



รูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์

MANAGEMENT MODEL OF SMALL AND MEDIUM TOWARD LEARNING ORGANIZATION OF PRIVATE HOSPITAL IN NAKHON CHAIBURIN AREA

นพดล คำพิทักษ์^{*1}

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

*ผู้รับผิดชอบบทความ : khamphitaknoppadol@gmail.com

Noppadol Khumpitak ^{*1}

¹ Student-Doctor of Business Administration Program, Pathumthani University

*Corresponding author: khamphitaknoppadol@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษา 1) ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบริหารจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน 4) เสนอรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ รวมทั้งหมด 208 คนแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ความสัมพันธ์เพียร์สัน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนเชิงพหุคูณ (Stepwise)

ผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความสำคัญของการบริหารจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในภาพรวมเฉลี่ยและทุกด้านบุคลากรให้ความสำคัญมาก หากพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก ด้านการจัดการ ($\bar{X}=4.07$) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.03$) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=4.02$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.87$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=3.85$) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=3.83$) ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X}=3.81$) ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน ($\bar{X}=3.81$) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}=3.77$) และด้านการจูงใจ ($\bar{X}=3.76$) เรียงตามลำดับ

Received : 3 April 2020

Revised : 8 June 2020

Accepted : 13 June 2020

Online publication date : 26 June 2020



2. ระดับความสำคัญตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรีรินทร์ในภาพรวมเฉลี่ยและทุกด้านบุคลากรโรงพยาบาลให้ความสำคัญมากหากพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.85$) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.82$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.81$) ด้านระบบความรู้ ($\bar{X}=3.78$) และด้านองค์กร ($\bar{X}=3.76$) เรียงตามลำดับ

3. ปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรีรินทร์ภาพรวมเฉลี่ยสูง

4. รูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ = .86 ด้านการจูงใจ +.83 ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ +.77 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร +.74 ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน +.61 ด้านการจัดการความรู้ +.49 ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ +.36 ด้านโครงสร้างองค์กร

คำสำคัญ : รูปแบบการจัดการ / โรงพยาบาลเอกชน / องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes were qualitative research, to evaluate 1) the significant factors toward learning organization, 2) key indicator of learning organization in private hospital 3) relationship between significant of factors toward learning and key indicator of learning organization in private hospital, and 4) management model of small and medium toward learning organization of private hospital in Nakorn Chaiburin Area, by accidental sampling 208 respondents. 5. Statistical treatments used included frequency, percentage, mean, standard deviation, ranking, Hypothesis tested by Pearson Correlation, and Multiple Regression Analysis to created management model of small and medium toward learning organization of private hospital in Nakorn Chaiburin Area. The analysis was conducted by computer program research found that.

1. Finding indicated overall average and every area of significant factors toward learning organization was at high level. If ranking by mean found that first were management area, ($\bar{X}=4.07$), technologies for knowledge ($\bar{X}=4.03$), vision mission and strategic ($\bar{X}=4.02$), leadership ($\bar{X}=3.87$), organizational structure ($\bar{X}=3.85$), organization culture and atmosphere ($\bar{X}=3.83$), feedback and goal ($\bar{X}=3.81$),



team work and employees ability ($\bar{X}$ =3.81), knowledge management ($\bar{X}$ =3.77), and motivation area respectively.

2. Finding indicated overall average and every area of significant factors of key indicator of learning organization in private hospital was at high level. If ranking by mean found that first were technologies area ($\bar{X}$ =3.85), knowledge ($\bar{X}$ =3.82), employees ($\bar{X}$ =3.81), system of knowledge ($\bar{X}$ =3.78), and organization area ($\bar{X}$ =3.76) respectively.

3. Relationship between overall area of factors toward learning organization and key indicator of learning organization in private hospital was at high level.

4. Management model of small and medium toward learning organization of private hospital in Nakorn Chaiburin Area = .86 motivation area +.83 feedback and goal area +.77 organization culture and atmosphere +.74 team work and employees ability +.61 knowledge management +.49 technologies for knowledge +.36 organizational structure

Keywords: Management model / Private hospital / Learning Organization

บทนำ

การบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นการให้บริการที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต โดยภาครัฐจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบบริการสาธารณสุขพื้นฐานแก่ประชาชนในรูปแบบสวัสดิการ ทั้งนี้ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่า ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage : UHC) ของไทยถือว่าเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่ดีที่สุดของการมีระบบหลักประกันสุขภาพที่ดีโดยไม่ต้องจ่ายแพง (Good Health at Low Cost) แม้ว่าประเทศไทยจะมีระดับรายได้ต่อหัวค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่ใช้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเหมือน ๆ กันในเดือน พ.ย. 2545 ประเทศไทยได้ประกาศใช้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและออกพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีผลให้ปัจจุบัน ประชากรไทยสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างทั่วถึงผ่านระบบประกันสุขภาพของภาครัฐ 3 กองทุนหลัก ได้แก่ 1) กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (The Universal Coverage Scheme: UCS) 1/2) กองทุนประกันสังคม (The Social Security Scheme: SSS) 2/ และ 3) กองทุนสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการ (The Civil Servant Medical Benefit Scheme: CSMBBS) โดยประชากรไทยที่มีหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเพิ่มขึ้นจาก 92.47% ในปี 2545 เป็น 99.78% ในปัจจุบัน และภาพรวมรายจ่ายสุขภาพของไทยยังคงเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (EIU ประเมินว่ารายจ่ายสุขภาพของไทยในปี 2558 อยู่ที่ 649.7 พันล้านบาท

แบ่งเป็นรายจ่ายสุขภาพภาครัฐและภาคเอกชนในอัตราส่วน 80 : 20 บริการสาธารณสุขของภาครัฐมีพัฒนาการขึ้นมากและสามารถครอบคลุมประชากรเกือบทั้งประเทศ โดยรัฐบาลมีการขยายสถานพยาบาลศูนย์อนามัยและโรงพยาบาลต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ทำให้จำนวนสถานพยาบาลทั่วประเทศอยู่กว่า 17,000 แห่ง โดยสัดส่วน 70% เป็นสถานพยาบาลของรัฐ แต่หากแยกพิจารณาตามขนาดและความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาล พบว่าเป็นสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิในสัดส่วนถึง 92% ซึ่งรวมทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลและสถานอนามัยราว 11,000 แห่ง และคลินิกเอกชนประมาณ 4,900 แห่ง ขณะที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ อาทิ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวนเพียง 1,300 แห่ง โดยสัดส่วน 75% ในกลุ่มนี้หรือ ประมาณ 976 แห่ง เป็นโรงพยาบาลในสังกัดรัฐ กระทรวงสาธารณสุข สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และกทม. และอีก 25% หรือ 343 แห่งเป็นโรงพยาบาลเอกชน (ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี, 2559)

การขยายตัวของชุมชนเมืองจากข้อมูลของสหประชาชาติ (United Nation: UN) คาดการณ์ว่า 1) ระดับความเป็นเมือง (Urbanization Rate) ของไทยจะขยายตัวจาก 35.6% ในปี 2558 เป็น 40.7% ในปี 2568 สะท้อนว่าความเป็นเมืองที่เจริญและกระจายตัวกว้างขึ้น จะเป็นโอกาสในการขยายการให้บริการทางการแพทย์มากขึ้นในพื้นที่ต่างจังหวัดที่จะเร่งตัวขึ้นในอนาคตเมื่อเทียบกับความต้องการใช้บริการในกรุงเทพฯ และปริมณฑลที่ค่อนข้างอึดอัด 2) อัตราการเจ็บป่วยและเสียชีวิตจากโรคร้ายแรงของคนไทยมีมากขึ้นจำนวนผู้ป่วยและการเสียชีวิตจากโรคไม่ติดต่อร้ายแรง (Non-communicable diseases: NCD) อาทิ โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน โรคปอดบวม มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในไทยและประเทศอาเซียนอื่น ๆ ซึ่งในส่วนของผู้ป่วยใน ประเทศไทยมีพฤติกรรมเสี่ยงของการเกิดโรค อาทิ มีอัตราการสูบบุหรี่ค่อนข้างสูง อัตราการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่สูงถึง 6.5 ลิตรต่อคนต่อปี การบริโภคน้ำตาลสูงที่สุดในอาเซียน เป็นต้น ทำให้คาดว่าความต้องการใช้บริการทางการแพทย์จะเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง 3) การปรับปรุงคุณภาพการรักษาพยาบาล และจุดแข็งด้านราคาค่าบริการทางการแพทย์ของไทย ยังคงดึงดูดผู้ป่วยต่างชาติความต้องการใช้บริการรักษาพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยต่างชาติ คาดว่าจะเพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่องและหนุนให้ตลาดโรงพยาบาลเอกชนในประเทศ จากปัจจัยต่อไปนี้ 1) ไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในประเทศศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของโลก เนื่องจากโรงพยาบาลของไทยมีความก้าวหน้าและมีความพร้อมของศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง โดยเฉพาะการรักษาโรคเรื้อรัง (อาทิ โรคหัวใจ กระดูก มะเร็ง เป็นต้น) รวมทั้งศูนย์ดูแลและบริบาลผู้ป่วยสูงอายุ 2) จากการศึกษาของทีมงานผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพอาเซียน เรื่อง "ความคืบหน้าของระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าในภูมิภาคอาเซียน" ชี้ว่า ความครอบคลุมของการให้บริการสุขภาพของรัฐในกลุ่มประเทศ CLMV ยังอยู่ในระดับต่ำ (ลาวอยู่ที่ระดับ 15% กัมพูชา 24% เวียดนาม 65% และไม่มีข้อมูลของประเทศเมียนมาร์) หรืออาจกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่า โครงสร้างพื้นฐานด้านการดูแลรักษาพยาบาลในกลุ่มประเทศ CLMV ยังไม่เพียงพอและยังมีช่องว่างอีกมาก ดังนั้น

ผลจากการสร้างความร่วมมือตามกรอบ AEC และการเปิดให้มีการเดินทางข้ามพรมแดนที่เสรีมากขึ้น จะเอื้อให้กลุ่มลูกค้าผู้ป่วยจาก CLMV สามารถเข้าถึงการรักษาทางการแพทย์ในไทยได้สะดวกและง่ายขึ้น จึงเป็นการเพิ่มโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญแก่โรงพยาบาลไทย (ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี, 2559)

หัวใจสำคัญของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนคือบุคลากรทางการแพทย์ถือเป็นปัจจัยที่โรงพยาบาลเอกชนทุกขนาดให้ความสำคัญมาก โดยค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีสัดส่วนมากกว่าครึ่งของต้นทุนค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะต้นทุนด้านแพทย์พิเศษ นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ต้นทุนโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลขนาดใหญ่ให้ความสำคัญกับการใช้ยาและเวชภัณฑ์คุณภาพสูงมากกว่าโรงพยาบาลขนาดรองลงมาโดยเฉลี่ยแล้ว ต้นทุนค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้นของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพฯ มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นสัดส่วนประมาณ 55% โดยเป็นต้นทุนทางด้านแพทย์พิเศษประมาณ 30% ในขณะที่ต้นทุนค่ายาและเวชภัณฑ์ (medicine and medical supplies) ต่าง ๆ มีสัดส่วนเพียง 16% ของต้นทุนที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม โรงพยาบาลขนาดต่าง ๆ มีรายละเอียดของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรแตกต่าง ๆ กัน แต่โดยรวมแล้วโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายสำหรับแพทย์พิเศษมากกว่า และน่าจะเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้มีจำนวนคนไข้ที่เข้ามารักษาเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยมากกว่าโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก โดยโรงพยาบาลเอกชนขนาดมากกว่า 100 เตียง มีค่าใช้จ่ายด้านแพทย์พิเศษคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 30% ของต้นทุนรวมที่เพิ่มขึ้น

จากปัญหาแนวโน้มการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลขนาดเล็กและขนาดกลางในปัจจุบัน อุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชนกลายเป็นตลาดกึ่งแข่งขันกึ่งผูกขาด (Monopolistic Competition Market) มีกลุ่มโรงพยาบาลใหญ่ ๆ ไม่กี่กลุ่ม และสิ่งที่น่ากลัวมากที่สุดคือการควบรวมและสร้างพันธมิตรทางธุรกิจของกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและกลางในจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ มีสถานที่ตั้งในเขตสุขภาพที่ 9 กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ เป็น 4 จังหวัดในภาคอีสานของประเทศไทย สนในศึกษาการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและกลางในเขตนครชัยบุรินทร์เพราะเป็นผู้บริหารของโรงพยาบาลในกลุ่มนี้ โดยศึกษาถึงปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ ด้านการจัดการ ด้านการจัดการความรู้ ด้านความสามารถของบุคลากร และทีมงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการจูงใจ ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ กับตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ที่ประกอบด้วยด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านบุคลากรโรงพยาบาล ด้านระบบความรู้ และด้านเทคโนโลยีของโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผลการศึกษา จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ถือเป็นหัวใจและปัจจัยที่สำคัญมากของธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและกลางในจังหวัดชัยภูมิ และกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ ให้สามารถแข่งขันกับ



โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ และผลการศึกษาก็จะถูกนำไปประกอบการประเมินของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (HA) หากได้รับการรับรองจะส่งผลต่อความเชื่อถือของ คนไข้มารับบริการรักษาโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ และโรงพยาบาลเอกชนอื่นๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชนและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ประชาชน สังคม และประเทศชาติโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง ในเขตนครชัยบุรินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรินทร์
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรินทร์
4. เพื่อเสนอรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์

สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและเป็นแนวทางในการหาคำตอบ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัด องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรินทร์

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ ครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมระหว่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ด้าน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นของการหาระดับความสำคัญของปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับความสำคัญของ



ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ และเสนอรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารและบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล และสายสนับสนุนของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและกลาง ที่ ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด 433 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 208 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มไม่ใช้ความน่าจะเป็นโดยกำหนดโควตาจำนวน 208 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ทำการวิจัยระหว่างเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560 – มีนาคม พ.ศ. 2561

ขอบเขตด้านสถานที่

โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรีรินทร์จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในจังหวัดนครราชสีมา 3 แห่ง จังหวัดชัยภูมิ 1 แห่ง จังหวัดบุรีรัมย์ 1 แห่ง และจังหวัดสุรินทร์ 1 แห่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษา 1) ระดับความสำคัญของปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กับตัวชี้วัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน 4) เสนอรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก และขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ รวมทั้งหมด 208 คน แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ ดังนี้ (4.21-5.00 = มากที่สุด) (3.41-4.20 = มาก) (2.61-3.40 = ปานกลาง) (1.81 - 2.60 = น้อย) และ (1.00-1.80 = น้อยที่สุด) ที่ระดับค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า .87 และสัมประสิทธิ์แอลฟา .86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับ สำหรับการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ ความสัมพันธ์เพียร์สัน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนเชิงพหุคูณ (Stepwise)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก และขนาดกลาง ในภาพรวมเฉลี่ยและทุกด้านบุคลากรให้ความสำคัญมาก หากพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก ด้านการจัดการ ($\bar{X}=4.07$) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.03$) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($\bar{X}=4.02$)



ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.87$) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=3.85$) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=3.83$) ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X}=3.81$) ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน ($\bar{X}=3.81$) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X}=3.77$) และด้านการจูงใจ ($\bar{X}=3.76$) ตามลำดับ

2. ระดับความสำคัญตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรีรินทร์ในภาพรวมเฉลี่ยและทุกด้านบุคลากรโรงพยาบาลให้ความสำคัญมากหากพิจารณาลำดับความสำคัญจากค่าเฉลี่ย พบว่า ลำดับแรก ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.85$) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.82$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.81$) ด้านระบบความรู้ ($\bar{X}=3.78$) และด้านองค์กร ($\bar{X}=3.76$) เรียงตามลำดับ

3. ปัจจัยการจัดการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตนครชัยบุรีรินทร์ภาพรวมเฉลี่ยสูง

4. รูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ = .86 ด้านการจูงใจ + .83 ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ +.77 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร +.74 ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน .61 ด้านการจัดการความรู้ +.49 ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ +.36 ด้านโครงสร้างองค์กร

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์รูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ = .86 ด้านการจูงใจ +.83 ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ +.77 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร +.74 ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน +.61 ด้านการจัดการความรู้ +.49 ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ +.36 ด้านโครงสร้างองค์กร

ผู้วิจัยขอเสนอการนำรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ ไปใช้ให้ได้ผลผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางควรดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านการจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงด้านการจูงใจบุคลากรในโรงพยาบาลโดยผู้บริหารของโรงพยาบาลกล่าวคำยกย่อง ชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงศักยภาพในการทำงาน กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการดูแลรักษาและบริการ ให้โอกาสบุคลากรแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การยอมรับต่อบุคลากร กำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร



อย่างชัดเจน มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตนเอง ไม่ติดตามควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด และมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถและเป็นไปได้ให้บุคลากรได้ปฏิบัติ จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .86 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา ปรภาวัต (2550) ทำการศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลตอสะกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลตอสะกอำเภอตอสะกจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลตอสะกขึ้นกับการการจูงใจบุคลากรของโรงพยาบาล

2. ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับสองที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงการกำหนดเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับบุคลากรของโรงพยาบาล โดยการกำหนดเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของบุคลากรและของโรงพยาบาล พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของเป้าหมายกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ นำข้อมูลย้อนกลับไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง และการนำข้อมูลไปใช้ตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานด้านต่าง ๆ อย่างจริงจังจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .83 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชัย เทิดเทียนวงศ์ และคณะ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนา ทดลอง ใช้และประเมิน รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในองค์กรเรื่องสำคัญคือการข้อมูลย้อนกลับที่เกิดขึ้นไปเป็นแนวทางการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับสามที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในโรงพยาบาลโดยผู้บริหารของโรงพยาบาลสร้างบรรยากาศให้บุคลากรของโรงพยาบาลแสดงความเอื้ออาทรและเข้าใจ เชื่อใจกันและกันให้บุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาลคุ้นเคย เป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เสริมสร้างบรรยากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ให้อิสระในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เน้นให้ทีมงานในโรงพยาบาลแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักความภาคภูมิใจในโรงพยาบาล อุทิศตนเพื่อการทำงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล บุคลากรของโรงพยาบาลแต่ละคนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จัดกิจกรรมสร้าง

จิตสำนึกให้บุคลากรรักและสืบทอดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี โรงพยาบาลมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและสบายใจ และบุคลากรของโรงพยาบาลสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลรักษาและการบริการจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .77 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ McAnally (1997) วิจัยเรื่อง A study of the facets of organizational culture which support or discourage the creation of a learning organization มุ่งการศึกษาในแง่ของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสนับสนุนในการสร้างสรรค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในองค์กรแห่งหนึ่งตามทฤษฎีของ Senge ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 4 แบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญกับความสามารถของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับสี่ที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงในด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงานโรงพยาบาลโดยผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและทีมงานของโรงพยาบาลสามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เสริมสร้างให้บุคลากรและทีมงานของโรงพยาบาลมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการกระทำ มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน สามารถหาสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ถ้าคิดกล้าตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนให้แสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้กับทีมงานและบุคลากรของโรงพยาบาลได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้กับทีมงานจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .74 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Harrison (1996) วิจัยเรื่อง Action Learning : Route or barrier to the learning organization? (การเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติ: เส้นทางหรืออุปสรรคต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้) โดยเก็บข้อมูลจากโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในสถานพยาบาลมีผู้อำนวยการคลินิกเข้าร่วม 24 คนโครงการนี้มีระยะเวลา 3 ปีผู้เข้าร่วมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 8 คน โดยเข้าอบรมหัวข้อการบริหารการศึกษาเป็นเวลา 15 วันและได้รับมอบหมายงานและโครงการให้ปฏิบัติในสถานทำงานของตนหลังจากนั้นเป็นการอบรมแบบการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติ (action learning) เป็นเวลา 9 เดือนมีการประเมินโครงการการอบรมเป็นระยะตลอดการอบรม พบว่า ความสามารถของบุคลากรและทีมงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาล

5. ด้านการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับห้าที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงสนับสนุนให้บุคลากรของโรงพยาบาลทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่าง



เหมาะสม สนับสนุนหน่วยงาน และโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับทุกคน ส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อให้งานขององค์กรดีขึ้น ตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น พัฒนาระบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดทำโครงการสาธิตเพื่อทดสอบวิธีในการพัฒนาความรู้ใหม่ จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ .61 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nevis et al. (1995) วิจัยเรื่อง Understanding organization as learning systems (การทำความเข้าใจในองค์กรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนรู้) โดยศึกษาการเรียนรู้ในองค์กร 4 แห่ง โดยตั้งสมมติฐานว่าแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ (learning orientation) ซึ่งมีมิติที่สำคัญของการเรียนรู้ขององค์กร (dimensions of organizational learning) และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ (facilitation factors) มีส่วนร่วมกันสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับและขั้นตอนขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นเริ่มต้นจากการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการจัดการความรู้ทั้งแหล่งข้อมูลจากภายในหรือภายนอกมีความสำคัญอันดับที่จะส่งผลให้ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

6. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับหกที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงสนับสนุนพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและสะดวกต่อการนำไปใช้ กำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม สนับสนุนบุคลากรของโรงพยาบาลได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนบุคลากรของโรงพยาบาลทุกคนสามารถสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนในบุคลากรของโรงพยาบาลนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติ และคุณสมบัติการใช้งาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลมีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ จัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ .49 หน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ วัฒนพานิช (2550) วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 2. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์ และ 3. เพื่อประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับบุคลากรของกลุ่มโรงเรียนในเครือ



สารสนเทศ พบว่า เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร

7. ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับเจ็ดที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็ก และขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตนครชัยบุรีรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงสนับสนุนพัฒนาการกำหนดการรับเงื่อนไข ภาระงานตามที่โรงพยาบาลกำหนด ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นธรรมและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติ ที่เอื้อต่อบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว เพิ่มความสามารถารรักษา และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ชัดเจนปรับปรุง โครงสร้างการบริหารเป็นแบบแบนราบ (Flat Organization) และลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงานจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .36 หน่วยสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริต ศึกษากิจ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานครโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาระดับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้ที่ทำงานสายวิชาชีพพยาบาล เภสัชกร นักรังสีวิทยา นักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลรัฐ 3 แห่ง การวิเคราะห์ผลการถดถอยอย่างง่ายผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์กร ส่งผลต่อการจัดการ องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอการนำรูปแบบการจัดการโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ ไปใช้ให้ได้ผลผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางควรดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านการจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตนครชัยบุรีรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงด้านการจูงใจบุคลากรในโรงพยาบาลโดยผู้บริหารของโรงพยาบาลกล่าวคำยกย่อง ชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงศักยภาพใน



การทำงาน กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการดูแลรักษาและบริการ ให้โอกาสบุคลากรแต่ละคนพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การยอมรับต่อบุคลากร กำหนดนโยบายในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ มีความรับผิดชอบในตนเอง ไม่ติดตามควบคุมกำกับอย่างเข้มงวด และมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเป็นไปได้ให้บุคลากรได้ปฏิบัติ จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .86 หน่วย

2. ด้านเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับสองที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงการกำหนดเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับบุคลากรของโรงพยาบาล โดยการกำหนดเป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับของผู้บริหารต้องคำนึงถึงการบริหารที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของบุคลากรและของโรงพยาบาล พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของเป้าหมายกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ นำข้อมูลย้อนกลับไปใช้เพื่อปรับปรุงแก้ไขงานด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง และการนำข้อมูลไปใช้ตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานด้านต่าง ๆ อย่างจริงจังจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .830 หน่วย

3. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับสามที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในโรงพยาบาล โดยผู้บริหารของโรงพยาบาลสร้างบรรยากาศให้บุคลากรของโรงพยาบาล แสดงความเอื้ออาทรและเข้าใจ เชื้อใจกันและกันให้บุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาลคุ้นเคย เป็นมิตรและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เสริมสร้างบรรยากาศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ให้อิสระในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน เน้นให้ทีมงานในโรงพยาบาลแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักความภาคภูมิใจในโรงพยาบาล อุทิศตนเพื่อการทำงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล บุคลากรของโรงพยาบาลแต่ละคนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรรักและสืบทอดวัฒนธรรมการทำงานที่ดี โรงพยาบาลมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและสบายใจ และบุคลากรของโรงพยาบาลสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลรักษาและบริการจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรีรินทร์ .77 หน่วย



4. ด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับสี่ที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตนครชัยบุรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงในด้านความสามารถของบุคลากรและทีมงานโรงพยาบาล โดยผู้บริหารของโรงพยาบาล ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรและทีมงานของโรงพยาบาล สามารถเลือกวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เสริมสร้างให้บุคลากรและทีมงานของโรงพยาบาลมีใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการกระทำ มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน สามารถหาสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ถ้าคิดกล้าตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สนับสนุนให้แสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้กับทีมงานและบุคลากรของโรงพยาบาลได้รับการสนับสนุนให้แสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ มาเผยแพร่ให้กับทีมงานจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ .74 หน่วย

5. ด้านการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับห้าที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตนครชัยบุรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงสนับสนุนให้บุคลากรของโรงพยาบาลทุกระดับได้รับการฝึกฝนทักษะเพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างเหมาะสม สนับสนุนหน่วยงาน และโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ด้วยการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับทุกคน ส่งเสริมให้มีการแสวงหาข้อมูลเพื่อให้งานขององค์กรดีขึ้น ตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น พัฒนาระบบและโครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้มีการจัดเก็บความรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งทีมงานที่ข้ามสายงานเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดทำโครงการสาธิตเพื่อทดสอบวิธีในการพัฒนาความรู้ใหม่ จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ .61 หน่วย

6. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับหกที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตนครชัยบุรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงสนับสนุนพัฒนาระบบฐานข้อมูลทุกด้านให้มีความถูกต้อง ทันสมัยและสะดวกต่อการนำไปใช้ กำหนดผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม สนับสนุนบุคลากรของโรงพยาบาล ได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนบุคลากรของโรงพยาบาลทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนต้องการเพื่อให้งานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรของโรงพยาบาลนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตามคุณสมบัติและคุณประโยชน์การใช้งาน พัฒนาระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลมีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ



จัดระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันต่อความต้องการจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ .49 หน่วย

7. ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับเจ็ดที่จะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนขนาดเล็กและขนาดกลาง สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชน ในเขตนครชัยบุรินทร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงสนับสนุนพัฒนาการกำหนดการรับเงื่อนไข ภาระงานตามที่โรงพยาบาลกำหนด ระบบการพิจารณาความดีความชอบมีหลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นธรรมและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติ ที่เอื้อต่อบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว เพิ่มความสามารถธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ชัดเจนปรับปรุง โครงสร้างการบริหารเป็นแบบแบนราบ (Flat Organization) และลดขั้นตอนในการติดต่อประสานงานจะส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชน ขนาดเล็กและขนาดกลางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนในเขตนครชัยบุรินทร์ .36 หน่วย

บรรณานุกรม

- ปิยะนุช สถาพงศ์ภักดี. (2559). “แนวโน้มนวัตกรรม/อุตสาหกรรม ปี 2559-61 ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน”. เอกสารเผยแพร่วิจัยกรุงศรี ธนากรกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). ฉบับเดือนมิถุนายน 2559.
- ณัฐ วัฒนพานิช. (2550) . รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิธาน เจริญผล. (2559). “หัวใจสำคัญของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนในช่วงที่ผ่านมาคืออะไร”. วารสารสาธารณสุข. ฉบับเดือน ตุลาคม 2558.
- อภิชัย เทิดเทียนวงศ์ และคณะ (2547). การพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. สถาบันการเรียนรู้ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- McAnally, K. (1997). A study of the facets of organizational culture which support of discourage the creation of a learning organization. Dissertation Abstracts International, 58(03), 1579-.(UMI No 9727652).
- Harrison, R.(1996). “Action learning : Route or barrier to the learning organization?” The Journal of Workplace Learning. Vol. 8 : 27-38.