

การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

สาโรจน์ ภูพัฒน์, ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต)

เปรมวดี สาริชีวิน, ศศ.ม. (จิตวิทยาการปรึกษาและแนะแนว)

ยอดชาย สุวรรณวงษ์, วท.ม. (เวชศาสตร์ชุมชน)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

บทคัดย่อ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการสำหรับพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2557 ประกอบด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผลการศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะที่ 1 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี เพื่อพัฒนารูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบมาใช้ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 30 องค์ประกอบ และตามกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการสร้างวัฒนธรรมที่รู้ขององค์กร (2) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กร (3) ด้านการวางแผนพัฒนาองค์กร (4) ด้านการดำเนินการพัฒนาองค์กร และ (5) ด้านการประเมินผล (Mean = 4.32, SD = 0.92) ส่วนรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี คือ การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอนและครอบคลุม 30 องค์ประกอบ โดยมีปัจจัยสนับสนุนได้แก่ มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ การมีเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และปัจจัยเงื่อนไขได้แก่ บุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและพร้อมให้การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยรูปแบบมีความเหมาะสม ในระดับมาก (Mean = 4.11, SD = 0.71) และเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก (Mean = 3.79, SD = 0.78)

คำสำคัญ: รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

บทนำ

โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือโรควิถีชีวิตกำลังเป็นปัญหาสาธารณสุขของประเทศไทยที่มีแนวโน้ม และความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น⁽¹⁾ โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นผลจากการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง และขาดความเท่าทันต่อการเลือกรับหรือบริโภคข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้คนไทยยังเผชิญกับโรคอุบัติใหม่ อุตุนิวัตน์ ที่มีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้านประชากร และพฤติกรรมมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงของตัวเชื้อโรค การใช้ยาไม่ถูกต้องจนเกิดการดื้อต่อยาปฏิชีวนะ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม⁽²⁾ สถานการณ์ปัญหาสุขภาพดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม กระทรวงสาธารณสุขจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจในการเลือกรับข้อมูลข่าวสาร ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม⁽³⁾

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นองค์กรด้านสุขภาพระดับปฐมภูมิด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีบทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพอนามัยที่ถูกต้องเหมาะสม และทันต่อสถานการณ์สุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บนมาตรฐานของหลักวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่บูรณาการทั้งด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ตลอดจนการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม^(4,5) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงเป็นเสมือนแหล่งเรียนรู้ด้านสุขภาพที่สำคัญของชุมชน จากคุณลักษณะเด่นในด้านความเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพของชุมชนและง่ายต่อการเข้าถึงของประชาชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ-

ตำบลจึงเป็นองค์กรสำคัญระดับท้องถิ่นที่กระทรวงสาธารณสุขใช้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพของประเทศไทยไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงเป็นศูนย์กลางของการถ่ายทอดข้อมูลด้านสุขภาพจากทุกหน่วยงานเพื่อส่งผ่านให้กับประชาชน สำหรับการส่งเสริม พัฒนา และแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชนให้เท่าทันต่อสถานการณ์สุขภาพ ในขณะที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากรและกำลังคน จึงส่งผลให้ต้องแบกรับภาระงานที่มากเกินไปทั้งด้านการบริการสุขภาพ ด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ และความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของประชาชนในด้านศักยภาพและขอบเขตความสามารถในการบริการขององค์กร ภายใต้ภาพลักษณ์ที่ถูกยกระดับจากสถานีอนามัยขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จากรายงานผลการนิเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี⁽⁶⁾ พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดโอกาสผิดพลาดจากรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสูญหายของข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับภาระงานที่มาก ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หรือขาดการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรีตระหนักว่าหากปัญหาดังกล่าวไม่ได้รับการแก้ไขด้วยวิธีการที่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และระบบสาธารณสุขของชุมชน จากกรณีดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสนับสนุนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งสามารถพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ภายใต้กรอบแนวคิดของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organi-

zation) เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถขยายขอบเขตขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรอย่างต่อเนื่องจากฐานความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นองค์ความรู้และมีการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนและผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงความรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁽⁷⁻¹⁰⁾ อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีความเข้าใจในบริบทและแง่มุมต่างๆ ขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อสามารถกำหนดแนวทางได้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการขององค์กร การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี เพื่อขับเคลื่อนงานสาธารณสุขของจังหวัดสระบุรีให้บรรลุตามเป้าหมายการเสริมสร้างสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งสุขภาวะต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี และพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน⁽¹¹⁾ ดำเนินการระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2557 โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

ขั้นตอนนี้ศึกษาโดยการสอบถามความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและ

ภายนอกที่เอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำผลการศึกษารวบรวมเป็นร่างโครงสร้างเชิงองค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างศึกษา ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดสระบุรี โดยเลือกบุคลากรสาธารณสุข จำนวนแห่งละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 126 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือการศึกษาคือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากแนวคิดและหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรสคู่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเนื้อหาการฝึกอบรม โดยเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ

2. ความต้องการในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ความรอบรู้แห่งตน (personal mastery)
- 2) แบบแผนความคิดอ่าน (mental model)
- 3) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision)
- 4) การเรียนรู้ของทีม (team learning)
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking)
- 6) การจัดการความรู้ (knowledge management)
- 7) การใช้เทคโนโลยี (technology application)

ประกอบด้วยคำถาม 60 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) โดยมีระดับความคิดเห็นของความต้องการในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ระดับ (น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเชิงสนับสนุน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเป็นแบบ ข้อคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรง (validity) ด้วยวิธี IOC จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนและนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับบุคลากร สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ- ตำบลในจังหวัดนครนายก จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบ ความเที่ยง (reliability) โดยมีค่าเท่ากับ 0.85

การรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดสระบุรีทุกแห่ง และให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบ- สอบถามส่งไปที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัด และสำนักงานสาธารณสุข- อำเภอรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับมายังผู้วิจัย

การแปลผล กำหนดระดับความต้องการในการ เสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของระดับความคิด เห็น ดังนี้ 1.00 -1.80, 1.81 -2.60, 2.61 -3.40, 3.41 -4.20, และ 4.21 -5.00 หมายถึง มีความ ต้องการในการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้าน นั้น ๆ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะนำประเด็นที่มี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป สร้างเป็นร่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่า ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอกของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล (typology and tax- onomy) ออกให้เป็นกลุ่มข้อความ และตีความเพื่อสร้าง

ข้อสรุปเป็นร่างของขั้นตอนหรือกระบวนการเสริมสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริม- สุขภาพตำบล

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และยืนยันความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ มาใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนการศึกษา

1. นำโครงร่างเชิงองค์ประกอบและกระบวนการที่ สร้างขึ้นจากการศึกษาระยะที่ 1 มาพัฒนาเป็นรูปแบบ การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสระบุรี โดยการนำเสนอเพื่อยืนยันความเหมาะสม ครบถ้วนของรูปแบบในเชิงกระบวนการพัฒนาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาองค์กร ทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านวิชาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างศึกษา คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาองค์กร ทั้งด้านการบริหารจัดการและด้านการสนับสนุน เชิงวิชาการแก่องค์กร โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติ (purposive sampling) ประกอบด้วย สาธารณสุขอำเภอ 6 คน และนักวิชาการสาธารณสุข ประจำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง 6 คน รวม ทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือการศึกษา คือ แบบบันทึกประเด็นการ สนทนากลุ่มโดยมีรายละเอียดการพิจารณาตามร่าง โครงสร้างเชิงองค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ- ตำบล เพื่อยืนยันความเหมาะสมครบถ้วนของรูปแบบ ในเชิงกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (1) ขั้นตอนการเตรียมการพัฒนา (2) ขั้นตอนการวางแผน การพัฒนา (3) ขั้นตอนการพัฒนา และ (4) ขั้นตอนการ ประเมินผล

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม

(focus group discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิและสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่น่าสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยจำแนกและจัดกลุ่มข้อความและตีความเพื่อสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่ค้นพบจากการสนทนากลุ่ม⁽¹²⁾ และปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. ตรวจสอบยืนยันความถูกต้องเชิงวิชาการของร่างรูปแบบโดยนำร่างรูปแบบที่ได้รับการยืนยันความเหมาะสมครบถ้วนของรูปแบบในเชิงกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนที่ 1 มายืนยันความถูกต้องเชิงวิชาการของร่างรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างศึกษา กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญยืนยันความถูกต้องเชิงวิชาการของร่างรูปแบบจากผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข จำนวน 1 คน ด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 คน และด้านการวิจัย จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

เครื่องมือการศึกษาคือ แบบยืนยันความเหมาะสมเชิงวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัยสรุปจากขั้นตอนการยืนยันความเหมาะสมเชิงองค์ประกอบและกระบวนการของรูปแบบจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบยืนยันความเหมาะสมเชิงวิชาการสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญในประเด็นความถูกต้องเหมาะสมเชิงวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยวิธีการประเมินความสอดคล้อง (index of consistency: IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนนเท่ากับ + 1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง และคะแนนเท่ากับ - 1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง

ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) กรณีผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลเพิ่มเติมโดยจำแนกและจัดกลุ่มข้อความ และตีความเพื่อสร้างข้อสรุปตามประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์ และปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้จริงเพื่อสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และรับทราบเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบจากผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างศึกษาได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสระบุรีจำนวน 63 แห่ง (ร้อยละ 50.00) โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแบบไม่มีการคืน (sampling without replacement) จากนั้นเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยเจาะจง (purposive sampling) โดยเลือกผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 1 คน และเลือกผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน โดยการสุ่มเลือกตามสะดวก (convenience sampling) เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้จริง

เครื่องมือการศึกษา คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้จริงเพื่อสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ พื้นที่ตั้งขององค์กรตามเขตปกครอง จำนวนบุคลากรในองค์กร ระดับการศึกษา และลักษณะตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้จริงใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการสร้างความรู้ความตระหนักขององค์กร

2. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กร
3. ด้านการวางแผนพัฒนาองค์กร
4. ด้านการดำเนินการพัฒนาองค์กร
5. ด้านการประเมินผล

รวมจำนวน 80 ข้อ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (rating scale) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้จริง 5 ระดับ ได้แก่ มีความเหมาะสมระดับน้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ระดับน้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

การรวบรวมข้อมูล โดย ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกลุ่มตัวอย่าง และให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามส่งไปที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรอบรวมแบบสอบถามส่งกลับมายังผู้วิจัย

การแปลผล กำหนดระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้จริงออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของพฤติกรรม ดังนี้ 1.00 - 1.80, 1.81 - 2.60, 2.61 - 3.40, 3.41 - 4.20, และ 4.21 - 5.00 หมายถึงมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้จริงน้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการศึกษา

ระยะที่ 1 องค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 65.87 และเพศชายร้อยละ 34.13 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.44 โดยมีค่าเฉลี่ย 38.43 ปี อายุมากที่สุด 57 ปี และมีสถานภาพการสมรสคู่ร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.14 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.60 โดยมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 38.89 โดยส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการ-สาธารณสุข (ร้อยละ 50.00) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.24 โดยร้อยละ 71.43 อยู่ในบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน และจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีจำนวนระหว่าง 1-3 คน ร้อยละ 57.94 โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 68.26 ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก่อน

องค์ประกอบและกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ในทั้ง 7 ด้านได้แก่

1. ด้านความรู้แห่งตน
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
6. การจัดการความรู้ และ
7. ด้านการใช้เทคโนโลยี

โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม เท่ากับ 4.32 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.92 สามารถจำแนกองค์ประกอบการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของทั้ง 7 ด้าน เฉพาะประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 30 ประเด็น สำหรับกำหนดเป็นองค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างกระแสและความเคลื่อนไหวของสังคม
2. การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
3. การประเมินความรู้บุคลากร
4. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา
5. การสร้างบุคคลด้านการเรียนรู้ต้นแบบ
6. การสร้างนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงานทุกระดับ
7. การกำหนดเป้าหมายตามบริบทขององค์กร
8. สร้างช่องทางหรือเวทีในการเสนอความคิดเห็นต่อนโยบาย
9. เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน
10. วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน
11. การจัดเตรียมและสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ
12. การจัดหาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบด้านบุคคลและองค์กร
13. การสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
14. การเตรียมทีมพัฒนาทักษะการจัดการความรู้
15. การพัฒนาบุคลากรในองค์กร
16. อบรมนักจัดการความรู้ในทุกหน่วยงาน
17. ใช้เทคนิคและกระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน
18. การสร้างนวัตกรรมในเชิงของความคิด และสิ่งของ
19. สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ในทุกหน่วยงาน
20. พัฒนาทีมงานนักจัดการความรู้ทุกระดับอย่างเนื่อง
21. สร้างแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนาองค์กร
22. พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เพียงพอและทันสมัย
23. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี
24. เชื่อมโยงและนำการจัดการความรู้มาใช้ในการประชุม การฝึกอบรม และการแก้ไขปัญหาสุขภาพของทุกระดับในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี
25. กำหนดและสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่เอื้อต่อบริบทขององค์กร
26. มีการประเมินภายในองค์กร และมีการประเมินจากภายนอกองค์กร
27. สร้างช่องทางและเวทีการเสนอการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่ หรือผลงานนวัตกรรมในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสุขภาพขององค์กร
28. มีระบบการให้คุณให้โทษที่เหมาะสม
29. กำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร และ
30. มีทำเนียบนักจัดการความรู้ขององค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรีต่อโอกาสการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเชิงของปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยเสริมด้านจุดแข็ง พบว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี มีบุคลากรที่มีความสามัคคีมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน และมีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ ด้านการสื่อสารมีช่องทางในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดองค์ความรู้หลายช่องทาง มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร ด้านทรัพยากรหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนวัสดุ ครุภัณฑ์ และงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมบุคลากรให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในทุกภารกิจขององค์กร

ด้านจุดอ่อน พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี มีบุคลากรบางส่วนที่ยังพัฒนาตนเองไม่เท่าทันระบบ IT ในปัจจุบัน และใช้ความรู้ ความสามารถไม่เต็มศักยภาพที่มีอยู่ อีกทั้งบุคลากรยังไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามภารกิจและขาดความต่อเนื่อง ด้านองค์กรยังไม่มียุทธศาสตร์สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีคณะทำงานด้านการสร้างองค์กรแห่งการ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)			
- การประเมินความรู้บุคลากร	4.53	0.66	ระดับมากที่สุด
- การพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบ และนอกสถานศึกษา	3.89	0.61	ระดับมาก
- พัฒนาทีมงานนักจัดการความรู้ทุกระดับอย่างยั่งยืน	4.63	0.93	ระดับมากที่สุด
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี	4.37	0.81	ระดับมากที่สุด
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model)			
- วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน	4.35	1.96	ระดับมากที่สุด
- การกำหนดเป้าหมายตามบริบทขององค์กร	4.17	0.58	ระดับมาก
- การเตรียมทีมพัฒนาทักษะการจัดการความรู้	4.98	1.43	ระดับมากที่สุด
- สร้างแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนาองค์กร	4.46	0.53	ระดับมากที่สุด
- มีระบบการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม	4.71	0.81	ระดับมากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)			
- การสร้างกระแสและความเคลื่อนไหวของสังคม	4.67	0.96	ระดับมากที่สุด
- การสร้างนโยบายในหน่วยงานทุกระดับ	4.21	0.56	ระดับมากที่สุด
- การจัดเตรียมและสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ	4.93	1.26	ระดับมากที่สุด
- การสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.01	0.87	ระดับมาก
- กำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร	3.93	0.98	ระดับมาก
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม (Team Learning)			
- เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน	4.89	1.57	ระดับมากที่สุด
- การสร้างบุคคลด้านการเรียนรู้ต้นแบบ	4.37	1.18	ระดับมากที่สุด
- การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.63	0.38	ระดับมาก
- สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ในทุกหน่วยงาน	3.69	1.51	ระดับมาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)			
- การประเมินภายในภายนอกองค์กร	3.97	0.54	ระดับมาก
- สร้างช่องทาง/เวทีในการเสนอความคิดเห็นต่อนโยบาย	4.17	0.78	ระดับมาก
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบด้านบุคคลและองค์กร	3.87	0.65	ระดับมาก
- การสร้างนวัตกรรมในเชิงของความคิด	3.73	0.87	ระดับมาก
6. ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management)			
- การพัฒนาบุคลากรในองค์กร	4.77	0.98	ระดับมากที่สุด
- อบรมนักจัดการความรู้ในทุกหน่วยงาน	4.87	1.06	ระดับมากที่สุด
- เชื่อมโยงและนำการจัดการความรู้มาใช้ในทุกการประชุม	4.53	0.78	ระดับมากที่สุด
- กำหนดสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่เอื้อต่อบริบทขององค์กร	3.69	0.71	ระดับมาก
- มีทำเนียบนักจัดการความรู้ขององค์กร	4.50	0.98	ระดับมากที่สุด
7. ด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology Application)			
- ใช้เทคนิคและกระบวนการที่เหมาะสมจัดการความรู้	4.50	0.94	ระดับมากที่สุด
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เพียงพอและทันสมัย	4.76	0.99	ระดับมากที่สุด
- สร้างช่องทางการเสนอการนำเสนอองค์ความรู้ใหม่	3.93	0.85	ระดับมาก
รวม	4.32	0.92	ระดับมากที่สุด

เรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ยังขาดการถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ที่ดี

ด้านโอกาส พบว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรีได้รับการ สนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการเรียนรู้ มีแหล่ง การเรียนรู้ที่หลากหลาย พื้นที่ที่มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ด้านสุขภาพ มีหน่วยงาน ของภาครัฐและเอกชนสนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการดำเนินภารกิจขององค์กร มี อสม. ช่วยในการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และมีปราชญ์หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านอุปสรรค พบว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ยังขาดความ ต่อเนื่องในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรจาก องค์กรในสายการบังคับบัญชา วิธีการดำเนินชีวิตของ ประชาชนและบุคลากรเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภาระงาน ที่มากขึ้น มีนโยบายเร่งด่วนหลายเรื่อง ทำให้งาน ด้านการจัดการความรู้ถูกลดความสำคัญลงและหายไป จากภารกิจหลัก ขาดการสนับสนุนนโยบายและการสร้าง วัฒนธรรมด้านการจัดการความรู้จากผู้บริหารระดับ ท้องถิ่น

ระยะที่ 2 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระบุรี

พบว่า การเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ต้องพัฒนาบนหลักการของการมีส่วนร่วมใน ทุกระดับ ตั้งแต่การร่วมรับรู้ปัญหาหรือสถานการณ์ การร่วมคิด การร่วมตัดสินใจ การร่วมวางแผน การ ร่วมติดตามประเมินผล และการร่วมรับประโยชน์ และ องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี คือ

1) ด้านการสร้างองค์ความรู้ในมิติที่จำเป็น เช่น เนื้อหาความรู้ด้านเทคโนโลยี และเทคนิคที่จำเป็นสำหรับ การจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้

2) ด้านทรัพยากรหรืองบประมาณควรมีระบบ- เทคโนโลยีที่สนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล มีงบประมาณ ในการสนับสนุนและเสริมสร้างศักยภาพในการจัดแหล่ง เรียนรู้ที่ทันสมัยในองค์กร ท้องถิ่นควรให้การสนับสนุน งบประมาณอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านบุคลากร ต้องส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากร สาธารณสุขมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

4) ด้านการสร้างนโยบายที่เอื้อและสนับสนุนให้ องค์กรสร้างสิ่งแวดล้อมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เช่น การสร้างช่องทางหรือสื่อสนับสนุนการเสริมสร้างการ เรียนรู้ในสังคม

5) สร้างความร่วมมือและเครือข่ายการเรียนรู้ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร

กระบวนการหรือวิธีการขั้นตอนของรูปแบบองค์กร แห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี พบว่า

1) ขั้นตอนการสร้างตระหนักรู้ในการเรียนรู้โดย การสร้างกระแสสังคมให้กับบุคลากรทุกระดับ

2) ขั้นตอนการสร้างทีมงานและการมีส่วนร่วม

3) ขั้นตอนการวางแผนเพื่อทบทวนและค้นหาสภาพ ปัญหาหรือความต้องการของบุคคล (need assessment) และองค์กร

4) ขั้นตอนการดำเนินการและปฏิบัติการอย่างเป็น รูปธรรมและเป็นพลวัตโดยกระบวนการที่มีความยืดหยุ่น และต่อเนื่องด้านการวางแผน (plan) การปฏิบัติตามแผน (do) การควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงาน (check) การประเมินตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข (act) และ

5) ขั้นตอนการประเมินผลภายในองค์กร และการ ประเมินผลจากภายนอกองค์กรที่สอดคล้องกับบริบท ขององค์กร

การประเมินผลความสำเร็จของรูปแบบองค์กรแห่ง การเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี พบว่า

1) ต้องมีคณะกรรมการหรือทีมงานในการติดตาม ประเมินผลและสนับสนุนด้านวิชาการสำหรับการ

ดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

2) ทีมงานประเมินติดตามต้องมียึดความรู้และทักษะในการสนับสนุนการดำเนินงาน

3) มีกระบวนการติดตามที่มีความยืดหยุ่นและมีความต่อเนื่อง

4) มีแนวทาง (practice guideline) หรือเครื่องมือสำหรับการประเมินที่ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ

5) มีศูนย์กลางหรือหน่วยงานประสานงานและเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม สะดวก และง่ายต่อการเข้าถึง

6) ควรมีการเปรียบเทียบผลการพัฒนาองค์กรกับหน่วยงานอื่น ๆ ในลักษณะของการ benchmarking มาตรฐานเปรียบเทียบ (sharing)

ปัจจัยสนับสนุนของการนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรีไปใช้จริงในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ การมีเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้

ปัจจัยเงื่อนไขของการนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้จริงในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและพร้อมให้การสนับสนุน และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี คือ การที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ

5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) ขั้นตอนการสร้างความตระหนักในการเรียนรู้

2) ขั้นตอนการสร้างการมีส่วนร่วม

3) ขั้นตอนการวางแผน

4) ขั้นตอนการดำเนินการ

5) ขั้นตอนการประเมินผล

โดยมีองค์ประกอบ 30 องค์ประกอบ ครอบคลุมด้านองค์ความรู้ บุคคล ทรัพยากร และด้านองค์กร โดยมีปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ และปัจจัยเงื่อนไขความพร้อมในการเรียนรู้และการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ รายละเอียดดังภาพที่ 1

จากการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก (Mean = 4.11, SD = 0.71) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ในระดับมาก (Mean = 3.79, SD = 0.78) (ตารางที่ 2)

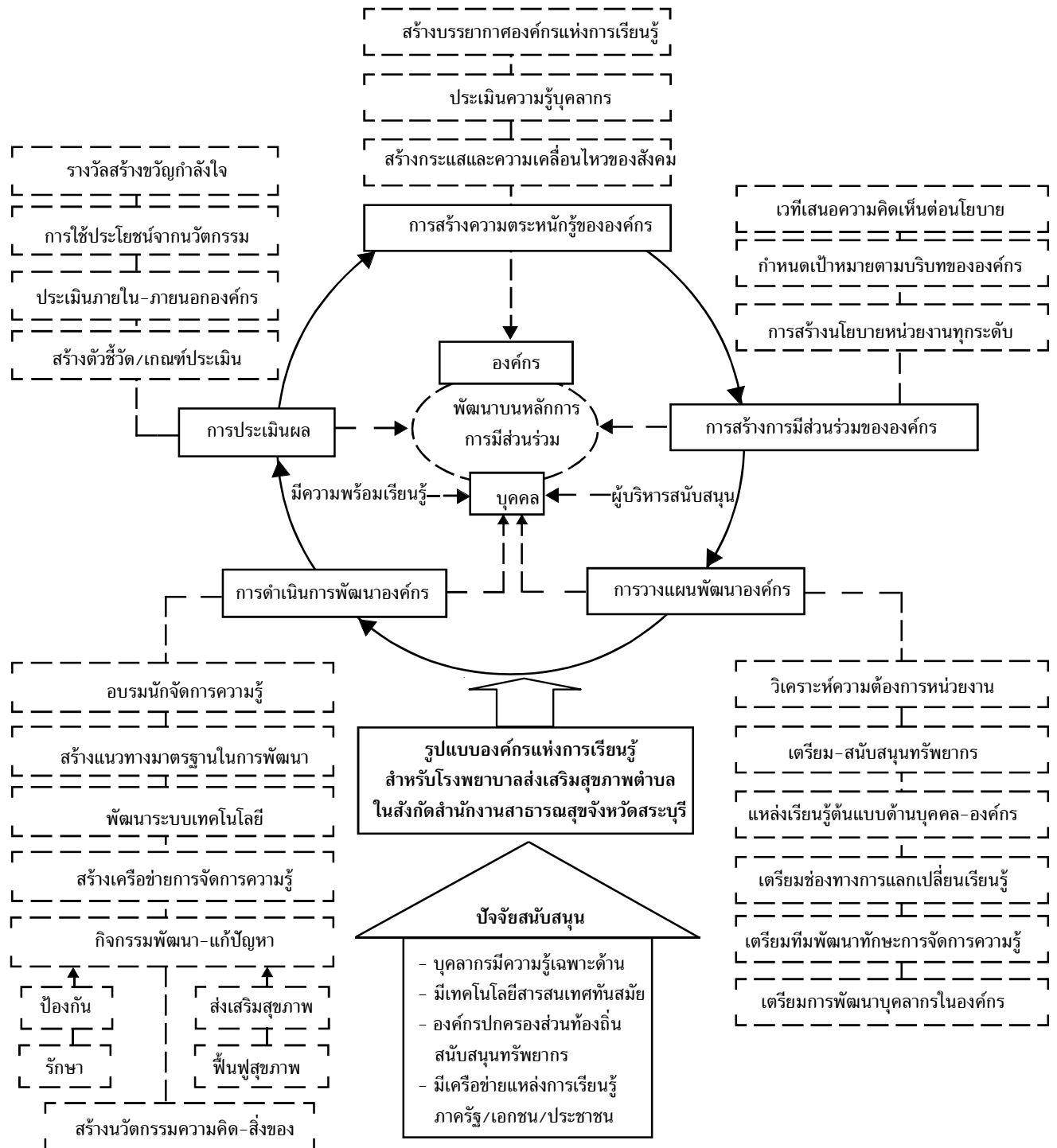
วิจารณ์

จากการศึกษารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ผู้ศึกษามีประเด็นสำคัญดังนี้

1. เงื่อนไขของการนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี มาใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและพร้อมให้การสนับสนุน และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศักดิ์ดา มัชปาโต⁽¹³⁾

ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จะต้องมีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้สิ่งใหม่ๆ มีความคิด
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษา ในการแยกแยะความถูกต้อง และร่วมกันกำหนด
 พบว่า การพัฒนาระบบงานและรูปแบบการทำงานให้มี วิสัยทัศน์ให้เป็นแนวทางปฏิบัติ และมีการเสริมสร้าง
 ประสิทธิภาพ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศการเรียนรู้เป็นทีม และยิ่งสอดคล้องกับ

ภาพที่ 1 รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเหมาะสม เป็นไปได้ในการใช้จริงของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบเชิงและกระบวนการของรูปแบบองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ความเหมาะสมของรูปแบบ		ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้	
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
1. หลักการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้				
- การให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา	4.43	0.57	4.83	0.58
2. ขั้นตอนการสร้างความรู้				
- การสร้างกระแสและความเคลื่อนไหวของสังคม	3.62	0.89	3.43	0.65
- การสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.27	0.87	3.98	1.03
- การประเมินความรู้บุคลากร	4.89	0.66	4.21	0.87
- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งในระบบ และนอกสถานศึกษา	4.30	0.96	3.01	1.55
- การสร้างบุคคลด้านการเรียนรู้ต้นแบบ	4.11	0.51	3.55	0.87
3. ขั้นตอนการสร้างการมีส่วนร่วม				
- การสร้างนโยบายในหน่วยงานทุกระดับ	4.36	0.53	3.97	0.84
- การกำหนดเป้าหมายตามบริบทขององค์กร	4.11	0.88	3.77	0.58
- สร้างช่องทางหรือเวทีในการเสนอความคิดเห็นต่อนโยบาย	3.98	0.43	3.66	0.43
- เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน	4.17	0.76	3.99	0.96
4. ขั้นตอนการวางแผน				
- วิเคราะห์ความต้องการของหน่วยงาน	4.93	0.26	4.83	0.53
- การจัดเตรียมและสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ	4.21	0.87	3.11	0.67
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ต้นแบบด้านบุคคลและองค์กร	3.98	0.98	3.80	0.43
- การสนับสนุนช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.21	0.55	4.43	0.18
- การเตรียมทีมพัฒนาทักษะการจัดการความรู้	4.89	1.57	3.53	0.98
- การพัฒนาบุคลากรในองค์กร	4.31	1.18	3.66	0.25
5. ขั้นตอนการดำเนินการ				
- อบรมนักจัดการความรู้ในทุกหน่วยงาน	3.79	0.51	3.45	0.56
- ใช้เทคนิค กระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.83	0.38	4.23	1.06
- การสร้างนวัตกรรมในเชิงของความคิด และสิ่งของ	3.77	0.53	3.25	0.54
- สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ในทุกหน่วยงาน	4.15	0.18	3.88	0.87
- พัฒนาคณะทำงานจัดการความรู้ทุกระดับอย่างยั่งยืน	3.80	0.25	3.91	0.95
- สร้างแนวทางที่เป็นมาตรฐานในการพัฒนางานองค์กร	3.93	0.57	3.49	1.06
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้เพียงพอและทันสมัย	4.83	0.18	4.11	0.68
- พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยี	4.97	0.48	3.83	0.97
- นำการจัดการความรู้มาใช้ในทุกการประชุม การฝึกอบรม ของหน่วยงาน	3.87	1.06	3.98	0.73
6. ขั้นตอนการประเมินผล				
- กำหนดและสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่เอื้อต่อบริบทขององค์กร	3.49	0.41	3.83	1.07
- มีการประเมินภายในองค์กร และมีการประเมินจากภายนอกองค์กร	3.50	0.98	3.32	1.66
- สร้างช่องทางการเสนอการนำเสนองค์ความรู้ใหม่ หรือนวัตกรรม	3.86	1.07	3.76	0.78
- มีระบบการให้คุณให้โทษที่เหมาะสม	3.50	0.94	4.15	0.48
- ใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร	3.56	0.99	3.32	0.65
- มีทำเนียบนักจัดการความรู้ขององค์กร	3.83	1.05	3.11	0.76
รวม	4.11	0.71	3.79	0.78

การศึกษาของอินทรา ฉายแก้ว⁽¹⁴⁾ ซึ่งการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ 6 บทบาท คือ บทบาทการกำหนดนโยบาย บทบาทการสนับสนุนส่งเสริม บทบาทการอำนวยความสะดวก บทบาทการประสานงาน บทบาทการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และบทบาทการกำกับ นิเทศติดตามประเมินและรายงานผล

2. องค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยพบทั้งในขั้นตอนของกระบวนการวางแผนพัฒนาองค์กร และการดำเนินการพัฒนาองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มลฤทัย แก้วกิริยา⁽¹⁵⁾ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองการสนับสนุนจากองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากองค์กรโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครอยู่ระดับสูง และการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ในกระบวนการสร้างความตระหนักรู้ขององค์กรองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการ คือ การสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดนโยบายการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมนึก

เอื้อจิระพงษ์พันธ์⁽¹⁶⁾ ที่ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลของรัฐขนาดเล็ก กรณีศึกษาโรงพยาบาลดอนสัก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี และพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก ในภาพรวมตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลดอนสัก ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างองค์การ การจูงใจ และภาวะผู้นำ ซึ่งต่างก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรีไปทดลองใช้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบและปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี กับกระบวนการหรือวิธีการอื่นๆ

3. ควรมีการศึกษาศภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ที่เป็นเครือข่ายการทำงานด้านสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี เช่น เครือข่ายชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข ชมรมผู้สูงอายุ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับองค์กรเครือข่ายด้านสาธารณสุขเหล่านั้นต่อไป

สรุป

รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับโรงพยาบาล-ส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรีคือ กระบวนการ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) ขั้นตอนการสร้างความรู้ความตระหนักในการเรียนรู้ (2) ขั้นตอนการสร้างการมีส่วนร่วม (3) ขั้นตอนการวางแผน (4) ขั้นตอนการดำเนินการ และ (5) ขั้นตอนการประเมินผล โดยมีองค์ประกอบครอบคลุมด้านองค์ความรู้ ด้านบุคคล ด้านทรัพยากร และด้านองค์กร โดยมีปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ มีบุคลากรที่มีความรู้ การมีเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ ปัจจัยเงื่อนไขความพร้อมในการเรียนรู้ และการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาสนับสนุน และให้คำแนะนำด้านวิชาการที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณสาธารณสุขอำเภอ นักวิชาการ และบุคลากรสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10, พ.ศ. 2550-2554 [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้น 19 ม.ค. 2558]; แหล่งข้อมูล: http://www.moph.go.th/other/inform/10/plan_10.pdf.
- สำนักโรคติดต่ออุบัติใหม่. แนวโน้มปัญหาโรคติดต่ออุบัติใหม่-อุบัติซ้ำในประเทศไทย [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้น 20 ม.ค. 2558]; แหล่งข้อมูล: http://beid.ddc.moph.go.th/beid_2014/th/content.

- สำนักงานคณะกรรมการการแพ้นาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพมหานคร: สหมิตรพรินต์-แอนด์พับลิชชิ่ง; 2554.
- กระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานโครงการสนับสนุนนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (2555). ขอบเขตการดำเนินงานการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้น 16 ม.ค. 2558]; แหล่งข้อมูล: <http://www.moph.go.th>
- ชูชัย ศุภวงศ์. คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: องค์การ-สงเคราะห์ทหารผ่านศึก; 2552.
- กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี. เอกสารสรุปการนิเทศติดตามสนับสนุนการดำเนินงาน สาธารณสุขจังหวัดสระบุรี. สรุปผลการนิเทศติดตามงานครั้งที่ 1 ประจำปี 2557; 27 มีนาคม 2557; ห้องประชุม 1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี. ม.ป.ท.; 2556.
- วิรัช ลภีรัตนกุล. การประชาสัมพันธ์: การสร้างภาพลักษณ์องค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.
- สุตาพร ลักษณะียนาวิน. หนทางสู่สังคมภูมิปัญญา: การพัฒนาการวิจัยแบบองค์รวม. ใน: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. การพัฒนาอาชีพนักวิจัย. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์; 2549. หน้า 75-83.
- Brown W B, Moberg D J. Organization theory and management: Macro approach. New York: John Wiley and Sons; 1980.
- Certo SC. Modern management. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall; 2006.
- ชาย โปธิลิตา. ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินต์; 2550.
- สุภางค์ จันทวานิช. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
- ศักดิ์ดา มัชปาโต. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่น เขต 5 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย; 2550.
- อินทรีรา ฉายแก้ว. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-

- มหบัณฑิต]. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; 2550.
15. มลฤทัย แก้วกิริยา. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
16. สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, เพ็ญญา ประภาวัต. องค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการจัดการ 2552;26:33-56.

Abstract: Development of a Learning Organization Model for District Health Promoting Hospitals under Saraburi Provincial Public Health Office

Saroj Phoopat, B.P.H. (Bachelor of Public Health); Premwadee Sarishewin, M.A. (Counseling Psychology and Guidance); Yodchai Suwannawong, M.Sc. (Community Medicine)

Saraburi Provincial Public Health Office

Journal of Health Science 2015;24:247-61.

The objectives of this study were to identify the components and process required in developing district health promoting hospitals in Saraburi Province and to develop a learning organization model for district health promoting hospitals in the Province. It was conducted by using both qualitative and quantitative research approaches. During phase1, questionnaires were used to obtain opinions towards the idea of promoting the district health promoting hospitals in Saraburi as a learning organization as well as to assess both internal and external factors affecting the operation in the hospitals. During phase2, a learning organization model was developed by acquiring interview responses and group discussions among professionals on the context interlinked with the questionnaires in the phase 1 to assess the model quality and the possibility in adopting it to district health promoting hospitals in Saraburi Province. It was found that there were 30 components in developing the learning organization in district health promoting hospitals in Saraburi Province; and followed 5 development aspects which included (1) the awareness on the need for learning, (2) creating participation in the organization, (3) planning on organization development, (4) implementing the organizational development program, and (5) evaluation (Mean = 4.32, SD = 0.92). For the phase 2, it was agreed that the learning organization model of district health promoting hospitals in Saraburi Province could be established by following the aforementioned 5 steps and covering the 30 components. Facilitating factors included the capable personnel with specific specialty, availability of up-to-date information technology system, financial support from local administrative organization, and formation of technical network among government, private, and public sectors. Meanwhile, the criteria for the success included the readiness of personnel in learning for self development, the support from top-management-level administrators, and the participation of personnel in the organization. The model was found to be very suitable (Mean = 4.11, SD = 0.71) and highly feasible (Mean = 3.79, SD = 0.78).

Key words: a learning organization model, sub-district health promoting hospitals, public health office.