนุนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้แก่บุคลากรในทุกระดับ
- 2) สนับสนุนให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ร่วมงาน และการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้เกิดทักษะที่สำคัญ ได้แก่ การคิดเชิงระบบ แบบแผนความคิด ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล การจัดการการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเสวนา

ด้านองค์กร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ด้านผู้นำ โรงพยาบาลควรพัฒนาศักยภาพหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานให้มีทักษะในการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบร่วมกันในการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนต้องเป็นทั้งผู้เรียนและผู้สอนได้ เพื่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันในโรงพยาบาล นำไปสู่วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร

3) ด้านวิสัยทัศน์ โรงพยาบาลควรสื่อสารวิสัยทัศน์โดยวิธีการต่างๆ ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจ เป้าหมาย และทิศทางในอนาคตของโรงพยาบาลได้อย่างชัดเจน

4) ด้านยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายด้านบุคลากรให้ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาล เช่น การให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่ใช้ในการทำงาน การให้รางวัลกับการเรียนรู้ของบุคลากรและทีม เป็นต้น

5) ด้านโครงสร้างองค์กร โรงพยาบาลควรจัดโครงสร้างบังคับบัญชาแบบแบนราบ ลดความซับซ้อน เกิดความคล่องตัวและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานมากที่สุด

6) ด้านการจัดการความรู้ โรงพยาบาลควรพัฒนาความสามารถในการจัดทำเหมืองข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาเครื่องมือที่เหมาะสมกับโรงพยาบาล เช่น การใช้ software ในรูปแบบต่างๆ และควรเพิ่มการถ่ายโอนความรู้ในโรงพยาบาล โดยการ

สลับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน และการทำงานแบบทีมผสม เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ต่างๆ ที่ตนเองมีไปใช้ในหน่วยงานอื่นๆ และส่งผ่านความรู้นั้นสู่ผู้ร่วมงานอื่นด้วย

7) ด้านบรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลควรเน้นย้ำบุคลากรในเรื่องการมองปัญหาหรือข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ และเน้นย้ำว่าปัญหาหรือข้อผิดพลาดใดๆ จะต้องมีการเปิดเผยและรับรู้ร่วมกันในโรงพยาบาล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลต่อไป

8) ด้านการจูงใจ โรงพยาบาลควรสนับสนุนให้มีการมอบใบประกาศนียบัตรเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ทำผลงานคุณภาพให้โรงพยาบาล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังพบว่าโรงพยาบาลมีเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรน้อย ดังนั้นโรงพยาบาลควรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลให้มากขึ้น เช่น e-learning หรือระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support System : EPSS) ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน ระหว่างโรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับการรับรองคุณภาพกับที่ไม่ได้รับการรับรองคุณภาพ

2) ควรมีการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน

เอกสารอ้างอิง (Reference)

- Aujirapongpan, S., and Prapawat, P. (2009). Learning Organization A Case Study: The Donsak Hospital, Surattani Province. *Journal of Management Science*, 26(1), 33-56.
- Chuaykong, M., and Boonyarattaphan, T. (2019, 29 November). *Factors Affecting the Learning Organization of the Municipality in Suratthani Province*. [Presentation document]. The 9th STOU National Research Conference, Thailand.
- Chatchorfa, A., and Dockthaisong, B. (2019). Learning Organization. *Journal of MCU Humanities Review*, 5(1), 157-170. Retrieved from: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/download/172477/144143/>.
- Chomeya, R. (2005). 4-Point Likert Type Scale or 6-Point Likert Type Scale). Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/332037044>.
- David A. Garvin. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91. Retrieved from: <https://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization>.
- Julsuwan, S. (2016). Factors Affecting the Learning Organization of Mahasarakham University. *Journal of Education, Mahasarakham University*, 10(4), 192-208.
- Michael J. Marquardt, EdD. (2014). *Building the Learning Organization (3rd edition)* (Kansuda Makhasiranon, translator). Expertnet Co., Ltd.
- Piyamatya, C. (2013). *Factors Affecting to Learning Organization of the Royal Thai Army's Branch Service Schools*. [Doctor of Philosophy program, Sripatum University]. Retrieved from: <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5445>.
- Plianbumroong, D., et al. (2012). Strategies for Development of Learning Organization for Nursing Colleges under Phra Borommarajchanok Institute, Ministry of Public Health. *KKU Research Journal*, 2(1), 94-114.
- Promrach, W. (2007). A Developing Model for a Learning Organization for the Nursing Department in Waengyai Hospital, Waengyai District, Khonkaen Province. [Master's Degree Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University]. Retrieved from: <https://opac01.stou.ac.th/multim/thesis/2550/107365/fulltext.pdf>.
- Puknoi, N. (2013). *The study of the relationships of influent factors for Learning Organization Case study of Hospital in Thailand*. [Master's degree Thesis, Dhurakij Pundit University]. Retrieved from: https://www.dpu.ac.th/dpuir/upload/file/thesis_library21102558/ปริญญาโท/หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต/2555/149438.pdf.
- Saengsawang, W., and Wongprasit, N. (2015). THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN LEARNING ORGANIZATION MODEL TO ENTER THE ASEAN COMMUNITY OF SECONDARY SCHOOL IN CHACHOENGSAO PROVINCE, THAILAND. *Journal of Education Naresuan University*, 17(4), 26-39. Retrieved from: https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/43734/36175.

- Sampaothong, S. (2011). A Comparison of Learning Organization of Nursing Departments Between Accredited and Non-Accredited Community Hospitals, Public Health Inspection Region 1 as Perceived by Professional Nurses. [Master's Degree Thesis, Sukhothai Thammathirat Open University]. Retrieved from: <https://opac01.stou.ac.th/multim/thesis/2554/128851/fulltext.pdf>
- Sangboon, P. (2014). Factors Related to Learning Organization Development of Schools in Chaturavit Group under the Secondary Education Service Area Office 2. *Journal of Humanities and Social Sciences Review*, 16(2), 69-82.
- Senawat, P., et al. (2019, 3-4 December). *Factors Affecting Learning Organization of Thai Personnel N&N Food Company Limited* [presentation document]. 16th National Academic Conference, Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus, Thailand.
- Sitakalin, P. (2015). *Leadership and hospital administration*. School of Health Science's e-pamphlet, Issue 1. School of Health Sciences, Sukhothai Thammathirat Open University. Retrieved from: <https://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book581/Hospital581.pdf>.
- Sritham, R. (2016). Factors affecting the enhancement of School Potentiality as Learning Organizations along the Chiangrai Border Economic Corridor. *Journal of Social Academic*, 9(3), 169-179.
- Suknikom, K., and Jasuwan, S. (2019). Factors Affecting Learning Organization of the Office of the Private Education Commission. *The Journal of Development Administration Research*, 9(3), 104-113.
- The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization). (2021). *Hospital and Healthcare Standards* 5th edition. Tiankuang Printing Company Limited.
- Yumak, P., and Kaewkong, C. (2017). Factors Affecting Silpakorn University Learning Organization, Sanam Chandra Palace Campus. *Academic Services Journal, Prince of Songkla University [ASJ-PSU]*, 28(2), 85-96.

