

Ap 131289

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่

สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19

ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง

เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร



นางสาวศรินรัักษ์ ปัทม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2565

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวศิรินรัชช์ ปัทมม แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา)

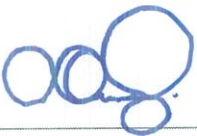
  
กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.รัชนิดา ไสยรส)

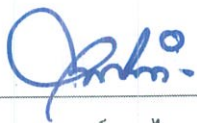
  
กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย)

  
กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

  
กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน 2.8. มี.ค. 2565. ปี.....



- ชื่อเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงาน  
ตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19  
ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
- ผู้วิจัย : นางสาวศรินรัักษ์ ปัทม
- ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ
- ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน (2) ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน และ (4) แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 200 คน เครื่องมือในการรวบรวมคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ และด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้; โรงพยาบาลเลิศสิน; COVID-19



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

**Title** : The Relationship between Learning Organization and Work Process for Nurses in the New Normal Life during the COVID-19 Pandemic of Lerdsin Hospital, Si Lom Road, Sri Wiang, Bang Rak, Bangkok.

**Author** : Miss. Sirinrak Patthum

**Degree** : Master of Public Administration Program (Public and Private Management)  
Rajabhat Maha Sarakham University

**Advisors** : Dr.Rungson Injun  
Assistant Professor Dr.Somkiet Kietjareon

**Year** : 2022

## ABSTRACT

The objectives of this study were; (1) to study learning organization of Lerdsin Hospital, Sri Wiang Road, Si Lom, Bang Rak, Bangkok; (2) to investigate work processes for nurses in the new normal life in during COVID-19 pandemic of Lerdsin Hospital, Sri Wiang Road, Si Lom, Bang Rak, Bangkok; (3) to examine the relationship between learning organization and work function according to the new normal life for nurses in the new normal life in during COVID-19 pandemic of Lerdsin Hospital, Sri Wiang Road, Si Lom, Bang Rak, Bangkok; and (4) to study ways to develop the learning organization of Lerdsin Hospital, Sri Wiang Road, Si Lom, Bang Rak, Bangkok. The sample of this study were nurses in the inpatient ward of Lerdsin Hospital, Sri Wiang Road, Si Lom, Bang Rak, Bangkok, a total of 200 persons which calculated through a sample size using the formula of Taro Yamane. The data were the questionnaire which rating through 5 rating scales and the reliability was .88. The statistic used were frequency, percentage, means, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research results found that; (1) the overall average of learning organization of Lerdsin Hospital, was in high level. The aspects can be ordered respectively as follows: personal mastery, team learning, mental models, systems thinking, and shared vision; (2) the level overall average of work process for nurses in the new normal life was in high level. The aspects can be ordered respectively as follows: new normal nurse service, and new normal life of nurse; and (3) the relationship between learning organization and work process according to the new normal life for nurses in the new normal life correlated at the .01 level with the work process according to the new normal life of nurse in low level (0.458).

**Keywords:** learning organization, Lerdsin Hospital, COVID-19



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters and a long horizontal stroke.

Major Advisor



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สามารถสำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ ในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้น จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.รัชนิดา ไสยรส ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมที่มีประโยชน์ยิ่ง ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ดร.ภณชิตลา น้อยเจริญ, นางสาวกุสุมา สุ่มมาตร์ และ นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไว้อย์ ที่กรุณาตรวจและให้คำแนะนำที่มีประโยชน์เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอแสดงความขอบคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร รวมถึงเจ้าหน้าที่ ที่ได้ให้ความร่วมมือและสนับสนุน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี และที่ลืมไม่ได้ขอขอบพระคุณครอบครัวที่น่ารัก ซึ่งคอยเป็น กำลังใจสำคัญของผู้วิจัย และอยู่เคียงข้าง คอยเป็นกำลังใจให้เสมอมา จนทำให้การวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่านที่มีส่วนสร้างความเจริญทางการศึกษาและประสิทธิประสาทวิชาให้ผู้วิจัย จนประสบความสำเร็จ

นางสาวศิริรักษ์ ปัทม

## สารบัญ

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ค
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
สารบัญ .....	ซ
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย .....	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	10
2.1 แนวคิดทฤษฎีองค์การ .....	10
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล .....	39
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการระบาดของ COVID-19 .....	42
2.5 บริบทโรงพยาบาลเลิดสิน .....	51
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	60

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	61
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	63
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	65
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	69
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
4.3 ผลการศึกษา .....	71
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย .....	84
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
5.1 สรุป .....	87
5.2 อภิปรายผล .....	88
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	91
บรรณานุกรม .....	94
ภาคผนวก .....	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย .....	101
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	110
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์การหาคุณภาพแบบสอบถาม .....	116
การเผยแพร่ผลงานวิจัย .....	125
ประวัติผู้วิจัย .....	126



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 63
3.2	ค่าระดับของความสัมพันธ์ ..... 67
4.1	การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 71
4.2	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 73
4.3	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 74
4.4	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกเป็นรายข้อ..... 75
4.5	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ ..... 76
4.6	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกเป็นรายข้อ ..... 77
4.7	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกเป็นรายข้อ..... 78
4.8	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิต วิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ..... 79
4.9	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิต วิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ ..... 79
4.10	การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิต วิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ ..... 81
4.11	ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร..... 82
4.12	การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลจำแนกเป็นรายข้อ ..... 83



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 Personal Mastery.....	24
2.2 Mental Models .....	25
2.3 Building Shared Vision.....	26
2.4 Team Learning.....	27
2.5 Systems Thinking.....	28
2.6 ด้านการเรียนรู้.....	29
2.7 ด้านองค์การ .....	30
2.8 ด้านคน .....	31
2.9 ด้านความรู้.....	33
2.10 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี.....	34
2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	60

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ที่แพร่กระจายไปในทุกทวีปทั่วโลก ซึ่งทำให้มีผู้ติดเชื้อมากกว่า 44.5 ล้านคนทั่วโลก และมีผู้เสียชีวิตมากกว่า 1.17 ล้านคน ทำให้รัฐบาลของประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดมาตรการที่หลากหลาย มีการเพิ่มระดับความเข้มข้นของการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) ที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาด ควบคู่ไปกับการตรวจโรคเพื่อหาเชื้อ และการติดตามเพิ่มเติม เช่น การสวมหน้ากากอนามัยเมื่อออกสู่พื้นที่สาธารณะ การพกเจลแอลกอฮอล์ การหลีกเลี่ยงการเข้าไปยังพื้นที่แออัด เป็นต้น สำหรับในประเทศไทยมีรายงานสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 โดยกรมควบคุมโรค ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2564 มีติดเชื้อสะสม 2,220,324 คน และมีผู้เสียชีวิต 21,672 คน (คิดเป็น 0.98%) และรักษาหายสะสม 2,165,253 คน โดยมีผู้ติดเชื้ออยู่ในกรุงเทพมหานครมากที่สุด จำนวน 493,904 คน และมีผู้เสียชีวิต 6,924 คน (กรมควบคุมโรค, 2565)

โรงพยาบาลเลิดสินเป็นโรงพยาบาลรัฐมีภารกิจสำคัญในด้านการให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาล และให้การฟื้นฟูสุขภาพทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกและผู้ป่วยภายใน การให้บริการส่งเสริมสุขภาพ การให้บริการชั้นสูง การดำเนินงานทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่ แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ การพัฒนาทางวิชาการ ทั้งในด้านการแพทย์และเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล การรวบรวมสถิติข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข รวมไปถึงการสนับสนุนโรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆ เห็นได้ว่า จากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ทำให้โรงพยาบาลเลิดสินต้องเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 อย่างต่อเนื่อง โดยโรงพยาบาลเลิดสิน ข้อมูล ณ วันที่ 30 ธันวาคม 2564 มีผู้ติดเชื้อ COVID-19 สะสม จำนวน ... ราย และในปัจจุบันมีผู้ติดเชื้อ COVID-19 จำนวน ... ราย (โรงพยาบาลเลิดสิน, 2565)

พยาบาลถือเป็นผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลผลิตสินที่ต้องใกล้ชิดกับสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านสาธารณสุข เช่น คณะแพทยศาสตร์ กรมควบคุมโรค กองพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ได้เผยแพร่ข้อมูลและกำหนดแนวทางเพื่อรับมือกับสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ด้วยกันหลายประเด็น ได้แก่ การยอมรับปัญหา การอดทนและปล่อยวางต่อปัญหา การปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น (โสเมรัชช์ วิไลยุค, 2563, น.12-13) นอกจากนี้ กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังได้กล่าวถึงชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ของพยาบาลที่ควรดำเนินการทั้ง 6 ประการ ได้แก่ การปฏิบัติงานต้องใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลา การล้างมือบ่อย ๆ ก่อนและหลังให้บริการทุกอย่าง และการให้หัตถการต่างๆ การอาบน้ำสระผมก่อนกลับบ้าน หรือไปถึงบ้านแล้วอาบน้ำทันที ก่อนที่จะสัมผัสกับบุคคลอื่นในบ้าน การเปลี่ยนเสื้อผ้าก่อนกลับบ้าน โดยไม่ใส่ชุดพยาบาลกลับบ้าน การพกแอลกอฮอล์เจลล้างมือ หรือสเปรย์แอลกอฮอล์ติดตัวตลอดเวลาเพื่อการใช้ทัณฑ์วงที่ และการไม่ใส่ชุดพยาบาลไปพื้นที่สาธารณะ ยกเว้นแต่ตอนใส่มาทำงาน (กองการพยาบาล, 2563, น. 4) ซึ่งจากแนวทางดังกล่าวโรงพยาบาลผลิตสินได้ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันการระบาดของ COVID-19 รวมถึงโรงพยาบาลผลิตสินได้จัดทำประกาศเรื่องแนวทางการปฏิบัติในช่วงที่มีการระบาดของ COVID-19 เพื่อความปลอดภัยของบุคลากรโรงพยาบาล และผู้มารับบริการ ได้แก่ การลดจำนวนผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาแบบผู้ป่วยใน การเพิ่มมาตรการคัดกรอง ค้นหา ผู้ป่วยอย่างเคร่งครัด การกระตุ้นให้บุคลากรของโรงพยาบาลยกระดับการป้องกันตนเอง โดยสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมถึงเน้นย้ำการล้างมือทั้งก่อนและหลังการสัมผัสกับผู้ป่วย เป็นต้น

สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ทำให้พยาบาลในฐานะผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลผลิตสินจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลของกองการพยาบาล (2563, น.1-4) ที่ได้ออกประกาศฉบับที่ 3 ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เรื่อง การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service) เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้พยาบาลในสถานบริการสุขภาพทุกระดับไว้ 2 ด้านคือ 1) การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติการดูแลรักษาผู้ป่วยซึ่งเป็นการบริการพยาบาลแบบพักค้างในโรงพยาบาลตามวิถีใหม่ และ 2) ชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (New Normal for Nurses) เพื่อช่วยให้พยาบาลเกิดความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย จากแนวทางดังกล่าวทำให้พยาบาลของโรงพยาบาลผลิตสิน จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่าง



ต่อเนื่องในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับแนวทางของทีมพยาบาล และแนวทางของโรงพยาบาลผลิตสิน นอกจากนี้ ในแต่ละปีงบประมาณโรงพยาบาลผลิตสินมีการจัดสรรงบประมาณบุคลากรจำนวนมาก เช่น ปี 2564 มีงบประมาณบุคลากรรวม 45 ล้านบาท โดยเป็นงบพัฒนาสำหรับกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล 4.3 ล้านบาท (โรงพยาบาลผลิตสิน, 2564, น.136-137) เห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้โรงพยาบาลผลิตสินเป็นสถาบันการศึกษาและบริการทางการแพทย์ชั้นนำที่มีคุณภาพระดับประเทศ ดังนั้น การผลักดันให้พยาบาลมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้โรงพยาบาลผลิตสินก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว และช่วยให้การปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ให้เกิดขึ้นระหว่างกันของบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับเรียนรู้จากภายนอกองค์กร ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ในปัจจุบัน เนื่องจากโรงพยาบาลผลิตสินต้องเผชิญกับความยากลำบากในการรับมือการระบาดของ COVID-19 และการป้องกันด้านสุขภาพให้แก่บุคลากร จึงทำให้บริการของโรงพยาบาลต้องหยุดชะงักลงชั่วคราว ดังนั้น การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานที่มีคุณภาพภายใต้สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 โดยองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลผลิตสิน

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นทำให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลผลิตสินจึงมีความสำคัญต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัว พร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลผลิตสินครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญ 5 ด้าน โดยเริ่มจาก 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาพยาบาลให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในการป้องกันตัวเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย 2) การมีแบบแผนความคิด ซึ่งเป็นความคิด ความเข้าใจของพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาลผลิตสิน และต่อวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการของของโรงพยาบาลผลิตสินที่ทำให้พยาบาลมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาลผลิตสิน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาล โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของทีมให้สูงขึ้น และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการคิดวิเคราะห์แบบองค์รวม



เพื่อวางแผนระยะยาวให้เกิดความสมดุลในการแก้ไขปัญหา จากประเด็นการวิจัยที่กล่าวถึง จึงอาจสรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสินจะช่วยให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสินได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเป็นปัจจุบันเพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการจัดทำโครงการ และกิจกรรมที่ช่วยให้การปฏิบัติตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงจากแนวคิดของ Senge (1990, pp. 55-68) และการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 โดยปรับปรุงจากแนวทางของกองการพยาบาล (2563, น.1-4)

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 398 คน (โรงพยาบาลเลิดสิน, 2563, น. 10)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p. 727)

### 1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยปรับปรุงจากแนวคิดของ Senge (1990, pp. 55-68) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การเป็นบุคคลรอบรู้
- 2) การมีแบบแผนความคิด
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยปรับปรุงจากแนวทางของกองการพยาบาล (2563, น. 1-4) จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

- 1) การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่
- 2) ชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

### 1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาในพื้นที่ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

### 1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคม 2564

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงพยาบาลเลิดสินซึ่งเป็นองค์การที่สนับสนุนให้พยาบาลมีการตื่นตัว และมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โรงพยาบาลเลิดสินจะมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเกิดการปรับตัว เพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อรองรับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลเลิดสิน มีจำนวน 5 ด้าน ดังนี้



1. การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การพัฒนาพยาบาลให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการป้องกันตัวเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ดังนั้น โรงพยาบาลผลิตสินต้องสนับสนุน ให้พยาบาลมีลักษณะที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของตนให้ไปมุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2. การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ความคิด ความเข้าใจของพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาล ผลิตสิน และต่อวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการ ซึ่งแบบแผนทางความคิดมีอิทธิพลมาจาก แนวความคิดของโรงพยาบาลผลิตสินที่มีการสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งอาจทำให้พยาบาลแต่ละคนรับรู้ และเข้าใจได้เพียงมิติเดียว รวมถึงอาจเกิดความเข้าใจที่คาดเคลื่อน และอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง ขึ้นได้ ดังนั้น โรงพยาบาลผลิตสินต้องสนับสนุนให้พยาบาลเข้าใจข้อมูลได้อย่างที่ถูกต้อง ตามความเป็นจริง โดยใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะให้พยาบาลมีการใคร่ครวญและ ตั้งคำถาม

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง วิธีการทำให้พยาบาลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ที่ สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาลผลิตสิน โดยมีการสนับสนุนให้พยาบาลเรียนรู้ และเข้าใจ รวมถึงฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ในแบบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันต่อแนวทางและเป้าหมาย ซึ่งโรงพยาบาลผลิตสินมีสนับสนุนให้ มีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน รวมถึงสนับสนุน วิสัยทัศน์ด้านบวกของพยาบาล

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาล โดยมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของทีมให้สูงขึ้น ดังนั้น โรงพยาบาลผลิตสิน ต้องสนับสนุนให้พยาบาลมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยโรงพยาบาลผลิตสินสนับสนุนให้มี กิจกรรมรวมพลังของทีมงานเพื่อดำเนินภารกิจ และสนับสนุนให้พยาบาลมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง รวมถึงให้มีการอภิปราย และหาข้อสรุป เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่เป้าหมายของ องค์กร

5. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา หรือภารกิจอย่าง เป็นองค์รวม เพื่อให้เกิดการใคร่ครวญและวางแผนระยะยาว เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ เหมาะสม เกิดความสมดุล และสามารถดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น โรงพยาบาลผลิตสินต้อง



สนับสนุนให้พยาบาลเปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม และมีมุมมองเชิงบวกเพื่อพร้อมมีส่วนร่วมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการทำงานแบบสร้างสรรค์

การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน และตอบสนองต่อนโยบายของโรงพยาบาลเลิศสิน ในการการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ใน 2 ด้านคือ

1. การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ หมายถึง แนวทางปฏิบัติการดูแลรักษาผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อของโรงพยาบาลเลิศสิน ซึ่งเป็นการบริการพยาบาลแบบพักค้างในโรงพยาบาลตามวิถีใหม่ใน 4 เรื่อง ได้แก่ การจัดหน่วยบริการ การจัดระบบบริการพยาบาล การจัดระบบเยี่ยมผู้ป่วย และการจัดระบบการทำความสะอาด

2. ชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล หมายถึง แนวทางปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิศสิน จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ การใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน การล้างมือตามแนวคิด 5 Moments in Infection Prevention and Control การอาบน้ำและสระผมก่อนกลับบ้าน การพก Alcohol เพื่อพร้อมใช้ตลอดเวลา และการไม่ใส่ชุดพยาบาลออกนอกโรงพยาบาล

การปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตัวสำหรับพยาบาลของโรงพยาบาลเลิศสิน เพื่อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อทั้งผู้รับและผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นผลมาจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ชีวิตวิถีใหม่ หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตสำหรับพยาบาลของโรงพยาบาลเลิศสินในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งเป็นแบบแผนและแนวทางปฏิบัติมาจากกองการพยาบาล

พยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลเลิศสิน โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ยังใช้ประโยชน์ได้ (ไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือหมดอายุ)

COVID-19 หมายถึง โรคติดเชื้อทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนา ซึ่งมีชื่อทางการว่า SARS-CoV-2 โดยผู้ป่วยจะมีอาการคล้ายไข้หวัดใหญ่ โดยมีอาการ “ไข้ และ ไอ” และอาจมีปอดอักเสบร่วมด้วย โดยเชื้อ COVID-19 สามารถติดต่อจากคนสู่คน ด้วยวิธีการที่คล้ายคลึงกับไข้หวัดใหญ่ ทั้งทางตรง โดยทางละอองฝอยจากทางเดินหายใจ และทางอ้อม โดยการสัมผัส

โรงพยาบาลเลิดสิน หมายถึง โรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2495 มีฐานะเป็นกองในสังกัดกรมการแพทย์ ตามพระราชกฤษฎีกาในวันที่ 14 สิงหาคม 2495 เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ ปัจจุบันโรงพยาบาลเลิดสิน ตั้งอยู่บน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลขนาด 700 เตียง ให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนแบบครบวงจร โดยเฉพาะการรักษาในกลุ่มโรคทางด้านออร์โทปิดิกส์ หรือ รักษากระดูก ข้อต่อ เส้นเอ็นและกล้ามเนื้อ

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบถึงระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.6.2 ได้ทราบถึงระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.6.3 ได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.6.4 ได้สร้างแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.6.5 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบาย เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดทำกิจกรรม โครงการ และแผนปฏิบัติการสำหรับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ต่อไป

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้พัฒนาเป็นตัวแปรในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีองค์การ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
3. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการระบาดของ COVID-19
5. บริบทโรงพยาบาลเลิดสิน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีองค์การ

องค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมมนุษย์มาอย่างยาวนาน ดังเห็นได้จากการที่มนุษย์ได้มีการรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ในยุคเริ่มแรกนั้นมนุษย์มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายในด้านการคุ้มครอง การหาอาหาร และการสร้าง ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นการรวมตัวเพื่อพึ่งพาอาศัยกันแบบหลวม ๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ในทางปฏิบัติมากนัก (สมชาย สุเทศ, 2555, น. 35)

##### 2.1.1 ความหมายขององค์การ

Brown (1954, p. 4) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง หน้าที่ซึ่งสมาชิกแต่ละคนของหน่วยงาน ถูกคาดหวังให้ประพฤติปฏิบัติ และถูกคาดหวังความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ



Allen (1958, pp. 7-9) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กร หมายถึง โครงสร้างซึ่งเป็นกลไกที่ทำให้สิ่งมีชีวิตสามารถร่วมกันทำงานได้ดี โดยต้องมีการจัดกลุ่มทำงาน การกำหนดและการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดความสัมพันธ์ให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Etzioni (1964, p. 1) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง หน่วยสังคมหรือกลุ่มบุคคลที่ตั้งขึ้นอย่างจงใจ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง

Weber (1966, p. 221) กล่าวว่า องค์กรคือ หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Barnard (1970, p. 19) กล่าวว่า องค์กร หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่างบุคคลหลายคนซึ่งมีความตั้งใจจริงที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์

Parsons (1978, p. 97) กล่าวว่า องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่ถูกสร้างขึ้นอย่างรอบคอบและมีการปรับปรุงตามกาลเวลาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างเฉพาะทาง

Merriam-Webster's Collegiate dictionary (1993, p. 831) ได้นิยามว่า องค์กร หมายถึง การกระทำ หรือกระบวนการในการจัดตั้ง โดยเกิดการรวมตัวกันเพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเป็นเอกภาพ โดยมีโครงสร้างในการบริหารจัดการ มีการวางแผน การทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุในสิ่งที่ต้องการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, น. 6) ได้กล่าวว่า องค์กรเป็นหน่วยทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นที่รวมตัวกันของสมาชิกจำนวนหนึ่ง มาร่วมทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สมิหรา จิตตลดากร (2546, น. 3) ได้กล่าวถึงองค์กรในเชิงระบบว่า องค์กรจะต้องมีโครงสร้างที่พลวัต (Dynamic) คือ คนและกระบวนการปฏิบัติงาน และโครงสร้างที่คงที่ (Static) คือ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งงาน และการติดต่อสื่อสาร (ทั้งการบัญชาและประสานงาน) เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์กรต้องปรับตัวและประสานกิจกรรมให้สามารถดำเนินการตามภารกิจและหน้าที่ได้

สมคิด บางโม (2555, น. 16) กล่าวว่า องค์กรคือ กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ



อุบล วุฒิพรโสภณ (2555, น. 18) ให้ความเห็นว่า องค์การเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการกำหนดกฎระเบียบภายในกลุ่ม มีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และมีระเบียบให้ยึดถือปฏิบัติ

สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง หน่วยทางสังคมที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยองค์การเป็นพื้นที่รวมตัวของเหล่าสมาชิกเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันตามบทบาทและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในองค์การ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

### 2.1.2 การจำแนกประเภทขององค์การ

Blua and Scott (1962, pp.45-47) ได้จำแนกประเภทขององค์การออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

#### 1. จำแนกโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.1 องค์การเพื่อผลประโยชน์ร่วมของสมาชิก (Mutual-Benefit) ได้แก่ องค์การที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประโยชน์ของสมาชิกโดยตรง เช่น พรรคการเมือง สโมสร สมาคมวิชาชีพ และสหกรณ์

1.2 องค์การเพื่อธุรกิจ (Business Concern) ได้แก่ องค์การที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร เช่น บริษัท โรงงานอุตสาหกรรม ห้างร้าน และธนาคาร

1.3 องค์การเพื่อสาธารณะ (Commonweal Organization) ได้แก่ องค์การที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม กองทหาร สถานีตำรวจ

1.4 องค์การเพื่อการบริการ (Service Organization) ได้แก่ องค์การที่มุ่งสร้างประโยชน์แก่สาธารณชนทั่วไป เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล สมาคมเพื่อการสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

#### 2. จำแนกโดยยึดโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.1 องค์การแบบเป็นทางการ (Formal Organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างเป็นระเบียบแบบแผนแน่นอน การจัดตั้งมีกฎหมายรองรับบางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย ได้แก่ บริษัท มูลนิธิ หน่วยงานราชการ กรม โรงพยาบาล โรงเรียน ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การและจัดการศึกษาในเรื่องขององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

2.2 องค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์การที่รวมกันหรือจัดตั้งขึ้นด้วยความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน มีการรวมกันอย่างง่าย ๆ และเลิกง่ายได้ง่าย องค์การแบบนี้เรียกว่า องค์การอรูปนัย หรือองค์การนอกแบบ เช่น ชมรมต่าง ๆ หรือกลุ่มต่าง ๆ

### 3. จำแนกโดยยึดการกำเนิด แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.1 องค์การแบบปฐม (Primary Organization) หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ สมาชิกทุกคนต้องเกี่ยวข้องกันมาแต่กำเนิด มีกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นการส่วนตัวด้วยความสมัครใจ ถือหลักความมุ่งหวังและผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่าระเบียบข้อบังคับที่กำหนดขึ้น องค์การแบบปฐมภูมิ ได้แก่ ครอบครัว ศาสนา หมู่บ้าน เป็นต้น

3.2 องค์การแบบมัธยม (Secondary Organization) หมายถึง องค์การที่มนุษย์จัดตั้งขึ้นสมาชิกมีความสัมพันธ์กันด้วยเหตุผลและความรู้สึกสำนึกอย่างเป็นทางการตามข้อผูกพันที่กำหนดขึ้นในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การจึงไม่เป็นแบบส่วนตัว วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบนี้มักจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์การไปพร้อม ๆ กัน เช่น หน่วยราชการต่าง ๆ ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม โรงเรียน สโมสร โรงพยาบาล เป็นต้น

พินยา บวรวัฒนา (2544, น. 6-7) จำแนกประเภทขององค์การ โดยใช้นโยบายที่รับผิดชอบเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. องค์การที่ทำหน้าที่ให้บริการต่อประชาชน (Distributive Organizations) คือ องค์การที่ทำหน้าที่โดยตรงตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ในตอนเริ่มต้นการจัดตั้ง เช่น กระทรวงสาธารณสุขที่ทำหน้าที่ในการให้บริการด้านการสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการทำการให้บริการทางด้านการศึกษา สำนักงานตำรวจทำหน้าที่ในการปราบปรามอาชญากร การไฟฟ้าทำการจ่ายกระแสไฟฟ้า หรือองค์การสวนสัตว์ทำหน้าที่ในการจัดสถานที่พักผ่อนให้กับประชาชน เป็นต้น

2. องค์การที่ทำหน้าที่ในการดูแลและควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม (Regulative Organizations) องค์การที่ทำหน้าที่ในการควบคุมธุรกิจการค้าต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยเอกชน เช่น พ.ร.บ.โรงแรม, พ.ร.บ. การประกันภัย และ พ.ร.บ. การโฆษณา เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีองค์การที่ทำการควบคุมความประพฤติของประชาชน โดยใช้ตัวบทกฎหมายต่าง ๆ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือประมวลกฎหมายอาญาเป็นหลักในการควบคุมความประพฤติของประชาชน

3. องค์การที่ทำหน้าที่ในการจัดเก็บและจัดสรรทรัพยากรของสังคม (Distributive Organization) เช่น การจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากรหรือกรมสรรพสามิต การจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่เกษตรกรผู้ยากจน หรือคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ในการช่วยเหลืออุตสาหกรรมบางประเภทที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ หรือมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ เป็นต้น



วิชา พังวิวัฒน์นิกุล (2555, น. 22) จำแนกประเภทขององค์การ โดยใช้ปัจจัยด้านโครงสร้างและความสัมพันธ์ภายในเป็นเกณฑ์ โดยแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1. องค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) คือ องค์การที่เกิดขึ้นเพราะมีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือโดยความยินยอมพร้อมใจกันจัดตั้งขึ้นมา และเป็นการรวมตัวกันอย่างมีระบบ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และยังมีกำหนดสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่าง ซึ่งมีการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นตามระเบียบแบบแผน

2. องค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) คือ องค์การที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติของมนุษย์ จากการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคม หรือเป็นองค์การที่เกิดจากความสนิทสนมคุ้นเคย และความพึงพอใจส่วนตัวในการรวมกัน ซึ่งลักษณะขององค์การจะไม่ได้ทำการกำหนดระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ไม่มีวัตถุประสงค์หรือสายการบังคับบัญชา จึงมีลักษณะไม่แน่นอน อย่างไรก็ตาม องค์การแบบไม่เป็นทางการอาจมีการพัฒนาไปสู่องค์การแบบเป็นทางการได้ในอนาคต เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป องค์การอาจมีขนาดใหญ่โตขึ้น จึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้กลายเป็นองค์การที่เป็นทางการในที่สุด

### 2.1.3 การศึกษาทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) เป็นการศึกษาถึงโครงสร้าง และการออกแบบองค์การ โดยอธิบายว่าองค์การถูกจัดตั้งขึ้นมาได้อย่างไร และให้ข้อเสนอแนะการสร้างองค์การในลักษณะใดที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ และเป็นหลักในการนำไปปฏิบัติในองค์การ โดยการศึกษาจะมีการนำทฤษฎีองค์การตั้งแต่ยุคดั้งเดิมที่เริ่มเป็นแนวคิด และยังสามารถนำมาใช้ปฏิบัติกันอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดของระบบราชการในปัจจุบัน จนมาถึงการวิวัฒนาการเป็นทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่เน้นทางด้านบุคคล ด้านแรงจูงใจในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของคณงาน การสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่คณงานเพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน และมาถึงทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันที่กล่าวว่าองค์การเป็นระบบของสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ระบบหนึ่ง ภายในระบบนี้ จะมีความสัมพันธ์ประสานกัน โดยมีเป้าหมายของการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล (อุบล วุฒิพรโสภณ, 2555, น. 22)



การศึกษาทฤษฎีองค์การของนักวิชาการแต่ละท่านได้แบ่งพัฒนาการของทฤษฎีองค์การโดยใช้กรอบการวิเคราะห์องค์การที่แตกต่างกัน เช่น บุญทัน ดอกโรสง (2525, น. 329-332) ได้แบ่งทฤษฎีองค์การออกเป็น 3 สำนักเช่นกันโดยแบ่งตามวิวัฒนาการในแต่ละช่วงเวลา คือ ทฤษฎีประเพณีนิยม (Traditional Theory) ทฤษฎีที่เน้นพฤติกรรม (Behavioral Theory) และทฤษฎีสสมัยใหม่ (Modern Theory) ซึ่งอรุณ รักธรรม (2540, น. 48) ได้แบ่งทฤษฎีองค์การออกเป็น 3 สำนัก โดยนำกรอบเวลามาจัดแบ่ง คือ สำนัก Classical สำนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ได้แย้งสำนักคลาสสิก (Behavioral Theories) และสำนักสมัยใหม่ (Modern Organization) นอกจากนี้ วิเชียร วิทยาอุดม (2548, น. 13) ได้นำกรอบของทฤษฎีในการศึกษามาแบ่งทฤษฎีองค์การออกเป็น 4 ทฤษฎีใหญ่ ๆ คือ การศึกษาทฤษฎีองค์การตามวิธีการสมัยเดิม (Classical Theory) การศึกษาทฤษฎีองค์การตามวิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) การศึกษาทฤษฎีองค์การตามวิธีการสมัยใหม่ (Modern Theory) และการศึกษาทฤษฎีองค์การยุคหลังสมัยใหม่ (Post Modern Theory) และสำหรับอัมพร อารังลักษณ์ (2551, น. 39-44) ได้กล่าวสรุปถึงการจำแนกกลุ่มของความคิดที่มีพัฒนาการที่เห็นเด่นชัดในแต่ละช่วงเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ ยุคดั้งเดิม (Classical Theories) ยุคสมัยใหม่ (Modern Theories) และยุคหลังสมัยใหม่ (Post Modern Theories)

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, น. 136-149) ได้เสนอพัฒนาการของทฤษฎีองค์การโดยแบ่งเป็น 4 ยุค ดังนี้

ยุคที่หนึ่ง: องค์การแบบเครื่องจักร (ค.ศ. 1900-ค.ศ. 1930) เป็นยุคแรกของทฤษฎีองค์การ เกิดขึ้นในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรม เป็นยุคที่องค์การแบบราชการ (Bureaucracy) หรือองค์การแบบเครื่องจักรมีอิทธิพลอย่างสูงในการบริหารงานภาครัฐในสหรัฐอเมริกา แนวคิดในยุคนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) โครงสร้างองค์การ และ 2) วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้รูปแบบองค์การที่กำหนดไว้

แนวคิดในยุคนี้มีฐานคติ (Assumption) คือ คนเป็นสัตว์เศรษฐกิจ (Economic Man) ซึ่งต้องการผลตอบแทนด้านวัตถุเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน สิ่งแวดล้อมขององค์การเป็นแบบปิด และผู้บริหารเป็นผู้นำในองค์การซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจแทนองค์การได้ การควบคุมถือเป็นหัวใจของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และหลักการดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์การโดยทั่วไป (universally Applicable)

แนวคิดที่สำคัญในยุคนี้ ได้แก่ หลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Principles of Scientific Management) ของ Taylor ซึ่งได้เสนอวิธีการจัดการที่นำหลักการแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ ซึ่งทำให้พฤติกรรมองค์การมีลักษณะมีเหตุผลมากขึ้นและมีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการมากขึ้น เช่น การใช้เวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) มาออกแบบงานเพื่อจะได้การทำงานที่ดีที่สุดทางเดียว (One Best Way) และในยุคนี้ยังมีแนวคิดที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) โดย Fayol ซึ่งเสนอหลักการบริหารที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น แนวคิดระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber ซึ่งถือเป็นองค์การในอุดมคติ มีการแบ่งหน้าที่กันทำ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาชัดเจน มีกฎระเบียบ องค์การมีความเป็นกลางและเป็นวัตถุวิสัย (Objectivity) จึงไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับงาน และใช้ความสามารถและผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งทั้ง 3 แนวคิดดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานขององค์การแบบเครื่องจักรซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งหน้าที่ชัดเจน รวมศูนย์อำนาจ มีความเป็นทางการสูง และค่านิยมหลักของทฤษฎีองค์การในยุคนี้ คือ ประหยัด (Economy) และความมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

ยุคที่สอง: ยุคมนุษยนิยม (1930-1960) เป็นผลมาจากผลการทดลองที่ Hawthorn ของ Elton Mayo และเพื่อน ทำให้นักทฤษฎีองค์การมีการตระหนักถึงความสำคัญของคน และองค์การที่ไม่เป็นทางการมากขึ้น แนวคิดที่สำคัญของยุคนี้ ได้แก่ สำนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations School) กับสำนักทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource School) โดยสำนักมนุษยสัมพันธ์ และแนวคิดของ Barnard มองว่า องค์การเป็นระบบของความร่วมมือระหว่างคนและระบบการทำงาน ส่วนสำนักทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ McGregor

แนวคิดในยุคนี้มีฐานคติ (Assumption) คือ สิ่งแวดล้อมยังเป็นแบบปิด แต่สำนักมนุษยสัมพันธ์มองคนเป็นสัตว์สังคม (Social Man) ซึ่งต้องการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และโดยธรรมชาติมนุษย์เป็นคนที่ ในขณะที่สำนักทรัพยากรมนุษย์มองว่า คนไม่ได้ต้องการเพียงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หากต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (Self-Actualization) ดังนั้น จึงต้องอาศัยการสร้างดุลยภาพระหว่างความต้องการของบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์การ การส่งเสริมการสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ เน้นการตระหนักในตนเอง การจูงใจคนใน



การทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานตัวแบบของมนุษย์สัมพันธ์ใช้ประยุกต์กับการพัฒนาองค์การ พลวัตของกลุ่ม (Group Dynamics) และการฝึกอบรม

ยุคที่สาม: สำนักระบบเปิด (ค.ศ. 1960-ค.ศ. 1970) เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม ประชากร เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ตลอดจนสถานการณ์จากสงครามเวียดนาม (ค.ศ. 1962-ค.ศ. 1972) และกระแสเรื่องเสรีนิยมที่มีอย่างแพร่หลายมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดระบบเปิดของ Katz and Kahn โดยมีสาระสำคัญของระบบเปิด คือ องค์การพึ่งพาสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยองค์การเป็นระบบที่มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ระบบพยายามรักษาตนเองให้อยู่รอด และในระบบเปิดจะมีทางเลือกที่ดีที่สุดหลายทาง (Equifinality) แนวคิดโครงสร้างองค์การตามสถานการณ์ (Structural Contingency Approach) ที่เสนอว่า โครงสร้างองค์การที่ดีที่สุดไม่ได้มีอยู่แบบเดียว (No One Best Way) โครงสร้างองค์การที่ดีที่สุด คือ โครงสร้างที่มีความสอดคล้อง (fit) กับสิ่งแวดล้อม แนวคิดการตัดสินใจแบบมีเหตุผลอย่างจำกัด (Bounded Rational Model) เป็นการมองข้อจำกัดในการนำไปปฏิบัติของการตัดสินใจแบบมีเหตุผลจึงเสนอตัวแบบในการตัดสินใจที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากกว่า กล่าวคือ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลมีวัตถุประสงค์ เพื่อประโยชน์สูงสุด และเพื่อกำไรสูงสุด แต่การตัดสินใจแบบมีเหตุผลอย่างจำกัดเน้นความพึงพอใจ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มีลักษณะเป็นวิทยาศาสตร์ ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยุคที่สี่: สำนักมนุษย์นิยมแบบเปิด (ค.ศ. 1970-ปัจจุบัน) ทฤษฎีองค์การในยุคนี้มีการพัฒนาอย่างหลากหลายมากขึ้น และมีกรอบแนวคิดที่ชัดเจนกว่าเดิม โดยได้นำความรู้จากสาขาวิชาอื่นเข้ามาบูรณาการมากยิ่งขึ้น เช่น ความรู้จากสาขามานุษยวิทยาและสังคมวิทยา เพื่อพัฒนาเป็นแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความรู้จากชีววิทยามาพัฒนาเป็นทฤษฎีนิเวศของประชากรองค์การ (Population Ecology) นำความรู้เรื่องกลยุทธ์การจัดการมาผสมผสานด้วยในทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) และความรู้จากเศรษฐศาสตร์มาพัฒนาเป็นทฤษฎีต้นทุนการแลกเปลี่ยน (Transaction Cost Theory) ซึ่งเป็นพื้นฐานของแนวคิดการจัดการภาครัฐยุคใหม่ (New Public Management) ด้วย

แนวคิดในยุคนี้มีฐานคติ (Assumption) คือ ความคิดอยู่บนพื้นฐานมนุษย์นิยม และสิ่งแวดล้อมเป็นแบบเปิด โดยระดับความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมีทั้งที่เป็นความสัมพันธ์แบบแน่นแฟ้น (Tight Coupling) หมายถึง ถ้าสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร องค์การจะได้รับผลกระทบโดยตรงทันที



และต้องปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์นั้น (Adapt) เช่น ทฤษฎีนิเวศประชากรองค์การ และ ความสัมพันธ์แบบหลวม (Loose Coupling) ที่เห็นว่าองค์การไม่เพียงสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่องค์การยังสามารถนำการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมนั้น (Lead Change) ได้ทฤษฎีองค์การที่เกิดขึ้นในยุคนี้จะมีจุดเน้น (Focus) ในการอธิบายพฤติกรรมองค์การ และช่วยพัฒนา องค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การกับสิ่งแวดล้อมหรือกับองค์การอื่นได้มากกว่ายุคก่อน ๆ โดยแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ 1) แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การช่วยทำให้เข้าใจถึงค่านิยมหรือความเชื่อ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์การ 2) ทฤษฎีสถาบัน (Institutional Theory) ที่มุ่งเน้นการอธิบาย พฤติกรรมที่ลอกเลียนแบบกันขององค์การเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม 3) แนวคิดเรื่องการเมืองและอำนาจในองค์การ ที่พัฒนามาจากสาขารัฐศาสตร์และสังคมวิทยา เพื่ออธิบายเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเมืองภายในองค์การ ได้แก่ ความขัดแย้ง ความสำคัญของการตัดสินใจ และการกระจายอำนาจของกลุ่มต่าง ๆ 4) แนวคิดเรื่องทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ที่อธิบายถึงความจำเป็นที่องค์การต้องพึ่งพาทรัพยากรจากภายนอก โดยเฉพาะหากทรัพยากรนั้น มีความสำคัญต่อองค์การมาก 5) แนวคิดเรื่องทฤษฎีนิเวศน์ของประชากรองค์การอธิบายการเกิด การเติบโต และการเสื่อมสลายของกลุ่มประชากรองค์การว่าเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัย สำคัญมากกว่าปัจจัยภายในองค์การ เช่น วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจที่ทำให้้องค์การต่าง ๆ ต้องล้มไป 6) แนวคิดเรื่องทฤษฎีต้นทุนการแลกเปลี่ยนเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีองค์การ เศรษฐศาสตร์และ กฎหมาย โดยมีฐานคติในเรื่องความมีเหตุผลอย่างจำกัดและการแสวงหาโอกาสขององค์การ โดยองค์การพยายามหาวิธีการในการลดต้นทุนในการแลกเปลี่ยน

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548, น. 136-149) ได้เสนอแนวโน้มของทฤษฎีองค์การ ในอนาคตไว้ดังนี้

1. ความมีเหตุผลและมนุษยนิยม (Rationality vs. Humanism) โดยมีลักษณะของ คู่ความขัดแย้งมีพัฒนาการมาจากแนวคิดที่ตรงข้ามกัน เช่น ยุคทฤษฎีองค์การเกิดขึ้นในยุคแรก แต่ยุคต่อมาก็จะเกิดปฏิกริยาจากแนวคิดด้านมนุษยนิยม โดยเน้นความสำคัญกับคน และเมื่อแนวคิด ด้านมนุษยนิยมได้รับความนิยมสูง ความคิดด้านมีเหตุผลก็จะกลับมาอีกครั้งในช่วงยุคที่สามของทฤษฎี องค์การ

2. Postmodernist Approach โดยเริ่มประมาณทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดที่ท้าทายแนวทางแบบ Modernist ว่าเป็นจริงเพียงไร แนวคิดแบบ Postmodernist พัฒนาจากปรัชญาฝรั่งเศสโดยนำความรู้ด้านภาษา (Linguistic) ความสัมพันธ์ระหว่างภาษาหรือสัญลักษณ์กับความหมาย (Semiotics) และทฤษฎีการเขียน (Literary Theory) มาตีความหมาย โดยใช้ทฤษฎีองค์การ และวิพากษ์วิจารณ์ค่านิยมของควมมีเหตุผล

3. องค์การบริหารตนเอง (Self-Organization) เกิดจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น มีการแข่งขันมากขึ้น รวมทั้งความคิดด้านประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมที่มีความแพร่หลาย องค์การบริหารตนเอง เป็นองค์การที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชา ทำงานอย่างเป็นอิสระ ตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการของลูกค้า หรือดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายได้โดยอัตโนมัติ การควบคุมจากภายนอกลดความจำเป็นลง ดังนั้นองค์การบริหารตนเองจึงต้องมีการตัดสินใจแบบมีเหตุผลหรือแบบมีเหตุผลอย่างจำกัดเป็นพื้นฐานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการทำงานที่เป็นอิสระนั้นมีการใช้เหตุผลและมีข้อมูลที่เพียงพอ

4. ความสัมพันธ์กับองค์การอื่น (Inter Organizational Relations) เนื่องจากในอนาคตการอยู่โดดเดี่ยวขององค์การมีความเป็นไปได้ยาก องค์การจึงต้องมีความเชื่อมโยงกับองค์การอื่นภายนอกจะยิ่งมากขึ้น รวมถึงเกิดความร่วมมือในลักษณะเป็นพันธมิตรระหว่างองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากร เทคโนโลยี ความรู้ หรือต้นทุนในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้เกิดองค์การรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า องค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) โดยมีการเชื่อมโยงติดต่อกันด้วยอินเทอร์เน็ตเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน หรือแลกเปลี่ยนข้อมูล

5. องค์การแห่งความรู้ (The Knowledge Organization) เนื่องจากเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) ซึ่งมีความรู้เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่ก่อให้เกิดสินค้าหรือบริการ การจัดการความรู้จึงสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจดังกล่าว การจัดการความรู้เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการสร้าง การประมวล การแบ่งปัน และการใช้ความรู้ในการทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการนำไปใช้ในการทำงาน



## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

กระแสการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลต่อวิถี และแนวทางการดำเนินงานของทุกองค์กร รวมถึงส่งผลให้การดำเนินงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยง่ายเหมือนเช่นในอดีตที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความรวดเร็วและรุนแรง โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ เช่น การพัฒนาของเทคโนโลยี ความซับซ้อนของระบบการเมือง ความเสื่อมถอยของระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม การเจริญเติบโตของสังคมเครือข่าย การรวมตัวกันของกลุ่ม องค์กรในเวทีระดับต่าง ๆ รวมถึงรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลให้องค์การทั้งหลายต้องปรับตัวที่ และวิธีการดำเนินงานเพื่อความอยู่รอด และการดำรงอยู่ในระยะยาว (จำเริญ จิตรหลัง, 2549, น. 201-202) ดังนั้น องค์กรในอนาคตจำเป็นต้องสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” จึงเป็นทางเลือกที่ได้รับความนิยมจากผู้บริหารในหลายๆ องค์กร โดยเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ช่วยทำให้เกิดช่องทางการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันภายในหน่วยงานควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก และช่วยเอื้อให้เกิดการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ระบบ และสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) ขององค์กร ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้เรียน (Learner Center) และใช้แนวทางการเรียนรู้มาจากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action Learning) ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน (Marquardt, 1996, p. 23)

### 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

Senge (1990, p. 98) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด สมาชิกจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน และเป็นแหล่งการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงผลสำเร็จของสมาชิกเข้ากับผลสำเร็จขององค์กร



Pedler, Burgoyne and Boydell (1991, p. 145) เรียกองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) โดยได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน (สมาชิก หมายถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อนบ้าน สิ่งแวดล้อม และแม้แต่คู่แข่งชั้นในบางกรณี) และเป็นองค์กรที่ปฏิรูป (Transformation) ตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคน ให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

Marquardt (1996, p. 2) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและ ขยายการเรียนรู้ให้ปรับตัวให้ดีขึ้นและมีความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

Marsick and Gephart (1996, p. 36) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นองค์กรที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนาบริหารจัดการและวางแนวทางของกระบวนการเรียนรู้ อย่าง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคคลตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ

Marquardt and Angus (1994, p. 22) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอน ให้บุคคลมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้ ในสิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในสิ่งที่ประสบความสำเร็จ

Luthans (1998, p. 147) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการนำความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ขององค์กร

Hellriegel, Jackson and Slocum (2002, p. 334) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่ง การเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีทั้งพลังขับเคลื่อนและสมรรถนะในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งจากเป็นประสบการณ์ที่ผ่านมากลุ่มค้าส่วนต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้ง จากองค์กรอื่น ๆ ด้วย

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546, น. 4) ได้กล่าวถึงการพัฒนาให้หน่วยงานราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ใน หมวด 3 มาตรา 11 โดยอธิบายถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ “ส่วนราชการ มีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

วิจารณ์ พานิช (2549, น. 74) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่ มีความสามารถสูงต่อการรับรู้และเรียนรู้ ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และที่เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงตัว องค์กรเอง ทั้งนี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการรับรู้และเรียนรู้ในทุกส่วน ทุกกลุ่มและทุกระดับของ พนักงานในองค์กร

มาลี สืบกระแสน (2552, น. 14) ได้ให้นิยามว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถาบัน ที่มีลักษณะองค์ประกอบที่แสดงถึงการเรียนรู้และการสร้างความรู้ใช้เอง และต้องเป็นองค์กรที่ สามารถเผชิญกับสภาวะไม่แน่นอนได้ มีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยความรู้ของบุคลากรในองค์กรเป็นฐานในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกันขององค์กร บุคลากรจะมีลักษณะมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการเพิ่มอำนาจการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากรโดยใช้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งจากภายในและ ภายนอกองค์กร มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และ การมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดการปรับตัวเพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อรองรับ สภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง



### 2.2.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

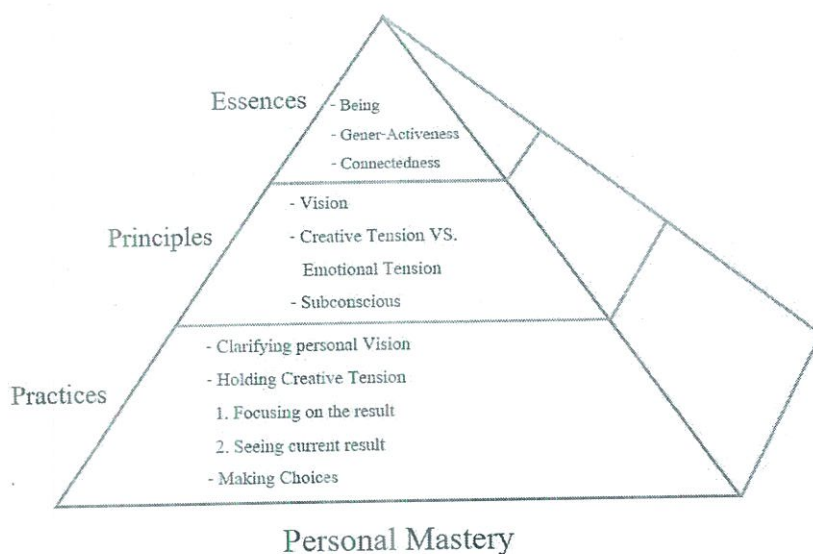
ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านบวกและด้านลบ รวมถึงการดำรงอยู่ขององค์การทุกระดับ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลากหลายประการด้วยกัน และส่งผลให้องค์การทั้งหลายต้องปรับตัวและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้มีภูมิคุ้มกันในการดำรงอยู่ในระยะยาว (จำเริญ จิตรหลัง, 2549, น. 201-202) แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวทางที่สนับสนุนให้องค์การมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัว เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาองค์การที่สร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการเรียนรู้จากภายนอก เพื่อเอื้อให้เกิดการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาาระบบ และสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core Competence) ขององค์การ ทั้งนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้เรียน (Learner Center) และมีแนวทางการเรียนรู้มาจากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action Learning) ที่ช่วยให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (Marquardt, 1996, p. 23)

### 2.2.3 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

Senge (1990, pp. 55-68) เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยการสร้างวินัย 5 ประการ มีประเด็นสำคัญดังนี้

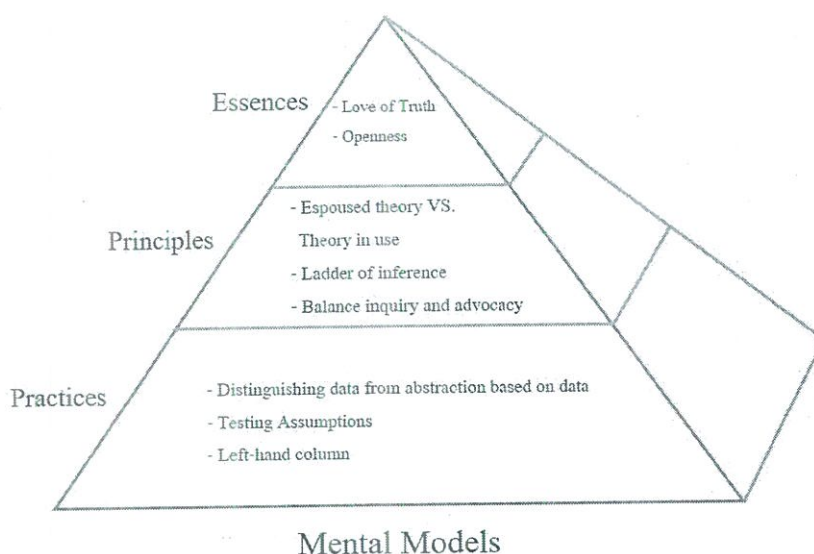
1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) สมาชิกขององค์การถือเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ และสมาชิกที่มีระดับความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สมาชิกที่มีลักษณะสอดคล้องกับการเป็นบุคคลรอบรู้จะเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนให้ไปมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานสำคัญคือ 1) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล 2) การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก





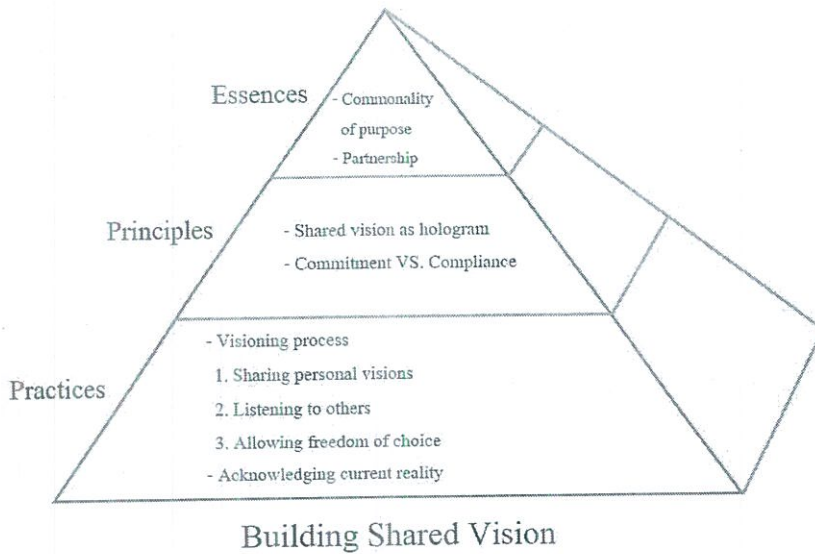
ภาพที่ 2.1 Personal Mastery ปรับปรุงจาก *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Press.

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นความคิดความเข้าใจของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และต่อธุรกิจที่ดำเนินการ ซึ่งความคิดของบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม โดย Senge เห็นว่า แบบแผนทางความคิดของสมาชิกมีอิทธิพลมาจากความคิดขององค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากมายในระดับ และลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งทำให้สมาชิกแต่ละคนมีการรับรู้และเข้าใจโลกทัศน์เกี่ยวกับองค์กรและงานที่ทำเพียงมิติเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กรสมาชิกก็มักไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและต้องเป็นผู้ร่วมแก้ไขปัญหาด้วย แต่กลับมองและกล่าวโทษว่าเป็นความรับผิดชอบของสมาชิกคนอื่น ๆ ซึ่งมักส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้ องค์กรประกอบพื้นฐานที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรมีโลกทัศน์ที่ถูกต้อง และสามารถมองโลกตามความเป็นจริง ควรประกอบด้วย 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ และ 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม



ภาพที่ 2.2 Mental Models ปรับปรุงจาก *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Press.

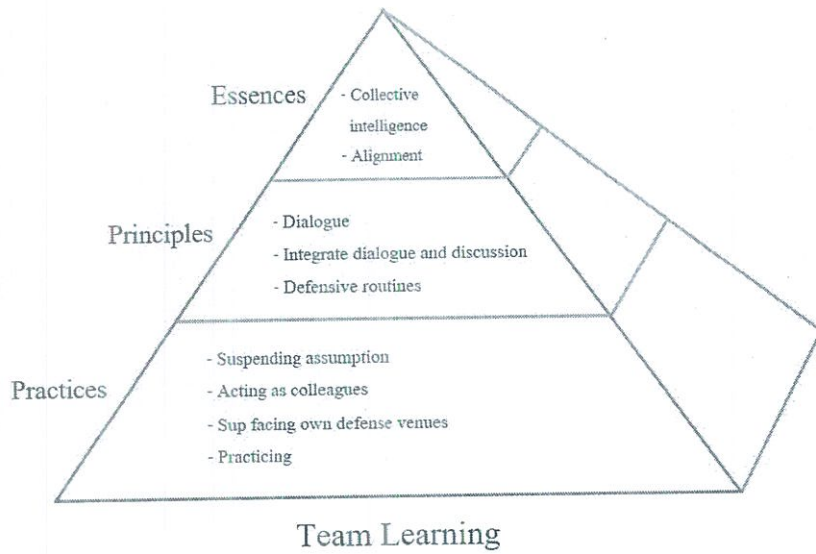
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) เป็นวิธีการทำให้สมาชิกแต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ และมีการหัดให้สมาชิกคิดมองไปข้างหน้า มองไปในอนาคต รวมถึงสร้างสถานการณ์จำลองในแบบต่าง ๆ ที่คิดว่าจะก่อให้เกิดผลที่ดี ผลที่ไม่ดี และผลแบบกลาง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อองค์กร ซึ่งแต่ละทางมีวิธีการแก้ไขปัญหายังไรได้บ้าง โดยมีการฝึกให้สมาชิกตัดสินใจร่วมกัน และมอบหมายให้ไปทำการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐานคือ 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุมกัน และ 4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก



ภาพที่ 2.3 Building Shared Vision ปรับปรุงจาก *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Press.

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น โดย Senge เห็นว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) และหาข้อสรุป ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

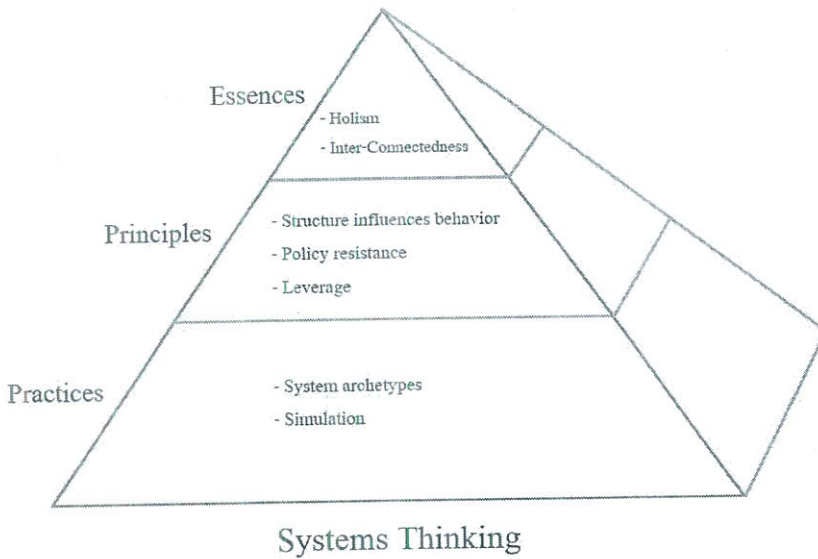




ภาพที่ 2.4 Team Learning ปรับปรุงจาก *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Press.

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นการคิดบนหลักการพื้นฐานว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางการแก้ไขปัญหาของเมื่องานที่ผิดพลาด และการมองโลกแบบแยกส่วนจะทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ไขปัญหามากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้ระบบตอบสนองต่อแรงกระทำกลับมามากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงควรทำให้เกิดความสมดุลและดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนระยะยาว สำหรับการฝึกมองโลกแบบองค์รวม หรือคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (A Shift of Mind) ในหลายด้านคือ

- 1) เปลี่ยนแปลงจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม
- 2) เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์มาเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริงของพวกเขา และ
- 3) เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต



ภาพที่ 2.5 Systems Thinking ปรับปรุงจาก *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Press.

Marquardt (2002, อ้างถึงในบัณฑิตนทร์ วิจารณ์ และวีรวิธ มาฆะศิริรานนท์, 2550, น. 17-43)

ได้เสนอตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านดังนี้

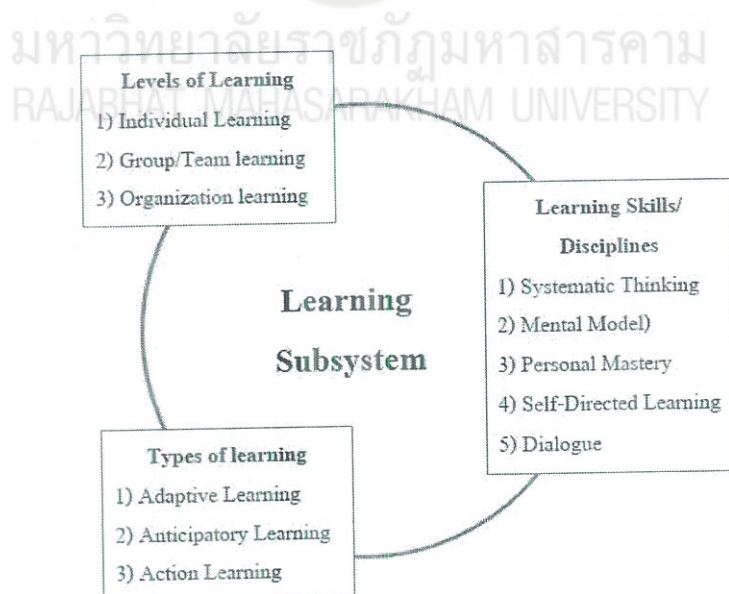
1. ด้านการเรียนรู้ (Learning Subsystem) เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบคือ

1.1 ระดับการเรียนรู้ (Levels of Learning) แบ่งเป็น 3 ระดับคือ 1) การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต และจากการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยี 2) การเรียนรู้ระดับกลุ่ม (Group/Team Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโดยมีการเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะและสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จด้วยการกระทำของกลุ่มเอง และ 3) การเรียนรู้ระดับองค์การ (Organization Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นการยกระดับอัจฉริยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งได้จากการมุ่งมั่นปรับปรุง และพัฒนาต่อเนื่องอย่างทั่วถึงทั้งองค์การ

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ (Types of Learning) ได้แก่ 1) การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว (Adaptive Learning) คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงในอนาคต 2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งสนองตอบความสำเร็จของเป้าหมาย

ด้วยแนวทางที่ดีที่สุด โดยมีการแสวงหาความรู้ด้วยการคาดคิด จินตนาการเกี่ยวกับอนาคตในหลายลักษณะ และ 3) การเรียนรู้โดยการกระทำ (Action Learning) คือ การเรียนรู้ที่นำเอาสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นฐานของการเรียนรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้พัฒนาพนักงาน กลุ่ม และองค์กร

1.3 ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skills/Disciplines) ทักษะการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เพื่อสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) เพื่อให้แบบแผนต่าง ๆ มีความสมบูรณ์ และมีประสิทธิผลในการเปลี่ยนแปลง 2) รูปแบบความคิด (Mental Model) เป็นข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกในความคิดของพนักงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรม 3) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) คือการมุ่งไปสู่ความเชี่ยวชาญของพนักงานซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ในเรื่องที่ทำ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นความกระตือรือร้นของพนักงานที่จะมุ่งความสนใจในการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อนำไปสู่การมีสมรรถนะที่สูงขึ้น และ 5) การสนทนาสื่อสารกัน (Dialogue) หมายถึงการฟังและการสื่อสารชั้นสูงระหว่างพนักงานระดับต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติในที่ทำงาน



ภาพที่ 2.6 ด้านการเรียนรู้ ปรับปรุงจาก การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. แปลจากเรื่อง

*Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.



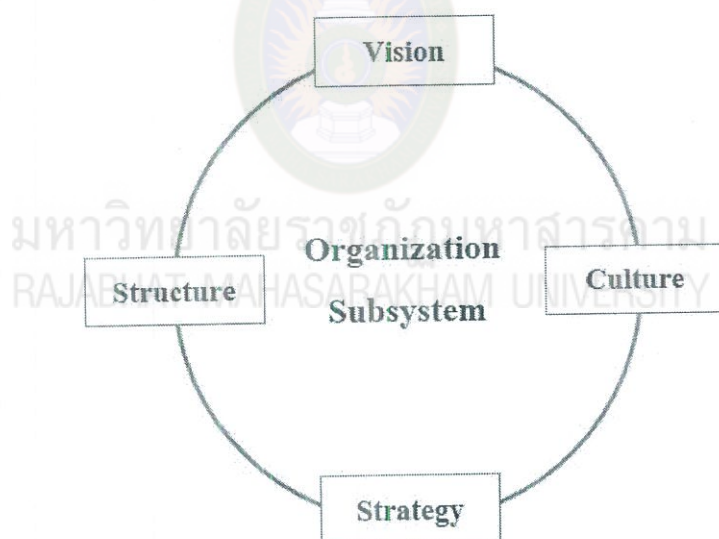
2. ด้านองค์การ (Organization Subsystem) เป็นการกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผน มีกระบวนการต่างๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป ซึ่งมี 4 องค์ประกอบคือ

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพในอนาคตขององค์การ ที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

2.2 วัฒนธรรม (Culture) เป็นค่านิยม ความเชื่อ วิธีปฏิบัติ พิธีการและประเพณีขององค์การ ซึ่งมีส่วนช่วยในการวางรูปแบบของพฤติกรรมและการรับรู้ตามสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ

2.3 กลยุทธ์ (Strategy) จะมีความสัมพันธ์กับแผนการปฏิบัติ วิธีการ และขั้นตอนที่จะทำให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4 โครงสร้างองค์การ (Structure) โครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นแบบแนวราบ และมีความคล่องตัวสูง ซึ่งเป็นผลให้มีการติดต่อ การไหลเวียนของข้อมูลและความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์การเป็นอย่างดี



ภาพที่ 2.7 ด้านองค์การ ปรับปรุงจาก การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลจากเรื่อง *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

3. ด้านคน (People Subsystem) ประกอบด้วย ผู้จัดการและผู้นำพนักงาน ลูกค้ายุ่ส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์และผู้ขาย รวมถึงชุมชนที่อยู่แวดล้อม ซึ่งทุกกลุ่มมีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ และต้องได้รับการเอื้ออำนาจ และการเรียนรู้เช่นเดียวกัน มี 6 องค์ประกอบคือ

3.1 ผู้บริหารและผู้นำ (Managers and Leader) ต้องเป็นผู้ฝึกสอน เป็นพี่เลี้ยง และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่นและที่สำคัญที่สุดคือ ต้องสร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้คนรอบข้าง

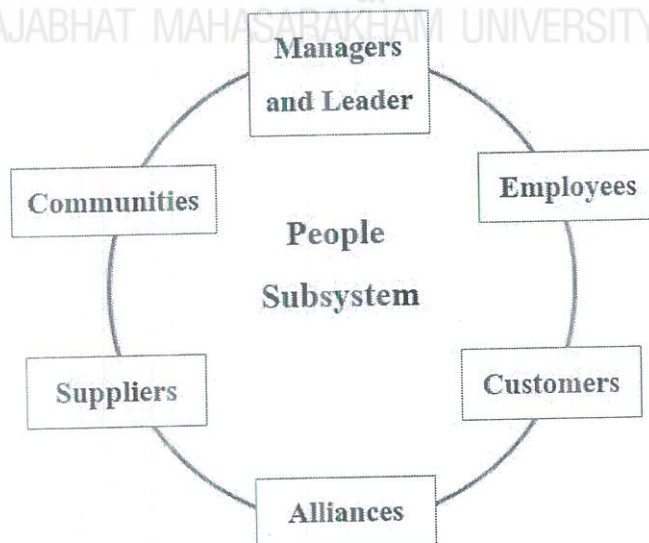
3.2 พนักงาน (Employees) จะได้รับการเอื้ออำนาจและคาดหวังว่าจะได้เรียนรู้ อีกทั้งยังมีการวางแผนเกี่ยวกับสมรรถนะในอนาคต กล้าที่จะเสี่ยงและลงมือปฏิบัติการ รวมทั้งต้องแก้ปัญหาเป็น

3.3 ลูกค้า (Customers) จะมีส่วนร่วมในการระบุความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการรวมทั้งการฝึกอบรมถือได้ว่ามีส่วนร่วมในการเชื่อมต่อการเรียนรู้ขององค์การ

3.4 พันธมิตรหุ้นส่วน (Alliances) จะได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้

3.5 ผู้จัดจำหน่าย (Suppliers) จะได้รับการฝึกอบรมและมีบทบาทในโปรแกรมการสอนต่าง ๆ

3.6 ชุมชน (Communities) ได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ ทางสังคมทางเศรษฐกิจและการศึกษา ซึ่งจะมีส่วนในการให้และรับการเรียนรู้



ภาพที่ 2.8 ด้านคน ปรับปรุงจาก การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลจากเรื่อง

*Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

4. ด้านความรู้ (Knowledge Subsystem) จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการความรู้ต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบไปด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การวิเคราะห์ และการทำเหมืองข้อมูล การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ การนำไปประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง การจัดการความรู้นั้นต้องการทั้งวิธีที่เป็นเชิงรุกและเชิงรับ มี 6 องค์ประกอบคือ

4.1 การแสวงหาความรู้ (Acquisition) คือ การรวบรวมและสะสมความรู้และข้อมูลทั้งจากภายนอกและภายในองค์การ

4.2 การสร้างความรู้ (Creation) คือ การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยอาศัยกระบวนการที่แตกต่างออกไป

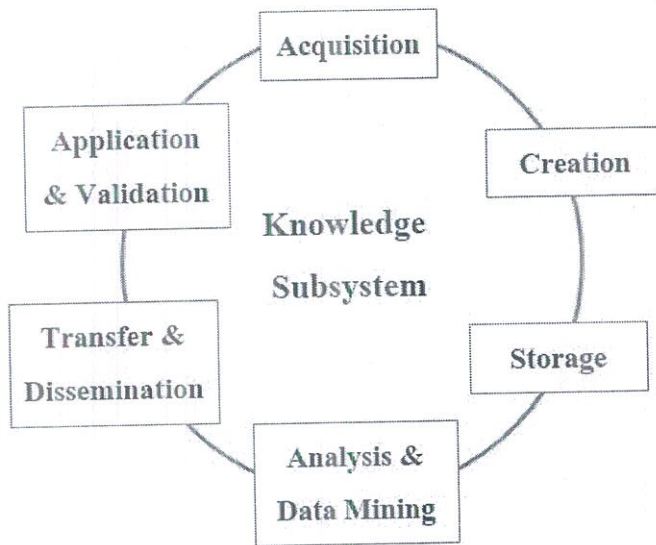
4.3 การจัดเก็บความรู้ (Storage) คือ การเข้ารหัสและการเก็บรักษาข้อมูลที่มีคุณค่าขององค์การ

4.4 การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data Mining) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความถูกต้องในการปรับโครงสร้างข้อมูล และการทำเหมืองความรู้เพื่อการค้นหาความหมายให้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.5 การถ่ายโอนความรู้และการเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายและถ่ายโอนข้อมูล ความรู้ทั้งองค์การ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม

4.6 การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application and Validation) คือ การใช้และประเมินความรู้โดยพนักงานในองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์





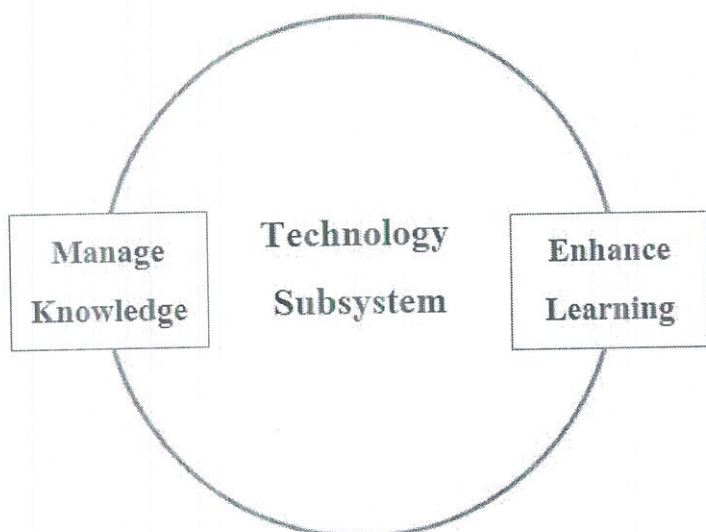
ภาพที่ 2.9 ด้านความรู้ ปรับปรุงจาก การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลจากเรื่อง

*Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี (Technology Subsystem) การมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้พนักงานได้เข้าถึงความรู้ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศในการเรียนรู้ เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น โดยมี 2 องค์ประกอบคือ

5.1 เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ (Manage Knowledge) คือ การใช้เทคโนโลยีสำหรับการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน

5.2 เทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ (Enhance Learning) คือ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้างการเรียนรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายทอดและพัฒนาความรู้แก่ผู้เรียนให้สะดวกมากขึ้น เช่น Computer-Based Training, E-Learning, Web-Based Learning



ภาพที่ 2.10 ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ปรับปรุงจาก การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.

แปลจากเรื่อง *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

Hellriegel, Jackson and Slocum (2002, pp. 335-338) ได้อธิบายถึงลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ในแนวทางของการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องไว้ โดยเสนอไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership) โดยเห็นว่าพนักงานในองค์การ มีความสำคัญที่สุด จึงต้องมีวิธีการต่างๆ ในการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้แก่พนักงาน ดังนั้น องค์การ จึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานมีเสรีภาพ มีพลัง และมีความ กระตือรือร้นในการทำงาน โดยการมอบอำนาจในขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ ขององค์การโดยไม่จำเป็นต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว

2. การมีวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (Culture of Innovation) เพื่อให้มีวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริมกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ และมีการ นำเสนออย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การมีวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์การ ได้แก่ การให้ความสำคัญ ต่อชุมชน โดยการสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีกับชุมชนนั้น เช่น หลีกเลี่ยงการทำลายสภาพแวดล้อม การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น และองค์การต้องสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและ ต่อเนื่อง

3. การใช้กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นลูกค้า (Customer-Focused Strategy) โดยองค์การต้องให้ความสำคัญกับลูกค้าด้วยการตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อสร้างความพึงพอใจ และองค์การสามารถเรียนรู้จากลูกค้าได้ เพราะลูกค้าคือแหล่งข้อมูลและผลสะท้อนป้อนกลับที่สำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ

4. โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิตร (Organic Organization Design) โดยองค์การต้องมีการปรับโครงสร้างองค์การให้มีลักษณะที่ยืดหยุ่นต่อการดำเนินภารกิจ และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม เน้นการทำงานเป็นทีม มีกลยุทธ์ในการแสวงหาพันธมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้จัดหาวัตถุดิบ ลูกค้า หรือแม้แต่คู่ค้าในลักษณะของเครือข่ายแพร่ขยายการติดต่อกันอย่างกว้างขวาง

5. การมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศ (Intensive use of Information) เนื่องจากการที่องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องใช้เวลาในการสั่งสม เพราะผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ย่อมต้องการเวลาเพื่อการวางแผนและศึกษาผลกระทบ และเวลาเหล่านี้จะต้องอาศัยทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจเพื่อการฟังและคิดอย่างสร้างสรรค์ รวมไปถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยใช้สารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุง

Garvin (2005, อ้างถึงในสกต บุญสิน, 2555, น. 48-49) ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ขณะทำงาน โดยเสนอหลักการสำคัญคือ การเปลี่ยนการทำงาน (Action) ให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ ทฤษฎีนี้ไม่เน้นการเอาผู้เชี่ยวชาญหรือคนทำงานออกจากหน้างานเพื่อมาฝึกฝนการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นการพัฒนาทักษะตลอดเวลาในการทำงานโดยมีหลักการเรียนรู้ 4 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่

1. การเรียนรู้โดยการสืบความลับ (Intelligent Learning) ได้แก่การเรียนรู้โดยวิธีการสืบความลับจากองค์กรคู่แข่งหรือองค์การลักษณะเดียวกัน โดยใช้วิธีการสืบค้น (Search) ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เมื่อได้ข้อมูลแล้วต้องมีการตรวจสอบข้อมูลว่าตรงกันหรือสอดคล้องกันหรือไม่ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการตัดสินใจ การสอบถามผู้เชี่ยวชาญ (Inquiry) อาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์จริงในการทำงานเพื่อให้ได้หลักการทำงานหรือเทคนิคพิเศษในการทำงาน การเฝ้าสังเกต (Observation) เป็นการเรียนรู้โดยวิธีเฝ้าสังเกตหรือติดตามการทำงานของคู่แข่ง ติดตามความเคลื่อนไหวต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง



2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ขององค์กรที่ผ่านมาว่าจากประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าวองค์กรได้ใช้วิธีการใดในการแก้ไขปัญหา ผลการแก้ไขปัญหาเป็นอย่างไร และในอนาคตจะดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างไร เป็นการทบทวนเหตุการณ์ (Reflect and Review) ต่าง ๆ การทบทวน (Review) คือการทบทวนเหตุและผลในทุกขั้นตอนของการทำงาน ส่วนการสะท้อนความคิด (Reflect) คือการวิเคราะห์หาผลกระทบหรือผลต่อเนื่องในภายหลังจากการทำงานเสร็จแล้ว หรืออาจจัดให้มีกิจกรรมทบทวนหลังการทำงาน (After Action Review) เพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเพื่อนำประสบการณ์ในการทำงานไปปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

3. การเรียนรู้โดยการทดลอง (Experimental Learning) เป็นการเรียนรู้เพื่อหาสาเหตุที่ทำให้เกิดผล ซึ่งการทดลองอาจจะเป็นการทดลองที่ไม่มีสมมติฐานหรือมีการพิสูจน์สมมติฐานต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ก็ได้

4. การเรียนรู้เพื่อนำการเรียนรู้ (Leading Learning) ฝึกผู้บริหารหัวหน้างานในองค์กรให้ทำหน้าที่นำการเรียนรู้ สร้างเครื่องมือในการนำการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยต้องเรียนรู้ในการฝึกเป็นผู้นำในการเรียนรู้ และการฝึกสอนบุคลากรภายใต้การบังคับบัญชาให้เรียนรู้

Gephart, Marsick and Buren (1997, pp. 55-60) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมี การส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้นำที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง

5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

สรรเสริญ หมายสวัสดิ์ (2556, น. 121-126) ได้ทบทวนลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละระดับจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Senge (1990), Marquardt (2002), Hellriegel, Jackson and Slocum (2002), Gephart, Marsick and Buren (1997), Pedler, Burgoyne and Boydell (1996) ทำให้ได้ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่องค์การมีการพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากร เพื่อยกระดับศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น และนำไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ 1) การมีเป้าหมายชีวิตในการทำงาน 2) การมีความกระตือรือร้นที่จะการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) การมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) การสนับสนุนการเรียนรู้จากองค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง 5) การจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นการพัฒนาตนเอง และ 6) การปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ด้านกลุ่ม/ทีมงาน หมายถึง การที่องค์การมีการพัฒนาคุณลักษณะของกลุ่มฝ่าย และทีมงาน เพื่อยกระดับความร่วมมือในการดำเนินภารกิจร่วมกันให้สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นในระดับกลุ่ม/ทีมงาน โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ 1) การประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงาน 2) การตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 3) การสนับสนุนด้านการทำงานเป็นทีม 4) การสนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานของทีม 5) การหาข้อสรุปในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และ 6) การให้ความช่วยเหลือภายในทีมงาน

3. ด้านองค์กร หมายถึง การที่องค์การมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัวและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีประเด็นที่สำคัญคือ 1) การวิเคราะห์ภาพรวมของการทำงานก่อนกำหนดวิธีการทำงาน 2) การจัดทำองค์ความรู้ในการทำงาน 3) การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 4) การมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน 5) การเรียนรู้จากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ และ 6) ระบบพิจารณาผลงานที่เป็นที่ยอมรับ



#### 2.2.4 สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Senge (1990, pp. 55-68) ที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน มาเป็นตัวแปรในการวิจัย โดยสรุปได้ดังนี้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์การจะมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเกิดการปรับตัวเพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงาน เพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีจำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการป้องกันตัวเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ดังนั้น องค์การต้องสนับสนุนให้บุคลากร มีลักษณะที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยมีประเด็นสำคัญคือ 1) วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล 2) การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การเรียนรู้โดยใช้จิต ได้สำนึก
2. การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ความคิด ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และต่อวิธีการปฏิบัติงานที่ต้องดำเนินการ ซึ่งแบบแผนทางความคิดมีอิทธิพลมาจากแนวความคิดของ องค์การที่มีการสื่อสารจากบนลงล่าง ซึ่งอาจทำให้บุคลากรแต่ละคนรับรู้และเข้าใจได้เพียงมิติเดียว รวมถึงอาจเกิดความเข้าใจที่คาดเคลื่อน และอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ ดังนั้น องค์การต้อง สนับสนุนให้บุคลากรเข้าใจข้อมูลได้อย่างที่ถูกต้อง ตามความเป็นจริง โดยมีประเด็นสำคัญคือ 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ และ 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง วิธีการทำให้บุคลากรแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ และเข้าใจ รวมถึงฝึก วิเคราะห์สถานการณ์ในแบบต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกันต่อแนวทางและเป้าหมาย ดังนั้น องค์การต้องสนับสนุนให้บุคลากร มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีประเด็นสำคัญคือ 1) สร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ 2) พัฒนา วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน เพื่อให้เกิด ความผูกพัน และ 4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก



4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของทีมให้สูงขึ้น ดังนั้น องค์กรต้องสนับสนุนให้พยาบาลมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยมีประเด็นสำคัญคือ 1) การมีกิจกรรมรวมพลังของทีมงานเพื่อดำเนินภารกิจ 2) การมีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน 3) การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และ 4) การอภิปรายและหาข้อสรุป เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

5. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การคิดวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา หรือภารกิจอย่างเป็นองค์รวม เพื่อให้เกิดการใคร่ครวญและวางแผนระยะยาว เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม เกิดความสมดุล และสามารถดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น องค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีกิจกรรมการฝึกมองโลกแบบองค์รวม หรือคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีประเด็นสำคัญคือ 1) เปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม 2) มีมุมมองว่าทุกคนเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น พร้อมมีส่วนร่วมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และ 3) เปลี่ยนจากการทำงานแบบตั้งรับไปเป็นการทำงานแบบสร้างสรรค์

## 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการระบาดของ COVID-19

### 2.3.1 ความเป็นมาของ COVID-19

ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์อมร ลีลารัตน์ (แพทย์สภา, 2563, น. 1) ได้กล่าวถึงเชื้อก่อโรคไวรัสโคโรนาว่า มีชื่อชั่วคราวที่ใช้ในตอนแรกคือ 2019-nCoV โดยมีชื่อทางการในปัจจุบันคือ SARS-CoV-2 ส่วนชื่อของโรคติดเชื้อชนิดนี้เรียกว่า COVID-19 ย่อมาจาก CO แทน corona, VI แทน virus, D แทน Disease และ 19 แทน 2019 องค์กรอนามัยโลกตั้งชื่อแบบนี้เพื่อมิให้เกิด "รอยมลทิน" กับประเทศ พื้นที่ ผู้ป่วย ประชาชน และสัตว์ที่เกี่ยวข้องกับจุดกำเนิดและการระบาดของโรคนี้

COVID-19 หรือโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ถือเป็นไวรัสที่อุบัติใหม่ และมีการแพร่ระบาดไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก โดยมีการแพร่ระบาดมาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นมา ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศให้ COVID-19 หรือโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่อ

อันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อประโยชน์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่ออันตราย

คณะอนุกรรมการป้องกันการระบาด COVID-19 (2563, น. 6) ได้กล่าวถึงอาการทั่วไปของโรค COVID-19 ที่พบมากที่สุดคือ มีไข้ หนาวสั่น และไอแห้ง ๆ ผู้ป่วยบางรายอาจมีอาการปวดเมื่อย คัดจมูก น้ำมูกไหล เจ็บคอ และท้องเสียตามมาด้วย อาการแรกเริ่ม มักจะไม่รุนแรง บางรายติดเชื้อแต่ไม่แสดงอาการและไม่ได้รู้สึกว่าเป็นผู้ป่วย ผู้ป่วยร้อยละ 80 ของทั้งหมด หายป่วยได้โดยไม่ต้องรับการรักษเป็นพิเศษ และผู้ป่วยร้อยละ 5 จะมีอาการหนักและหายใจลำบาก ผู้สูงอายุและมีโรคประจำตัว เช่น ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ โรคเบาหวาน มีแนวโน้มที่จะมีอาการป่วยรุนแรง ทั้งนี้ สามารถจำแนกอาการแสดงของโรค COVID-19 ตามระบบการทำงานต่าง ๆ ของร่างกายที่ตอบสนองต่อเชื้อไวรัสได้ ดังนี้

1. อาการโดยรวม จะมีไข้และอ่อนเพลีย
2. อาการทางระบบทางเดินหายใจ ได้แก่ ไอ จาม น้ำมูกไหล เจ็บคอ หายใจลำบาก หอบเหนื่อย ในกรณีที่รุนแรงอาจมีอาการปอดอักเสบ และน้ำท่วมปอด
3. อาการทางระบบประสาท ได้แก่ ปวดศีรษะ ซึม หรือชัก
4. อาการทางระบบโลหิตและการไหลเวียนจะมีจำนวนเม็ดเลือดขาวน้อยลง และถ้ามีอาการรุนแรงอาจทำให้ระบบสืบพันธุ์ของหัวใจล้มเหลว
5. อาการทางระบบทางเดินอาหาร เช่น อุจจาระร่วง เป็นต้น
6. มีการทำงานของไตลดลง หากรุนแรงอาจทำให้ไตวายได้

มหาวิทยาลัยมหิดล (2563, น. 7-8) ได้กล่าวถึงความรุนแรงของโรค COVID-19 ขึ้นอยู่กับ

1. ปริมาณไวรัสที่ได้รับเข้าทางเดินหายใจ
2. ปัจจัยทางผู้ติดเชื้อ เช่น สุขภาพ โรคประจำตัว ปฏิกริยาภูมิคุ้มกัน การปฏิบัติตนเมื่อเริ่มป่วย
3. การดูแลรักษาเมื่อติดเชื้อและป่วย

ซึ่งผู้ติดเชื้อส่วนใหญ่มีอาการน้อย และส่วนน้อยมากไม่มีอาการป่วยเลย เด็กส่วนใหญ่มีอาการน้อย ผู้สูงอายุและผู้มีโรคประจำตัวมักจะมีอาการหนักกว่าโดยที่

ร้อยละ 80 มีอาการน้อย คล้ายไข้หวัดธรรมดา หรือไข้หวัดใหญ่ที่อาการน้อย หายได้เองหลังพักผ่อน และดูแลตามอาการ

ร้อยละ 14 มีอาการหนักจากปอดอักเสบ หายใจผิดปกติ



ร้อยละ 5 มีอาการวิกฤติ เช่น การหายใจล้มเหลว ซึ่คจากการป่วยรุนแรง

ร้อยละ 1-2 เสียชีวิต หลังจากมีอาการหนัก มักเกิดกับผู้สูงอายุ ผู้มีโรคประจำตัวทางหัวใจและปอด เบาหวาน ภูมิคุ้มกันต่ำ หรือโรคประจำตัวอื่น ๆ

### 2.3.2 สถานการณ์การระบาดของ COVID-19

มหาวิทยาลัยมหิดล (2563, น. 3) ได้กล่าวว่า เริ่มพบผู้ป่วยครั้งแรกเมื่อเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 (ค.ศ. 2019) ที่เมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน ซึ่งเป็นเมืองใหญ่มีผู้คนหนาแน่น จึงเกิดการระบาดใหญ่ได้รวดเร็ว การดูแลรักษาเป็นไปอย่างฉุกเฉิน มีคนป่วยหนักและตายมากเกินที่ควรจะเป็น จนประเทศจีนต้องปิดเมือง และปิดประเทศต่อมา ขณะนี้ ประเทศจีนสามารถควบคุมได้ จนแทบจะไม่มีผู้ป่วยรายใหม่ แต่โดยธรรมชาติแล้ว จะยังมีผู้ที่มีเชื้ออยู่ โดยผู้ป่วยรายแรกที่ได้รับการรักษาในประเทศไทย เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 เป็นคนจีนที่รับเชื้อจากการระบาดในประเทศจีน และได้เดินทางมาประเทศไทย หลังจากนั้น มีผู้ป่วยอีกหลายราย ที่มาจากประเทศอื่น

### 2.3.3 แนวทางการแก้ปัญหาการระบาดของ COVID-19

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19 ได้ส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของประชาชน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ และยังส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศด้วย ดังนั้น กองการพยาบาลจึงได้จัดตั้ง ศูนย์ประสานความร่วมมือของพยาบาลในภาวะการติดเชื้อ COVID-19 (Nursing Collaboration Center for COVID-19) เพื่อเป็นศูนย์ดำเนินงานในการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข โดยมีบทบาทหน้าที่และอำนาจคณะกรรมการของศูนย์ประสานความร่วมมือของพยาบาลในภาวะการติดเชื้อ COVID-19 ดังนี้ 1) เป็นแกนกลางในการประสานความร่วมมือของพยาบาลในการบริหารจัดการบริการพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อ COVID-19 ในภาพรวมของประเทศ 2) เป็นหน่วยงานในการให้คำปรึกษา ประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการบริการพยาบาลผู้ป่วย/ ผู้สงสัยติดเชื้อ COVID-19 ในทุกระดับโรงพยาบาล 3) เป็นหน่วยงานในการประสานความร่วมมือระดับนโยบายกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องภายนอกองค์กร 4) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลทั่วประเทศ 5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย



มหาวิทยาลัยมหิดล (2563, น. 14-15) ได้เสนอแนะแนวทางการป้องกันการแพร่เชื้อและการติดเชื้อ COVID-19 ในระดับบุคคลดังนี้

1. ล้างมือ ด้วยน้ำและสบู่ ให้ทั่ว และนานพอ (ประมาณ 20 วินาที) และเช็ดมือให้แห้ง

1.1 การล้างมือด้วยน้ำและสบู่ จะกำจัดคราบสกปรก และฆ่าเชื้อไวรัส ไม่จำเป็นต้องใช้สบู่ที่ผสมสารฆ่าเชื้อ

1.2 ถ้าไม่มีน้ำและสบู่ จึงใช้แอลกอฮอล์ (60-70% ซึ่งมักอยู่ในรูปเจล หรือสเปรย์) ทาหัตถ์มือที่ไม่เปียกเพื่อฆ่าเชื้อโรค (ถ้ามือเปียก แอลกอฮอล์จะเจือจางจนฆ่าเชื้อไม่ได้) ทิ้งให้แห้ง ห้ามล้างน้ำต่อ เพราะจะล้างแอลกอฮอล์หมดไป แต่ถ้ามือสกปรกต้องล้างมือด้วยน้ำและสบู่ เพราะแอลกอฮอล์จะไม่สามารถฆ่าเชื้อโรคที่อยู่ในคราบเปื้อน

2. ไม่เอามือจับหน้า ปาก จมูก หรือ ตา ถ้าจำเป็น ควรทำมือให้สะอาดก่อน

3. เว้นระยะห่าง จากคนอื่นที่อาจจะแพร่เชื้อ (Keep Distance) ได้แก่

3.1 คนที่มีอาการซึ่งอาจจะเกิดจากการติดเชื้อทางเดินหายใจ เช่น ไข้ ไอ

3.2 หลีกเลี่ยงการไปในที่ที่มีคนหนาแน่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่รู้จักรักและอาจติดเชื้อ โดยไม่สามารถอยู่ห่างกันเกิน 1 เมตร ได้ตลอดเวลา ถ้าจำเป็น ควรใส่หน้ากากอนามัย และไม่หันหน้าเผชิญกัน เพราะเขาอาจไอ จามรดได้

4. ทำความสะอาดสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริเวณที่อาจปนเปื้อนเสมหะ น้ำมูก น้ำลาย จากผู้ป่วย และมีไวรัส

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภาการพยาบาลรับรอง มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่ง หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ยังใช้ประโยชน์ได้ (ไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือหมดอายุ) ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพอนามัยทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน (นวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา, 2561, น. 14)

## 2.4.1 บทบาทหน้าที่ของวิชาชีพพยาบาล

นวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา (2561, น. 37-39) ได้กล่าวถึงพยาบาลวิชาชีพว่า สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะงานในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ ซึ่งกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป และกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน ไว้ดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบโดยสรุป ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางศาสตร์และศิลปะการพยาบาล หลักวิทยาศาสตร์ ตามมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติที่กำหนด ครอบคลุม 4 มิติ คือ การรักษาพยาบาล ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนในผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยให้กลับสู่ภาวะปกติ และการส่งเสริมสุขภาพให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องโดยใช้ร่วมกับกระบวนการพยาบาล ในการปฏิบัติการพยาบาล ร่วมวางแผนและดำเนินการพัฒนาระบบงาน ประสานงาน บริการข้อมูล วิชาการ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ของพยาบาลผู้มีประสบการณ์มากกว่า พยาบาลพี่เลี้ยง หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน

### 2. ลักษณะงาน

#### 2.1 ด้านการปฏิบัติการ

- 2.1.1 ปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานตามมาตรฐาน จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ สิทธิผู้ป่วยและแนวทางที่กำหนด เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ถูกต้องและปลอดภัย

- 2.1.2 ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้กระบวนการพยาบาลและการพยาบาลองค์รวม เพื่อวางแผนและให้การพยาบาลครอบคลุมทั้งร่างกาย และจิตใจ ทั้งการป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อน การส่งเสริม และฟื้นฟูสุขภาพให้สามารถกลับมาดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องโดยเริ่มตั้งแต่ การคัดกรอง การประเมินภาวะสุขภาพ การวิเคราะห์ปัญหา

และภาวะเสี่ยง และให้การพยาบาลพร้อมทั้งติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลที่ให้กับผู้ป่วยตลอดเวลา

2.1.3 เฝ้าระวัง วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และให้การดูแลเบื้องต้นพร้อมทั้งดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง พยาบาลที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันทั่วถึงก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

2.1.4 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้อึดต่อการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษา รวมถึงทีมสุขภาพทุกระดับ

2.1.5 เตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นให้พร้อมใช้ตลอดเวลาในการรักษาพยาบาล

2.1.6 ปฏิบัติตามแผนจำหน่าย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุดหรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย

2.1.7 ร่วมประชุมในทีมการพยาบาลหรือทีมสุขภาพ เพื่อประเมินผลสำเร็จของการดูแลและการวางแผนจำหน่าย นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

2.1.8 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

2.1.9 สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ ในการดูแลผู้ป่วยและการบำบัดอาการภายใต้การแนะนำของพยาบาลหัวหน้าทีม หัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1.10 การบันทึกข้อมูลปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยตั้งแต่แรกรับจนจำหน่าย ครอบคลุมองค์รวม และผลการปฏิบัติตามแผนการรักษา แผนการพยาบาล การตอบสนองปัญหาของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาการดูแลผู้ป่วย ให้เกิดความปลอดภัย สุขสบายและมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ด้านการวางแผน

2.2.1 ร่วมวางแผนพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดคุณภาพของหน่วยงาน ตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ร่วมวางแผนและดำเนินการบริหารจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเวชภัณฑ์ ตามมาตรฐานและแนวทางที่กำหนดตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย



2.2.3 ร่วมวางแผนและดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน โครงการ งานที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน

### 2.3 ด้านการประสานงาน

2.3.1 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการ ดูแลผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด

2.3.2 ประสานการใช้แหล่งประโยชน์ และการทำงานร่วมกันทั้งภายใน นอก ทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการรักษาพยาบาลและการดำเนินงานตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน

2.3.3 ชี้แจง หารายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างความเข้าใจ ร่วมมือ ในการดำเนินการรักษาพยาบาล หรือการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.4 ด้านการบริการ

2.4.1 สอน สาธิต และให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่ประชาชน ผู้ใช้บริการ ชุมชน เครือข่ายบริการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลรักษา และฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตนเองได้

2.4.2 ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในทีมการพยาบาล

2.4.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

2.4.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัย ไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

#### 2.4.2 สมรรถนะของวิชาชีพพยาบาล

สภาการพยาบาล (2561, น. 3-5) ได้กำหนดให้ผู้ที่จะจบการศึกษาเพื่อขอขึ้นทะเบียนและ รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามข้อบังคับของพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 เรื่อง สมรรถนะหลักที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้ การบริการของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล การผดุงครรภ์ หรือการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสภาการพยาบาลในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2560 สภาการพยาบาลจึงได้ประกาศสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิบัตร และได้รับวุฒิบัตร/หนังสือ  
อนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และการพยาบาลเฉพาะ  
ทางสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 8 สมรรถนะ ประกอบด้วย

- สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้าน จริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย
- สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์
- สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ
- สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ
- สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย
- สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ
- สมรรถนะที่ 7 สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- สมรรถนะที่ 8 สมรรถนะด้านสังคม

โดยกำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพทั่วไปที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี  
สาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้ง 8 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมาย

1. ตระหนักในคุณค่า ความเชื่อของตนเองและผู้อื่น และไม่ใช้คุณค่า ความเชื่อ  
ของตนเองในการตัดสินผู้อื่น ให้การพยาบาลโดยแสดงออกถึงการเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และ  
ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

2. ตระหนักในข้อจำกัดของสมรรถนะตนเอง ไม่เสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจเกิด  
ผลเสียต่อผู้ใช้บริการและ ปรีกษาผู้รู้้อย่างเหมาะสมเพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ

3. แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลของตน

4. ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจในสิทธิของตน

5. ปกป้องผู้ที่อยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการปฏิบัติที่ผิด

หลักคุณธรรม จริยธรรม อย่าง เหมาะสม

6. วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล  
ตัดสินใจเชิงจริยธรรมและ ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่มีความขัดแย้งทางจริยธรรม  
และกฎหมายที่ไม่ซับซ้อน

7. ปฏิบัติการพยาบาลโดยแสดงออกซึ่งความเมตตา กรุณา คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้บริการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์

1. ความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล
2. ความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
3. ความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้เจ็บป่วยอย่างต่อเนื่อง
4. ความรู้ ความสามารถด้านการพยาบาลครอบครัว และการผดุงครรภ์
5. ทัศนคติและทักษะ/เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลทั่วไป

สมรรถนะที่ 3 ด้านคุณลักษณะเชิงวิชาชีพ

1. บุคลิกภาพเชิงวิชาชีพ
2. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล

สมรรถนะที่ 4 ด้านภาวะผู้นำ การจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

1. มีภาวะผู้นำ
2. การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล
3. การทำงานเป็นทีม
4. การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สมรรถนะที่ 5 ด้านวิชาการและการวิจัย

1. ตระหนักรู้ในสิ่งที่ตนไม่รู้ และมีคำถามที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่

การแสวงหาความรู้

2. สืบค้นความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม สรุปประเด็นความรู้จาก ตำรา บทความ วิชาการ และงานวิจัยที่ไม่ ซับซ้อนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

3. สรุปประเด็นความรู้จากประสบการณ์ของตนเองได้ และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจได้

4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนางาน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน



5. ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ  
หน่วยงาน และสังคม โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ถูกวิจัย และคำนึงถึงจรรยาบรรณนักวิจัย

6. ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล  
สมรรถนะที่ 6 ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การสร้างสัมพันธภาพ

สมรรถนะที่ 7 ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

1. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โปรแกรมการใช้งาน องค์ประกอบของ  
เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการพยาบาล และระบบการจำแนก  
ข้อมูลทางการพยาบาล

2. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โปรแกรม  
วิเคราะห์พื้นฐาน โปรแกรมนำเสนองาน การประมวล จัดเก็บ และนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

3. ใช้เครือข่ายสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ  
และการพยาบาล และความรู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างบุคคลากร  
ในทีมสุขภาพและบุคคลทั่วไป

4. มีส่วนร่วมในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลทางการ  
พยาบาล

5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 8 ด้านสังคม

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างสม่ำเสมอ  
จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง

2. วิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสารการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ  
และการเมือง เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

3. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพของหน่วยงานท้องถิ่น ประเทศ  
และองค์กรวิชาชีพ

4. ปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ยึดหลักปฏิบัติตาม  
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. ดำรง ส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรมของชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิถีชีวิตชุมชน มีวิจรรณญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

#### 2.4.3 การปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19

กองการพยาบาล (2563, น. 1-4) ได้กล่าวถึงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อในทุกวงการ รวมทั้งการบริการทางด้านสาธารณสุข ทำให้การบริการพยาบาลจำเป็นต้องปรับเข้าสู่วิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service) เพื่อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อทั้งผู้รับและผู้ให้บริการ ซึ่งจะทำให้ประชาชนและพยาบาลมีความปลอดภัย กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงออกประกาศฉบับที่ 3 ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เรื่อง การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service) เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้พยาบาลในสถานบริการสุขภาพทุกระดับดังนี้

1. การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service) โดยมีแนวทางปฏิบัติการดูแลรักษาผู้ป่วยซึ่งเป็นการบริการพยาบาลแบบพักค้างในโรงพยาบาลตามวิถีใหม่ (New Normal in Inpatient Nursing Service) ดังนี้

1.1 จัดหน่วยบริการตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด และจัดให้มีอ่างล้างมือและแอลกอฮอล์เจลพร้อมใช้อย่างเพียงพอตลอดเวลา

1.2 จัดระบบบริการพยาบาลโดยยึดหลักการควบคุมการติดเชื้อ การไหลเวียนของอากาศ และคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับและผู้ให้บริการอย่างเคร่งครัด

1.3 จัดระบบเยี่ยมผู้ป่วยให้ข้อมูลญาติก่อนการเข้าเยี่ยม และจัดเหลือเวลาการเยี่ยมของญาติในผู้ป่วยแต่ละราย พร้อมทั้งติดป้ายประชาสัมพันธ์ระบบเยี่ยมผู้ป่วยตามข้อกำหนด โดยจำกัดเวลาและจำนวนผู้เข้าเยี่ยมครั้งละไม่เกิน 2 คนต่อผู้ป่วยหนึ่งคน ผู้เยี่ยมต้องสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยตลอดเวลา ล้างมือก่อนและหลังการเข้าเยี่ยม ไม่ควรสัมผัสผู้ป่วย เกาะเตียงหรือยื่นชิดขอบเตียง และไม่นั่งบนเตียงผู้ป่วย

1.4 จัดระบบการทำความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้ได้ตามมาตรฐานการควบคุมการติดเชื้ออย่างเคร่งครัด



## 2. ชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (New Normal for Nurses) มีแนวทางดังนี้

2.1 ใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนอันใหม่ทุก 8 ชั่วโมง หรือเมื่อชื้น เพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อ

2.2 ล้างมือบ่อย ๆ และก่อน-หลังการปฏิบัติการพยาบาลตามแนวคิด 5 Moments in Infection Prevention and Control ประกอบด้วย 1) ก่อนสัมผัสผู้ป่วย 2) ก่อนทำหัตถการต่าง ๆ 3) หลังสัมผัสผู้ป่วย 4) หลังสัมผัสสารคัดหลั่งของผู้ป่วย และ 5) หลังสัมผัสเตียงหรือสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วย

2.3 อาบน้ำและสระผมก่อนกลับบ้าน กลุ่มการพยาบาลควรจัดห้องอาบน้ำ ผ้าเช็ดตัว สบู่ แชมพูสระผม โดยจัดให้ใช้เฉพาะตัว หรืออาบน้ำและสระผมทันทีเมื่อถึงบ้าน

2.4 เปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน ควรนำชุดปฏิบัติงานมาเปลี่ยนที่โรงพยาบาล เพื่อสวมชุด Private /ชุดล้างกลับบ้าน เป็นการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่สมาชิก ในครอบครัว

2.5 พก Alcohol spray หรือ Alcohol gel พร้อมใช้ตลอดเวลา

2.6 ไม่ใส่ชุดพยาบาลไปในพื้นที่สาธารณะ หรือใส่ออกนอกโรงพยาบาล (ยกเว้น ออกไปปฏิบัติงาน)

### 2.4.3 สรุปรูปแบบที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของกองการพยาบาล (2563, น. 1-4) ที่ได้กล่าวถึง การปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ไว้ 2 ด้าน มาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่โรงพยาบาลเลิดสินได้จัดทำประกาศเรื่องแนวทางการปฏิบัติในช่วงที่มีการระบาดของ COVID-19 เพื่อสร้างความปลอดภัยของบุคลากรโรงพยาบาล และผู้มารับบริการ โดยมีการกระตุ้นเตือนให้บุคลากรของโรงพยาบาลยกระดับการป้องกันตนเอง อย่างเคร่งครัด ซึ่งสรุปได้ดังนี้

การปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายของพยาบาล เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน และตอบสนองต่อนโยบายของโรงพยาบาลเลิดสิน ในการการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ใน 2 ด้านคือ 1) การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ หมายถึง แนวทางปฏิบัติการดูแลรักษาผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อของโรงพยาบาลเลิดสิน ซึ่งเป็นการบริการพยาบาลแบบพักค้างในโรงพยาบาลตามวิถีใหม่ใน 4 เรื่อง ได้แก่ การจัดหน่วย



บริการ การจัดระบบบริการพยาบาล การจัดระบบเยี่ยมผู้ป่วย และการจัดระบบการทำความสะอาด

2) ชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล หมายถึง แนวทางปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลใน สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ การใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน การล้างมือตามแนวคิด 5 Moments in Infection Prevention and Control การอาบน้ำและสระผมก่อนกลับบ้าน เปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน การพก Alcohol เพื่อพร้อมใช้ตลอดเวลา และการไม่ใส่ชุดพยาบาลออกนอกโรงพยาบาล

## 2.5 โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

### 2.5.1 ความเป็นมาของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลรัฐที่เก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของกรุงรัตนโกสินทร์ โดยเริ่มแรกใช้ชื่อว่า โรงพยาบาลบางรัก หรือที่เรียกกันในยุคนั้นว่า โรงพยาบาลหมอเฮลล์ และในปี พ.ศ.2492 ได้กลายเป็นโรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยในยุคแรกโรงพยาบาลเลิดสินได้ให้การรักษาผู้ป่วยชาวต่างประเทศเป็นหลัก อย่าง Nursing Home โดยให้การรักษาโรคทั่วไป ซึ่งการดำเนินงานกิจการโรงพยาบาลแผนปัจจุบันในยุคนั้น ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เชื่อถือเข้าไปรับการรักษาเท่าใดนัก จึงมีการมอบกิจการโรงพยาบาลบางรักกับเครื่องใช้สอยในโรงพยาบาลให้แก่กรมพยาบาล เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2434 (สมศักดิ์ลีเซววงศ์, 2562, น. 12)

### 2.5.2 ภารกิจของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2550, น. 24) ได้กล่าวถึงโรงพยาบาลทั่วไปว่ามีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้ 1) ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรค ให้การรักษาพยาบาลโรคทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ และให้การฟื้นฟูสุขภาพทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกและผู้ป่วยภายใน ที่มารับการรักษาทั้งทางกายและจิต รวมทั้งร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่และการรักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทย์ 2) ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การอนามัยแม่และเด็ก และการวางแผนครอบครัว การโภชนาการ การสุขศึกษา การอนามัยผู้สูงอายุ การป้องกันและรักษาผู้ติดยาเสพติด และการสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่าง ๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคและการสุขภาพ ตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัด

แก่ผู้ป่วยในของโรงพยาบาล และแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นได้รับผิดชอบ 3) ให้บริการชั้นสูตรทั้งภายในโรงพยาบาล และแก่หน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัดและอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบ 4) ดำเนินงานทางด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดการห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่าง ๆ ในเขตรับผิดชอบ 5) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีการพัฒนาทางวิชาการ ทั้งในด้านการแพทย์และเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล 6) รวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ และจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจังหวัด และศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง 7) สนับสนุนโรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ทั้งในด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ คือให้การสนับสนุนด้านวัสดุครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่น ๆ ในเขตรับผิดชอบตามที่ระเบียบทางราชการจะเอื้ออำนวย

### 2.5.3 วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และค่านิยมองค์กรของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

#### 2.5.3.1 วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานทางการแพทย์ เป็นที่ยอมรับของประชาชน ตามวิสัยทัศน์ “สถาบันการศึกษาและบริการทางการแพทย์ชั้นนำที่มีคุณภาพระดับประเทศในปี 2562” โดยมีการกำหนดพันธกิจไว้รองรับ 4 ด้านคือ 1) ศึกษา วิจัย องค์ความรู้ และเทคโนโลยีทางการแพทย์เพื่อเป็นองค์ประกอบคุณภาพระดับชาติ 2) ผลิตบัณฑิตแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และบุคลากรทางการแพทย์ได้ตามมาตรฐานชั้นนำที่มีคุณภาพระดับประเทศ 3) ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิและสูงกว่า 4) ถ่ายทอด สนับสนุน ด้านวิชาการและทักษะการบริการแก่เขตบริการสุขภาพและระดับชาติ

#### 2.5.3.2 เป้าประสงค์

โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร กำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับพันธกิจไว้ 4 ด้าน 1) พัฒนาเป็นโรงเรียนผลิตแพทย์ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และบุคลากรทางการแพทย์ 2) พัฒนาเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิและสูงกว่า 3) มีความเป็นเลิศทางวิชาการระดับชาติ เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพที่สำคัญ 4) สร้างความร่วมมือทางการแพทย์กับเขตบริการสุขภาพและนานาชาติ



### 2.5.3.3 ประเด็นยุทธศาสตร์

โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้ 1) พัฒนาการวิชาการและโรงเรียนแพทย์ 2) พัฒนาระบบบริการผู้ป่วยให้ได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาด้านการวิจัย วิชาการเพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรสุขภาพระดับชาติและเสนอนโยบายเพื่อการแก้ปัญหาสุขภาพ

### 2.5.3.4 ค่านิยมองค์กร

โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร กำหนดค่านิยมองค์กรดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (L: Learning Organization)

รักษาสิ่งแวดล้อม (E: Environment)

เป็นแหล่งอ้างอิง (R: Reference Center)

มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (D: Development)

ใช้มาตรฐานวิชาชีพ (S: Standard)

มีคุณธรรมและจริยธรรม (I: Integrity)

สร้างเครือข่าย (N: Network)

โดยกำหนดวัฒนธรรมองค์กร 2L1H ได้แก่ รักองค์กร (Love Lerdsin), ไฟเรียนรู้ (Luminosity)

และ ดูแลดุจญาติมิตร (Humanity)

### 2.5.4 โครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลเลิดสิน ประกอบด้วย 5 กลุ่มภารกิจ ดังนี้ 1) ภารกิจด้านการแพทย์ 1 1.1) กลุ่มศูนย์การแพทย์เฉพาะทางด้านออร์โธปิดิกส์ 1.2) กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน 1.3) กลุ่มงานสูติ-นรีเวชศาสตร์ 1.4) กลุ่มงานศัลยกรรม 1.5) กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา 1.6) กลุ่มงานอายุรศาสตร์ 1.7) กลุ่มงานกุมารเวชศาสตร์ 1.8) กลุ่มงานจักษุวิทยา 1.9) กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก 1.10) กลุ่มงานรังสีวิทยา 1.11) กลุ่มงานพยาธิวิทยา 1.12) กลุ่มงานเวชศาสตร์ฟื้นฟู 1.13) กลุ่มงานทันตกรรม 1.14) กลุ่มงานเภสัชกรรม 1.15) กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัว 1.16) กลุ่มงานโภชนศาสตร์ 1.17) กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ 1.18) กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ 2) ภารกิจด้านการแพทย์ 2 2.1) กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ 2.2) กลุ่มงานวิจัยและประเมิน เทคโนโลยี 2.3) กลุ่มงานพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การแพทย์ 3) ภารกิจด้านการพยาบาล 3.1) กลุ่มงานวิชาการพยาบาล 3.2) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก 3.3) กลุ่มงานการพยาบาล



ผู้ป่วยใน 4) ภารกิจด้านอำนวยการ 4.1) กลุ่มงานบริหารทั่วไป 4.2) กลุ่มงานการเงินและบัญชี 4.3) กลุ่มงานพัสดุและบำรุงรักษา 4.4) กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลและแผนงานประเมินผล 5) ภารกิจด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ 5.1) กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ 5.2) กลุ่มงานพัฒนาสุขภาพ 5.3) กลุ่มงานลูกค้าสัมพันธ์และประกันสุขภาพ

### 2.5.5 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

การพยาบาลของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาศักยภาพการเป็นโรงพยาบาล Super tertiary ที่มีเทคโนโลยีทางการแพทย์ โดดเด่นในความเป็น Excellence Center ทาง Orthopedics และ Trauma และต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทางการพยาบาลให้ Sustainable Excellence ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันบริการด้านการศึกษาและการพยาบาลที่มีคุณภาพระดับประเทศ ในปี 2562” โดยมีเป้าหมาย เป็นสถาบันร่วมผลิตพยาบาลเฉพาะทางและฝึกอบรมบุคลากรทางการพยาบาล ให้บริการพยาบาลตติยภูมิหรือสูงกว่า และเป็นเลิศทางวิชาการพยาบาลรวมทั้งสร้างความร่วมมือทางการแพทย์กับเขตบริการสุขภาพและนานาชาติ

#### 2.5.5.1 กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สู่เป้าหมายแบบมีส่วนร่วมกับผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับ 6 ข้อ ได้แก่ 1) พัฒนาเป็นสถาบันร่วมผลิตพยาบาลเฉพาะทางและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ ด้วยการพัฒนาหลัก สูตรการพยาบาลเฉพาะทาง อีกทั้งต้องร่วมผลิตและฝึกอบรมนักศึกษาแพทย์ พยาบาลระดับปริญญาตรี 2) พัฒนาการพยาบาลระดับตติยภูมิและสูงกว่าครบทุกสาขา ด้วยการสร้างระบบบริการตติยภูมิและสูงกว่า รวมทั้งสร้างระบบเครือข่ายด้าน Continuing Care ในกลุ่มโรคที่ซับซ้อน 3) ผลิตผลงานวิจัยและวิชาการทางการพยาบาล ด้วยการจัดการความรู้และพัฒนางานวิจัย R2R นวัตกรรมทางการพยาบาลที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง 4) สร้างความเชื่อมโยงระบบ Service plan ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลระบุประเด็นการพัฒนาเครือข่ายร่วมกับเขตบริการสุขภาพรวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ ติดตามตัวชี้วัดการดำเนินการ 5) พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ด้วยการพัฒนาฐานข้อมูลด้านอัตรากำลัง เครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์ วิชาการและการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และ 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดการทรัพยากร ด้วยระบบโลจิสติกส์ สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย Digital transformation สร้างผู้นำทางการพยาบาล และธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้ทำงานอย่างมีความสุข

2.5.5.2 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีการแบ่งสายงาน ดังนี้ 1) กลุ่มงานบริการผู้ป่วยนอก ประกอบด้วย งานบริการตรวจรักษาทั่วไป งานตรวจรักษาพิเศษ งานตรวจรักษาเฉพาะทาง งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และงานบริการเปล 2) กลุ่มงานบริการผู้ป่วยใน ประกอบด้วย งานการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาต่างๆ งานบำบัดรักษาด้วยเครื่องมือพิเศษ (ไตเทียม และเคมีบำบัด) งานการพยาบาลวิสัญญี งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด งานการพยาบาลผู้คลอด และงานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต 3) กลุ่มงานวิชาการพยาบาล ประกอบด้วย งานวิจัยทางการพยาบาล งานศึกษาอบรมทางการพยาบาล งานพัฒนาวิชาการพยาบาล งานกองพยาบาลป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล งานจ่ายกลาง (Central Sterile Supply Department: CSSD) และงานปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN)

### 2.5.5.3 งานผู้ป่วยใน

โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีหอพักผู้ป่วยใน ดังนี้ 1) หอผู้ป่วยหนัก ประกอบด้วย ICU ศัลยกรรม, ICU อายุรกรรม 1, ICU อายุรกรรม 2, Burn and NICU 2) หอผู้ป่วยทั่วไป ประกอบด้วย ห้องคลอด, ทารกแรกเกิด, กุมาร, หลังคลอด, นรีเวช, จักษุ, Stroke unit, เคมีบำบัด และไตเทียม 3) ตึกผู้ป่วยสามัญ ประกอบด้วย อายุรกรรมชาย, อายุรกรรมหญิง, ศัลยกรรมชาย 1, ศัลยกรรมชาย 2, ศัลยกรรมหญิง, ศัลยกรรมกระดูกเด็ก, ศัลยกรรมกระดูกชาย 1, ศัลยกรรมกระดูกชาย 2 และศัลยกรรมกระดูกหญิง และ 4) ตึกผู้ป่วยพิเศษ ประกอบด้วย พิเศษชั้น 18, พิเศษชั้น 19, พิเศษประกันสังคม, พิเศษชั้น 21, พิเศษชั้น 22/1, พิเศษชั้น 22/2 และพิเศษชั้น 23 (VIP)

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข (2553, น. 7-21) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนารองคการของที่ทำการปกครองจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย โดยผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนารองคการแห่งการเรียนรู้เกิดจากวัฒนธรรม/ค่านิยมขององค์การที่ยังไม่ส่งเสริมการเรียนรู้เท่าที่ควร การที่ผู้บริหารโยกย้ายบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนารองคการ การขาดความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรมของการบริหารงานบุคคล การพัฒนารองคความรู้และการจัดการความรู้ที่ขาดประสิทธิภาพ การขาดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ และการประเมินองคความรู้ที่ขาดความเป็นรูปธรรม สำหรับรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับภารกิจมี 5 ระบบ ได้แก่ ระบบคน ระบบองคการ ระบบการจัดการ



ความรู้ ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีระบบการเรียนรู้เป็นตัวเชื่อมโยงให้ระบบทั้งหมดขับเคลื่อนอย่างสัมพันธ์กัน ทั้งนี้ ต้องมีการเรียนรู้ใน 3 ระดับ ดังนี้ 1) มีการเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ การสร้างทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคล 2) มีการเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะและสมรรถนะภายในกลุ่มหรือทีม โดยใช้การเสวนาเป็นเครื่องมือ และ 3) มีการเรียนรู้ระดับองค์กร โดยการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั่วทั้งองค์กร

สรุประิณู หมายสวส์ดี (2556, น. 322) ได้ศีกษาวิจัยเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปัจเจกบุคคล และด้านกลุ่ม/ทีมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมเนื่องจากจะช่วยให้องค์กรปรับตัวและเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์การให้มึศักยภาพที่เข้มแข็ง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสมกับการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และมีทัศนคติที่ดี รวมถึงเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน

เมธปียา พิมพ์เสนา (2556, น. 93-94) ได้ศีกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านความสามารถในการให้เหตุผลทางจริยธรรมและการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ด้านความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจการสอน การฝึก การเป็นพี่เลี้ยงในการปฏิบัติ ด้านความสามารถในการประสานงาน ด้านความสามารถในการให้คำปรึกษาทางคลินิกเพื่อดูแลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการกลุ่มเป้าหมายที่ตนเองเชี่ยวชาญ ด้านความสามารถในการจัดการและประเมินผลลัพธ์ ด้านความสามารถในการดูแลกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มเฉพาะโรคที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน ด้านความสามารถในการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านความสามารถในการพัฒนาจัดการ และกำกับระบบการดูแลกลุ่มเป้าหมายหรือเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะโรค อยู่ในระดับดี สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูง และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามสมรรถนะของ



ผู้ปฏิบัติการพยาบาลชั้นสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน

สุนันทา สุเทศ (2560, น. 88) ได้ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดโดยเรียงตามลำดับค่าความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการมีแบบแผนความคิด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

พรทิศา อังกินันทน (2560) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์การประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านกระบวนการและการดำเนินการการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมสูงที่สุด รองมาคือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมของผู้นำที่กระตุ้นการเรียนรู้และองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคคลและทีมงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านการจูงใจ 3) แนวทางในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 10 แนวทาง คือ 1) สร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) กำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร 3) ออกแบบโครงสร้างองค์การแบบราบ 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการปฏิบัติงาน 5) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ 6) สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

- 7) ให้โอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง 8) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม  
9) กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และ 10) ให้อำนาจในการตัดสินใจ

นครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารและด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่คุณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามลำดับ

Wheeler (2003, pp. 2438-A) ได้ทำการศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอเมริกา โดยใช้แนวคิดของ Senge เรื่อง วินัย 5 ประการ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างแบบแผนทางความคิด และการคิดเชิงระบบ ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักวินัย 5 ประการ จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและออกแบบผลลัพธ์ของโรงเรียน 3) ครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาตามพันธกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม

Birleson and Brann (2006) ได้ทำการศึกษาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น (Eastern Health Child and Adolescent Mental Health Service: EH CAMHS) ในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนช่วยในการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและส่งผลให้องค์กรมีบริการทางการแพทย์และการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพที่สูง



Garvin, Edmondson and Gino (2008, p. 109) ได้ศึกษา องค์กรของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่องค์กรและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์และการขาดการประเมินองค์กรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความรู้การได้รับความรู้และการส่งผ่านความรู้โดยการมองให้เป็นภาพรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษาได้เสนอปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ปัจจัยคือ 1) องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกของตนในการทำงาน 2) องค์กรเน้นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูลให้การศึกษาและฝึกอบรม และการส่งผ่านข้อมูลกัน และ 3) ผู้นำให้ความสำคัญ ในการเรียนรู้ของบุคลากรโดยเป็นแบบอย่าง และให้การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้

Hussein, et al. (2016) ทำการศึกษาเรื่อง Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการของสถาบันการศึกษาระดับสูงของรัฐในประเทศมาเลเซีย อยู่ในระดับกลาง และได้สรุปว่าการทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่ามีติของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญเท่า ๆ กับการเรียนในระดับสูง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นมีความเกี่ยวข้องการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม

Duan (2017) ทำการศึกษาเรื่อง a Study of the Influence of Learning Organization on Organizational Creativity and Organizational Communication in High Tech Technology ในบริษัทจีน ผลการศึกษาพบว่า 1) อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญ และ 2) อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญ

## 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยปรับปรุงจากแนวคิดของ Senge (1990, pp. 55-68) จำนวน 5 ด้าน และตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยปรับปรุงจากแนวคิดของกองการพยาบาล (2563, น. 1-4) จำนวน 2 ด้าน ดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ราชภัฏรำไพพรรณี  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 398 คน (โรงพยาบาลเลิดสิน, 2564, น. 10) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน โดยการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p. 727)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดได้ในที่นี้ ร้อยละ 5 (0.05)

## 3.1.2.1 แทนค่าตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{398}{1 + (398) \times (0.05)^2}$$

$$n = 199.49 \text{ คน}$$

3.1.2.2 เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนเต็มจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน

3.1.2.3 ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) (Steven, 2002, p. 1,050) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของตัวแทนครัวเรือนด้วยสูตร

$$n_1 = \frac{N_i}{N} \times n \quad (3-2)$$

$n_1$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอผู้ป่วยใน

$N_i$  คือ จำนวนประชากรในแต่ละหอผู้ป่วยใน

$N$  คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

$n$  คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เช่น ตึกผู้ป่วยพิเศษ มี  $N_i$  จำนวน 95 คน

โรงพยาบาลเลิดสิน มี  $N$  จำนวน 398 คน

โรงพยาบาลเลิดสิน มี  $n$  จำนวน 200 คน

แทนค่าสูตร  $n_1 = (95/398) \times 200 = 47.74$  ปัดเป็น 48 คน

## 3.1.2.4 วิธีการสุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling)

โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกตามหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร แล้วดำเนินการหาสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามลักษณะหอผู้ป่วย แล้วจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดหมายเลขแทนชื่อพยาบาลในแต่ละหอ แล้วใส่ลงในกล่องจนครบตามจำนวนประชากรที่มีอยู่ในแต่ละหอ จากนั้นจับสลากขึ้นมาทีละใบ และบันทึกหมายเลขไว้ ผู้วิจัยจะดำเนินการจับสลากกลุ่มตัวอย่างโดยจับสลากใบแรก แล้วจดบันทึกไว้ แล้วม้วนนำกลับเข้าไป



คืนเพื่อให้ประชากรมีโอกาสเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน และจะดำเนินการลักษณะนี้จนได้ครบตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหอที่กำหนดไว้ หากจับได้รายชื่อเดิม ผู้วิจัยจะนำลงใส่กล่องและจับใหม่ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หมู่ที่	หอผู้ป่วยใน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	หอผู้ป่วยหนัก	62	31
2	หอผู้ป่วยทั่วไป	103	52
3	ตึกผู้ป่วยสามัญ	138	69
4	ตึกผู้ป่วยพิเศษ	95	48
	รวม	398	200

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ แบ่งเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์วัดของ Likert Scale โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ และ 2) ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

### 3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร รายงาน หนังสือสั่งการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิด และเรียบเรียงประเด็นคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม ให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย พร้อมทั้งยกร่างแบบสอบถามทั้งชนิดปลายเปิดและปลายปิด

3.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับข้อเสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถามต่อไป

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยกำหนดค่าคะแนนของความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวสี, 2548, น. 15)

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำคะแนนที่ได้มาหาค่า IOC ตามสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-3)$$

เมื่อ  $IOC$  = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$N$  = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.2.5 ข้อคำถามใดที่มีค่า IOC ที่มากกว่า 0.67 ขึ้นไป จะถูกเลือกไว้พร้อมปรับปรุงด้านภาษาและความชัดเจนของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับข้อคำถามที่ไม่ผ่านค่า IOC (0.65 ลงมา) จะทำการปรับปรุงแก้ไขและนำไปให้ขอความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อหาค่า IOC ใหม่ จากนั้นจะนำไปปรึกษากับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อหารือในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (รายละเอียดตามภาคผนวก) ซึ่งรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ดร.กณทิลา น้อยเจริญ วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์หนองคาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องด้านเนื้อหา ได้ให้คำแนะนำและปรับปรุงข้อคำถามให้สามารถวัดได้ชัดเจนขึ้น

2) นางสาวกุสุมา สุ่มมาตร วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาไทย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

3) นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไว้วัย วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโคกกล่ามวิทยา อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล

3.2.2.6 ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากนั้นสร้างแบบสอบถามเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try-out) กับพยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน

3.2.2.8 นำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ (Try-out) มาหาค่าอำนาจจำแนก (rxv) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายรายข้อ และรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Alpha Coefficient ตามวิธีการของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 102) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการเก็บข้อมูล และแนะนำตัวจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ผู้วิจัยแต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะชี้แจงวิธีการ และขั้นตอนให้กับผู้ช่วยผู้วิจัยก่อนลงมือเก็บข้อมูล

3.3.3 ผู้วิจัยประสานดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนที่กำหนด คือ 200 ฉบับ



3.3.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม กรณีแบบสอบถามมีชุดที่ไม่สมบูรณ์

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม

3.4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส (Coding Form) ตามที่กำหนด

3.4.3 กำหนดค่าคะแนนในแต่ละข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert (1987, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 120-121) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มาก

3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง น้อย

1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

3.4.4 การหาค่าเฉลี่ยเพื่อแปลผลความหมาย ผู้วิจัยนำเกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนจากจำนวนระดับชั้นเท่ากับ 5 ชั้น โดยใช้สูตรดังนี้

ความกว้างอันตรภาคชั้น = (คะแนนมากที่สุด - คะแนนน้อยที่สุด) / จำนวนช่วง

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = 0.8$$

ดังนั้น ในแต่ละช่องห่างของคะแนนในแต่ละระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 จึงทำให้การคิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 123)

4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.41-4.20 หมายถึง มาก

2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง

1.81-2.60 หมายถึง น้อย

1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3.4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ โดยจะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย ดังนี้ (Hinkle, William and Stephen, 1998, p. 118)

ตารางที่ 3.2 ค่าระดับของความสัมพันธ์

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
.71-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51-.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31-.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00-.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการเข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ และระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.3 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ (Pearson's Correlation Coefficient)

3.5.4 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของของโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการศึกษา
4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$X_1$	แทน	การเป็นบุคคลรอบรู้
$X_2$	แทน	การมีแบบแผนความคิด
$X_3$	แทน	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
$X_4$	แทน	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
$X_5$	แทน	การคิดอย่างเป็นระบบ
X	แทน	ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน
$Y_1$	แทน	การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่
$Y_2$	แทน	ชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล
Y	แทน	การปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่ สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการเข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาล (ครั้งต่อปี) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน โดยการค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายข้อ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยการค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายข้อ จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ 2) ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson's Correlation Coefficient

## 4.3 ผลการศึกษา

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป		จำนวนคน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	1.1 ชาย	8	4.00
	1.2 หญิง	192	96.00
	รวม	200	100.00
2.	อายุ		
	2.1 ไม่เกิน 30 ปี	55	27.50
	2.2 31-40 ปี	29	14.50
	2.3 41-50 ปี	63	31.50
	2.4 51 ปีขึ้นไป	53	26.50
	รวม	200	100.00
3.	ระดับการศึกษา		
	3.1 ปริญญาตรี	8	4.00
	3.2 ประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี	92	46.00
	3.3 ปริญญาโท	92	46.00
	3.4 อื่น ๆ	8	4.00
	รวม	200	100.00
4.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
	4.1 ระหว่าง 15,001-25,000 บาท	25	6.36
	4.2 25,001-30,000 บาท	273	69.47

(ต่อ)



## ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
	4.3 30,001 บาทขึ้นไป	15	3.82
	รวม	200	100.00
5.	การเข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาล (ครั้งต่อปี)		
	5.1 1-2 ครั้ง	16	8.00
	5.2 3-5 ครั้ง	95	47.50
	5.3 มากกว่า 5 ครั้ง	41	20.50
	5.4 นาน ๆ ครั้ง	48	24.00
	รวม	200	100.00

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมามีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 สำหรับระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับอื่น ๆ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมามีรายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และน้อยที่สุดมีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาล 3-5 ครั้งต่อปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาได้เข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาลนาน ๆ ครั้ง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ได้เข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาลมากกว่า 5 ครั้งต่อปี จำนวน 41 คน คิดเป็น

ร้อยละ 20.50 และน้อยที่สุดได้เข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาล 1-2 ครั้งต่อปี จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.00

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน

ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.15	0.33	มาก
2.	ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.80	0.45	มาก
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.60	0.54	มาก
4.	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.82	0.79	มาก
5.	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.77	0.43	มาก
รวม		3.83	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) เมื่อจำแนกเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ( $\bar{X}=4.15$ ) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ( $\bar{X}=3.82$ ) ด้านการมี แบบแผนความคิด ( $\bar{X}=3.80$ ) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}=3.77$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{X}=3.60$ ) เมื่อนำมาทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายด้าน และรายข้อ คำถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พยาบาลมีทักษะความรู้ในการป้องกันตนเองให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	4.27	0.67	มากที่สุด
2.	พยาบาลมีลักษณะกระตือรือร้นในสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับโควิด 19	4.01	0.89	มาก
3.	พยาบาลมีวิธีการรับมือกับความตึงเครียดเกี่ยวกับโควิด 19 อย่างสร้างสรรค์	4.25	0.66	มากที่สุด
4.	พยาบาลมีการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเอง	4.07	0.65	มาก
รวม		4.15	0.33	มาก

จากตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีทักษะความรู้ ในการป้องกันตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ( $\bar{X}=4.27$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีวิธีการ รับมือกับความตึงเครียดเกี่ยวกับโควิด 19 อย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=4.25$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการ ตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเอง ( $\bar{X}=4.07$ ) และข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีลักษณะกระตือรือร้นในสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับโควิด 19 ( $\bar{X}=4.01$ )



ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง  
การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีแบบแผนความคิด		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พยาบาลมีความเข้าใจต่อวิธีการปฏิบัติงานภายใต้ สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	4.04	0.73	มาก
2.	โรงพยาบาลเลิดสินมีการสื่อสารถึงพยาบาลแบบสองทาง จากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ	3.53	0.85	มาก
3.	พยาบาลได้รับการสนับสนุนให้มีการวางแผนปฏิบัติงาน ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	3.85	0.82	มาก
4.	พยาบาลมีการตั้งคำถามต่อแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้ สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	3.98	0.70	มาก
5.	โรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้พยาบาลเข้าใจข้อมูล สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ได้อย่างถูกต้อง	3.62	0.86	มาก
รวม		3.80	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะของ  
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x} = 3.80$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปน้อยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีความเข้าใจต่อวิธีการปฏิบัติงานภายใต้  
สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ( $\bar{X} = 4.04$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการตั้งคำถามต่อแนว  
ทางการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ( $\bar{X} = 3.98$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาล  
ได้รับการสนับสนุนให้มีการวางแผนปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ( $\bar{X} = 3.85$ )  
ข้อคำถามเรื่องโรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้พยาบาลเข้าใจข้อมูลสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด  
19 ได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.62$ ) และข้อคำถามเรื่องโรงพยาบาลเลิดสินมีการสื่อสารถึงพยาบาล  
แบบสองทางจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.53$ )

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง  
การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	โรงพยาบาลเลิดสินมีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้ พยาบาลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทำงาน	3.24	0.75	ปานกลาง
2.	พยาบาลมีการเรียนรู้ถึงสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง	3.72	0.73	มาก
3.	พยาบาลได้ร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	3.69	0.80	มาก
4.	พยาบาลมีวิสัยทัศน์ด้านบวกในการปฏิบัติงาน	3.75	0.85	มาก
รวม		3.60	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะของ  
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{x}= 3.60$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง  
จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีวิสัยทัศน์  
ด้านบวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.75$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการเรียนรู้ถึงสถานการณ์แพร่ระบาด  
ของโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.72$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลได้ร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา  
ในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ( $\bar{X}=3.69$ ) และข้อคำถามเรื่อง  
โรงพยาบาล เลิดสินมีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้พยาบาลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายใน  
การทำงาน ( $\bar{X}=3.24$ )

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พยาบาลมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน	4.04	0.58	มาก
2.	พยาบาลมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเกี่ยวกับ สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	3.88	0.55	มาก
3.	โรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้มีกิจกรรมรวมพลังของทีมงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.56	1.18	มาก
4.	พยาบาลมีการร่วมอภิปราย และหาข้อสรุปในการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์	3.82	0.56	มาก
รวม		3.83	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.83$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในการ ปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.04$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเกี่ยวกับสถานการณ์ แพร่ระบาดของโควิด 19 ( $\bar{X}=3.88$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการร่วมอภิปราย และหาข้อสรุป ใน การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.82$ ) และข้อคำถามเรื่องโรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้มี กิจกรรมรวมพลังของทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.56$ )



ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะขององค์การแห่ง การเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พยาบาลมีการวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาเกี่ยวกับ สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างเป็นองค์รวม	3.83	0.62	มาก
2.	พยาบาลมีการวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุลระยะยาว	3.67	0.57	มาก
3.	พยาบาลมีแนวทางการปฏิบัติงานแบบสร้างสรรค์	3.65	0.66	มาก
4.	พยาบาลมีมุมมองเชิงบวก โดยพร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลง	3.96	0.73	มาก
รวม		3.78	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับลักษณะของ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.78$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีมุมมองเชิงบวก โดยพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X}=3.96$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่ระบาด ของโควิด 19 อย่างเป็นองค์รวม ( $\bar{X}=3.83$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุลระยะยาว ( $\bar{X}=3.67$ ) และข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีแนวทางการ ปฏิบัติงานแบบสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=3.65$ )

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่	3.95	0.46	มาก
2.	ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล	3.88	0.54	มาก
	รวม	3.92	0.44	มาก

จากตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ( $\bar{X}=3.95$ ) รองลงมาคือ ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อนำมาทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล รายด้าน และรายข้อคำถาม ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด	4.31	0.52	มากที่สุด
2.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีอ่างล้างมือและแอลกอฮอล์เจล พร้อมใช้อย่างเพียงพอตลอดเวลา	4.21	0.59	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการควบคุมการติดเชื้อ การไหลเวียนของอากาศ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับและผู้ให้บริการอย่างเคร่งครัด	3.98	0.70	มาก
4.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบเยี่ยมผู้ป่วยให้ข้อมูลญาติก่อนการเข้าเยี่ยม	3.94	0.74	มาก
5.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดเหลือมเวลาการเยี่ยมของญาติในผู้ป่วยแต่ละราย	3.70	0.68	มาก
6.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์ระบบเยี่ยมผู้ป่วยตามข้อกำหนด	3.76	0.56	มาก
7.	พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบการทำความสะอาด อุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้ได้ตามมาตรฐานการควบคุมการติดเชื้ออย่างเคร่งครัด	3.79	0.65	มาก
รวม		3.96	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.96$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด ( $\bar{X}=4.31$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีอ่างล้างมือและแอลกอฮอล์เจล พร้อมใช้อย่างเพียงพอตลอดเวลา ( $\bar{X}=4.21$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการควบคุมการติดเชื้อ การไหลเวียนของอากาศ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับและผู้ให้บริการอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}=3.98$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบเยี่ยมผู้ป่วยให้ข้อมูลญาติก่อนการเข้าเยี่ยม ( $\bar{X}=3.94$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบการทำความสะอาดอุปกรณ์



เครื่องมือและสถานที่ให้ได้ตามมาตรฐานการควบคุมการติดเชื้ออย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}=3.79$ ) ข้อคำถาม เรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์ระบบเยี่ยมผู้ป่วยตามข้อกำหนด ( $\bar{X}=3.76$ ) และข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดเหลื่อมเวลาการเยี่ยมของญาติในผู้ป่วยแต่ละราย ( $\bar{X}=3.70$ )

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	พยาบาลมีการใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนอันใหม่ทุก 8 ชั่วโมงหรือเมื่อชื้น เพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อ	4.24	0.71	มากที่สุด
2.	พยาบาลมีการล้างมือบ่อยๆ และก่อน-หลังการปฏิบัติการพยาบาล	4.04	0.73	มาก
3.	พยาบาลมีการอาบน้ำและสระผมก่อนกลับบ้าน หรือ อาบน้ำและสระผมทันทีเมื่อถึงบ้าน	3.94	0.70	มาก
4.	พยาบาลมีการเปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน โดยสวมชุดไปรเวท/ชุดลำลองกลับบ้าน เป็นป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่สมาชิก ในครอบครัว	3.62	0.88	มาก
5.	พยาบาลมีการพก Alcohol spray หรือ Alcohol gel พร้อมใช้ตลอดเวลา	3.77	0.90	มาก
6.	พยาบาลปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดโดยไม่ใส่ชุดพยาบาลไปในพื้นที่สาธารณะ หรือใส่ออกนอกโรงพยาบาล ยกเว้นออกไปปฏิบัติงาน	3.70	0.75	มาก
รวม		3.89	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการปฏิบัติงาน ตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.89$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการใส่หน้ากากอนามัย ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนอันใหม่ทุก 8 ชั่วโมงหรือเมื่อชื้น เพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อ ( $\bar{X}=4.24$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการล้างมือบ่อย ๆ และก่อน-หลังการปฏิบัติการพยาบาล ( $\bar{X}=4.04$ ) ข้อคำถามเรื่อง พยาบาลมีการอาบน้ำและสระผมก่อนกลับบ้าน หรืออาบน้ำและสระผม ทันทีเมื่อถึงบ้าน ( $\bar{X}=3.94$ ) ข้อคำถามเรื่องพยาบาลปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดโดยไม่ใส่ชุดพยาบาลไปใน พื้นที่สาธารณะ หรือใส่ออกนอกโรงพยาบาล ยกเว้นออกไปปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.70$ ) ข้อคำถามเรื่อง พยาบาลมีการพก Alcohol Spray หรือ Alcohol Gel พร้อมใช้ตลอดเวลา ( $\bar{X}=3.77$ ) และข้อคำถาม เรื่องพยาบาลมีการเปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน โดยสวมชุดไปรเวท/ชุดลำลองกลับบ้าน เป็นป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่สมาชิก ในครอบครัว ( $\bar{X}=3.62$ )

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.11 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน

ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ประเด็นเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	19
2. สนับสนุนกิจกรรมที่สร้างการมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำ KM ในการทำงาน	25
3. มีการสื่อสารแบบสองทางโดยใช้ไลน์กลุ่ม เพื่อร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานภายใต้ สถานการณ์โควิด 19 และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	30
4. จัดทำป้ายเตือนให้ญาติผู้ป่วย และพยาบาลทำตามข้อกำหนด เช่น การเยี่ยมไข้ การ เปลี่ยนชุดก่อนกลับบ้าน	38

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's Correlation Coefficient

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1	0.263**	0.300**	0.202**	0.056*	0.381**	0.232**	0.262**	0.285**
X <sub>2</sub>	-	1	0.170*	0.420**	0.104*	0.660**	0.528**	0.373**	0.508**
X <sub>3</sub>	-	-	1	0.210**	0.031*	0.165*	0.196**	0.186**	0.218**
X <sub>4</sub>	-	-	-	1	0.054*	0.728**	0.461**	0.186**	0.357**
X <sub>5</sub>	-	-	-	-	1	0.376**	0.101	0.226**	0.193**
X	-	-	-	-	-	1	0.495**	0.321**	0.458**
Y <sub>1</sub>	-	-	-	-	-	-	1	0.524**	0.849**
Y <sub>2</sub>	-	-	-	-	-	-	-	1	0.895**
Y	-	-	-	-	-	-	-	-	1

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ (X) กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (0.458) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (X<sub>1</sub>), ด้านการมีแบบแผนความคิด (X<sub>2</sub>), ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X<sub>3</sub>), ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X<sub>4</sub>) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X<sub>5</sub>) กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) โดยเรียงตามลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้



1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) อยู่ในระดับต่ำ (0.285) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.262 และด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.232

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) อยู่ในระดับปานกลาง (0.508) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 0.528 และด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ 0.373

3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) อยู่ในระดับต่ำ (0.218) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.196 และด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.186

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) อยู่ในระดับต่ำ (0.357) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ เท่ากับ 0.461 และด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.186

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล (Y) อยู่ในระดับต่ำ (0.193) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ( $Y_2$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.226 และด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ( $Y_1$ ) มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก เท่ากับ 0.101

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.4.1 ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า สมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยพบว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมค่ามีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผลการศึกษามิเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.4.2 ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า สมมติฐานที่ 2 ระดับการปฏิบัติตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.4.3 ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า สมมติฐานที่ 3 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลวิจัยพบว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลเลิดสิน จำนวน 200 คน ด้วยการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973, p. 727) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับตามเกณฑ์วัดของ Likert Scale ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.884 และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. สรุป
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ



## 5.1 สรุป

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 96.00 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และพบว่า ได้เข้าร่วมอบรมจากโรงพยาบาล 3-5 ครั้งต่อปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50

5.1.2 ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลผลิตสิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีทักษะความรู้ในการป้องกันตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีความเข้าใจต่อวิธีการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีมุมมองเชิงบวก โดยพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีวิสัยทัศน์ด้านบวก ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ

5.1.3 ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลจัดห่อผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีการใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนอันใหม่ทุก 8 ชั่วโมงหรือเมื่อขึ้นเพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (0.458) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ได้ดังนี้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยพบว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมค่ามีเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเป็นผลเนื่องมาจากโรงพยาบาลเลิดสินให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 จึงทำให้โรงพยาบาลเลิดสินมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาองค์ความรู้ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการกระตุ้นให้พยาบาลในฐานะผู้ปฏิบัติงานกับผู้ป่วย ต้องมีความกระตือรือร้นสนใจที่จะพัฒนาตนเอง และใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันตัวจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาตีส์บกระแส (2552, น. 14) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคลากรจะมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และผลวิจัยยังพบว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้านโดยมีข้อคำถามเรื่องพยาบาลมีทักษะความรู้ในการป้องกันตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า พยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์การระบาดของ



COVID-19 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p. 185) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะของ บุคคลรอบรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนให้ไปมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ซึ่ง Marquardt (2002, อ้างถึงในบัณฑิตน์ วิจารณ์ และวีรวิธ มาฆะศิริานนท์, 2550, น. 17-43) ได้ให้ความเห็นในเรื่องการพัฒนาทักษะในการทำงานไว้ในแนวทางเดียวกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นความกระตือรือร้นของพนักงานที่จะมุ่ง ความสนใจในการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อนำไปสู่การมีสมรรถนะที่สูงขึ้น และผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา สุเทศ (2560, น. 88) ที่ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเช่นกัน ซึ่งผลวิจัยทำให้เห็นแนวโน้มในการ ทำงานสำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ที่น่าสนใจคือ โรงพยาบาลเลิดสิน ควรมีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นให้เกิดเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือทีม และขยายไปสู่ในระดับองค์กร นอกจากนี้ผลวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิศา อังกินันท์ (2560) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การกำหนดกลยุทธ์ที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสอดคล้องกับผลวิจัยของ Hussein el at (2016) ที่ศึกษาเรื่อง Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia โดย พบว่า การทำงานร่วมกัน (Collaboration) และการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นสิ่งสำคัญที่ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

**สมมติฐานที่ 2** ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์ การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ผลวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับ พยาบาล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเป็นผลเนื่องมาจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ซึ่งทำให้โรงพยาบาลเลิดสินต้องมีการ ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วย และบุคลากรในโรงพยาบาล โดยผล



วิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของกองการพยาบาล (2563, น. 1-4) ที่ได้กล่าวในแนวทางเดียวกันว่า การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้ส่งผลกระทบต่อทำให้การบริการพยาบาลจำเป็นต้องปรับเข้าสู่วิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service) เพื่อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อทั้งผู้รับและผู้ให้บริการ ซึ่งมุ่งหวังให้ประชาชนและพยาบาลมีความปลอดภัย และผลวิจัยยังพบว่าการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้านโดยมีข้อความถามเรื่องพยาบาลจัดห่อผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า พยาบาลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเลิดสินให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามแผนงานและแนวทางที่กำหนดโดยเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับที่นวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา (2561, น. 37-39) ได้กล่าวถึงลักษณะงานของพยาบาลว่า ต้องมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้ได้ตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดคุณภาพของหน่วยงาน ตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้การปฏิบัติดังกล่าวยังสอดคล้องกับที่กองการพยาบาล (2563, น. 1-4) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ไว้ว่า หอผู้ป่วยต้องมีการจัดหน่วยบริการตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด และจัดให้มีอ่างล้างมือและแอลกอฮอล์เจลพร้อมใช้อย่างเพียงพอตลอดเวลา และยังสอดคล้องกับที่มหาวิทยาลัยมหิดล (2563, น. 14-15) ได้เสนอแนะแนวทาง การป้องกันการแพร่เชื้อและการติดเชื้อ COVID-19 ไว้ว่าต้องมีการเว้นระยะห่างจากคนอื่นที่อาจจะแพร่เชื้อ (Keep Distance) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Birlson and Brann (2006) ที่ได้ทำการศึกษาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น (Eastern Health Child and Adolescent Mental Health Service: EH CAMHS) ในประเทศออสเตรเลีย โดยพบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีส่วนช่วยในการสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพและช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้องค์การมีบริการทางการแพทย์และการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพที่สูง

**สมมติฐานที่ 3** ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตัวตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลวิจัยพบว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่

สำหรับพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาตามแนวทางองค์การแห่งการเรียนรู้จะสามารถทำให้บุคลากรมีการปฏิบัติตัวตามแนวทางของโรงพยาบาลเลิศสินได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996, p. 23) ที่กล่าวว่า แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางที่สนับสนุนให้องค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวเพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเอื้อให้เกิดการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ทั้งนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ก่อให้เกิดการปรับตัวเพื่อเรียนรู้ในท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยมีศูนย์กลางการเรียนรู้อยู่ที่ผู้เรียน (Learner Center) และมีแนวทางการเรียนรู้มาจากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action Learning) ที่ช่วยให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนันทา สุเทศ (2560, น. 88) ที่ได้ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์การและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทางบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข (2553, น. 7-21) ที่ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การของที่ทำกรปกครองจังหวัดให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย โดยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยองค์การต้องมีการเรียนรู้ใน 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับปัจเจกบุคคล ได้แก่ การสร้างทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคล 2) ระดับกลุ่มหรือทีม โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะและสมรรถนะภายในกลุ่มหรือทีม โดยการใช้การเสวนาเป็นเครื่องมือ และ 3) ระดับองค์การ โดยการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั่วทั้งองค์กร

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะดังนี้



### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 ผลจากการวิจัยพบว่า พยาบาลมีลักษณะกระตือรือร้นในสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับโควิด 19 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสินจึงควรมีกิจกรรมประกวดบทความวิชาการ หรือประกวดนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อช่วยกระตุ้นให้พยาบาลมีความกระตือรือร้นสนใจ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.3.1.2 ผลจากการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเลิดสินมีการสื่อสารถึงพยาบาลแบบสองทางจากผู้บริหารสู่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านการมีแบบแผนความคิด ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสินจึงควรสนับสนุนการสื่อสารแบบสองทางจากผู้บริหารสู่ปฏิบัติ โดยใช้ช่องทางไลน์กลุ่ม หรือการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานไปสู่ผู้บริหาร

5.3.1.3 ผลจากการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเลิดสินมีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้พยาบาลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสิน จึงควรมีกิจกรรมประชาสัมพันธ์ค่านิยมองค์กร การให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายในการทำงาน เพื่อช่วยให้พยาบาลมีความรู้สึกผูกพันร่วมกันในการทำงาน

5.3.1.4 ผลจากการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้มีกิจกรรมรวมพลังของทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสินจึงควรมีช่องทางการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.5 ผลจากการวิจัยพบว่า พยาบาลมีแนวทางการปฏิบัติงานแบบสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสินจึงควรมีกิจกรรมพัฒนางานแบบสร้างสรรค์ เช่น ประกวดนวัตกรรมการดูแลคนไข้ ทั้งที่เป็นระบบงาน และเครื่องมือทางการแพทย์ที่คิดค้นเอง เป็นต้น

5.3.1.6 ผลจากการวิจัยพบว่า พยาบาลจัดหอบุคลากรให้มีการจัดเหลื่อมเวลาการเยี่ยมของญาติในผู้ป่วยแต่ละราย มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสินจึงควรวางระบบเยี่ยมผู้ป่วยตามข้อกำหนดที่เหมาะสมกับหอบุคลากร และให้ญาติผู้ป่วยปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด



5.3.1.7 ผลจากการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการเปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน โดยสวมชุดไปรเวท/ชุดลำลองกลับบ้าน เป็นป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่สมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกเรื่องในด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล ดังนั้น โรงพยาบาลเลิดสิน จึงควรประชาสัมพันธ์เพื่อขอความร่วมมือให้พยาบาลมีการเปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน รวมถึงมีการชมเชยพยาบาลที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่ทำให้การพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสินเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตัวแบบการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในอนาคต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กรมการแพทย์. (2563). *แนวทางปฏิบัติการดูแลรักษาผู้ป่วยใน (IPD) ในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19*. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมควบคุมโรค. (2563). *รายงานสถานการณ์โควิด-19 ประจำประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://covid19.ddc.moph.go.th/>.
- กองการพยาบาล. (2563). *ประกาศฉบับที่ 3 ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เรื่อง การบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ (New Normal in Nursing Service)*. กรุงเทพฯ: กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- เชมณัฐ ภูทองไชย. (2556). *องค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- คณะอนุกรรมการป้องกันการระบาด COVID-19. (2563). *มาทำความรู้จักกับ COVID-19. ศูนย์ข้อมูล โควิด-19 ภาคอุตสาหกรรม*. สืบค้นจาก <https://www.fti.or.th/category/covid-19/>.
- จำเริญ จิตรหลัง. (2550). บทบาทของผู้บริหารในยุคของการปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิทยจารย์*, 107(3), 18-21.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *ทฤษฎีองค์การ: พัฒนาการและความท้าทายในอนาคต. 50 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, กรุงเทพฯ: สยามทองกิจ.
- นวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา. (2561). *บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สี่ตะวัน.
- บดินทร์ วิจารณ์ และวีรยุทธ มาฆะศิริานนท์. (2550). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. แปลจากเรื่อง Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2525). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (9 ตุลาคม 2546). *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- แพทย์สภา. (2563). *เรื่อนำรู้เกี่ยวกับ COVID-19 จากโรคติดเชื้อไวรัส SARS-CoV-2*  
โดยศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์อมร ลีลารัตน์. สืบค้นจาก  
<https://tmc.or.th/pdf/Covid-19-MD-AmornUpdate.pdf>.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2563). *ความรู้พื้นฐาน COVID-19*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาลี สืบกระแส. (2552). *การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- เมธียา พิมพ์เสนา. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาล*  
*ขั้นสูง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรงพยาบาลเลิดสิน. (2563). *คู่มือการให้บริการประชาชน*. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลเลิดสิน  
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- โรงพยาบาลเลิดสิน. (2563). *สถานการณ์โควิด-19 โรงพยาบาลเลิดสิน*. สืบค้นจาก  
<http://lerdsin.go.th/index.php/th/>.
- โรงพยาบาลเลิดสิน. (2564). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี (2562-2564)*. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลเลิดสิน  
กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- วิจารณ์ พานิช. (2549). *การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- วิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การของที่ทำการปกครองจังหวัดให้เป็น  
องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาจังหวัดภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิชาการบัณฑิต*  
*วิทยาลัยสวนดุสิต*, 6(2), 7-21.
- วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2555). *สัมมนาการบริหารองค์การในภาครัฐ (Seminar on Organization*  
*Administration)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริชัย กาญจนวสี. (2548). *ทฤษฎีการประเมิน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล บุญสิน. (2555). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษา บริษัท  
การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี*  
*มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 35(133), 48-49.

- สภาการพยาบาล. (2561). ประกาศสภาการพยาบาล เรื่องสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก สาขาพยาบาลศาสตร์ หลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลขั้นสูงระดับวุฒิบัตร และได้รับวุฒิบัตร/หนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญเฉพาะทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และการพยาบาลเฉพาะทางสาขาพยาบาลศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/004.pdf>.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมบูรณ์ ศรีสุพรรณดิษฐ์. (2518). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: บำรุงนุกุลกิจ.
- สมศักดิ์ สีเขวงวงศ์. (2562). *สถาปนาครบรอบ 70 ปี โรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลเลิดสิน กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- สรรเสริญ หมายสวัสดิ์. (2556). *การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เสาวรส สุตสว่าง. (2561). *การประเมินผลสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ ในแผนกศัลยกรรมกระดูกในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- อรุณ รักธรรม. (2540). *ทฤษฎีองค์การ: การศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สหายบล็อกและการพิมพ์.
- อัมพร อารังลักษณ์. (2551). *องค์การ: ทฤษฎี โครงสร้าง และการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *องค์การ (Organization)*. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ก๊อปปี้.
- อุบล วุฒิพรโสภณ. (2555). *ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Alvin J. Brown. (1954). *The Social Psychology in Organization*. Baltimore: Penguin.
- Amitai Etzioni. (1964). *Modern Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Chandler, R.C. and J.C. Plano. (1982). *The Public Administration Dictionary*. New York: John Wiley and Sons.
- Chester I. Barnard. (1938). *The Functions of the Executive*, Cambridge. Mass: Harvard University Press.
- David, Fred Luthans. (2007). *Strategic management* (11<sup>th</sup> ed). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Don Hellriegel, Susan E. Jackson and John W. Slocum. (2002). *Management: A Competency-Based Approach*. Cengage: South-Western College Pub.
- Fred Luthans. (1998). *Organizational Behavior* (8<sup>th</sup> ed). Boston: McGraw-Hill.
- Gephart, Martha A., Marsick, Victoria J. and Van Buren, Mark E. (1997). Finding Common and Uncommon Ground Among Learning Organization Models. *Proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development*, 55-60.
- Gephart, Martha A., Marsick, Victoria J., Van Buren, Mark E. and Spiro, Michelle S. (1996). Learning organizations Come Alive. *Training and Development*, 50(12), 34-44.
- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E. & John W. Slocum. (2002). *Management: A Competency-Based Approach* (9<sup>th</sup> ed). Canada: South Western/Thomson Learning.
- Henri Fayol. (1964). *General and Industrial Management*. London: Pittman and Sons.
- Louis, Allen A. (1958). *Organization and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, Michael J. and Reynold Angus. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- Marquardt, Michael J. (1996). *Building The Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Max Weber. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press.
- Merriam-Webster's collegiate dictionary. (1993). *Springfield* (10<sup>th</sup> ed). MA: Merriam-Webster.
- Mike Pedler, John Burgoyne and Tom Boydell. (1991). *The Learning Company: A strategy for sustainable development*. London: Mc.Graw-Hill.
- Pedler, Mike, Burgoyne, John, and Boydell, Tom. (1997). *The Learning Company* (2<sup>nd</sup> ed). London: McGraw-Hill.



Rensis, L. (1977). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.

Robbins, S.P. (1983). *Organization Theory: Structure, Design and Applications*.  
Englewood Cliff. NJ: Prentice-Hall.

Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning  
Organization*. London: Century Press.

Talcott, P. (1972). *Toward a General Theory of Action*. New York: Harper and Row.

Talcott, P. (1978). *Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of  
Organization, in Jay M. Shafritz (Ed). Classics of Organization Theory*. Illinois:  
Moore Publishing.

Yamane, T. (1973). *Statistics; An Introduction Analysis*. Harper International Edition,  
Tokyo.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัย



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับ  
พยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรี  
เวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
มหาสารคาม

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อ  
ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและหน่วยงานของท่าน

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย (1) เพศ  
(2) อายุ (3) ระดับการศึกษา ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบระบุรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน  
ประกอบด้วย (1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (2) การมีแบบแผนความคิด (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน  
(4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล จำนวน 2  
ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่ และ (2) ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิดสิน  
ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวศิริรักษ์ ปัทม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับข้อเท็จจริง

## 1. เพศ

1. ชาย     2. หญิง

## 2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี     2. 31-40 ปี  
 3. 41-50 ปี     4. 51 ปีขึ้นไป

## 3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี     2. ประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท     4. อื่นๆ โปรดระบุ.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ตอนที่ 2 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

- มากที่สุด (5) หมายถึง ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด  
 มาก (4) หมายถึง ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้มาก  
 ปานกลาง (3) หมายถึง ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ปานกลาง  
 น้อย (2) หมายถึง ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้น้อย  
 น้อยที่สุด (1) หมายถึง ระดับลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ของแต่ละข้อที่ตรงตามข้อมูลที่เป็นจริง

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1) การเป็นบุคคลรอบรู้					
1.1) พยาบาลมีทักษะความรู้ในการป้องกันตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย					
1.2) พยาบาลมีลักษณะกระตือรือร้นในสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับโควิด 19					
1.3) พยาบาลมีวิธีการรับมือกับความตึงเครียดเกี่ยวกับ โควิด 19 อย่างสร้างสรรค์					
1.4) พยาบาลมีการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเอง					
2) การมีแบบแผนความคิด					
2.1) พยาบาลมีความเข้าใจต่อวิธีการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19					
2.2) โรงพยาบาลเลดสินมีการสื่อสารถึงพยาบาลแบบทางเดียวจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ					
2.3) พยาบาลได้รับการสนับสนุนให้มีการวางแผนปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19					



ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.4) พยาบาลมีการตั้งคำถามต่อแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19					
2.5) โรงพยาบาลผลิตสินสนับสนุนให้พยาบาลเข้าใจข้อมูลสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 ได้อย่างถูกต้อง					
3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
3.1) โรงพยาบาลผลิตสินมีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้พยาบาลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทำงาน					
3.2) พยาบาลมีการเรียนรู้ถึงสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง					
3.3) พยาบาลได้ร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19					
3.4) พยาบาลมีวิสัยทัศน์ด้านบวกในการปฏิบัติงาน					
4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
4.1) พยาบาลมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
4.2) พยาบาลมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19					
4.3) โรงพยาบาลผลิตสินสนับสนุนให้มีกิจกรรมรวมพลังของทีมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
4.4) พยาบาลมีการร่วมอภิปราย และหาข้อสรุปในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์					

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5) การคิดอย่างเป็นระบบ					
5.1) พยาบาลมีการวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างเป็นองค์รวม					
5.2) พยาบาลมีการวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหาคือได้อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุลระยะยาว					
5.3) พยาบาลมีแนวทางการปฏิบัติงานแบบสร้างสรรค์					
5.4) พยาบาลมีมุมมองเชิงบวก โดยพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง					

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

- มากที่สุด (5) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด  
 มาก (4) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก  
 ปานกลาง (3) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง  
 น้อย (2) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อย  
 น้อยที่สุด (1) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ของแต่ละข้อที่ตรงตามข้อมูลที่เป็นจริง

การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล	ระดับ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1) ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่					
1.1) พยาบาลจัดหอผู้ป่วยตามหลักการควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่างระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด					
1.2) พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีอ่างล้างมือและแอลกอฮอล์เจลพร้อมใช้อย่างเพียงพอตลอดเวลา					
1.3) พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการควบคุมการติดเชื้อ การไหลเวียนของอากาศ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับและผู้ให้บริการอย่างเคร่งครัด					
1.4) พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบเยี่ยมผู้ป่วยให้ข้อมูลญาติก่อนการเข้าเยี่ยม					
1.5) พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดเหลื่อมเวลาการเยี่ยมของญาติในผู้ป่วยแต่ละราย					
1.6) พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์ระบบเยี่ยมผู้ป่วยตามข้อกำหนด					



1.7) พยาบาลจัดหอยุ่ป่วยให้มีการจัดระบบการทำความสะอาด สะอาดอุปกรณ์ เครื่องมือและสถานที่ให้ได้ตาม มาตรฐานการควบคุมการติดเชื้ออย่างเคร่งครัด					
2. ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล					
2.1) พยาบาลมีการใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนอันใหม่ทุก 8 ชั่วโมงหรือ เมื่อชื้น เพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อ					
2.2) พยาบาลมีการล้างมือบ่อยๆ และก่อน- หลังการ ปฏิบัติการพยาบาล					
2.3) พยาบาลมีการอาบน้ำและสระผมก่อนกลับบ้าน หรืออาบน้ำและสระผมทันทีเมื่อถึงบ้าน					
2.4) พยาบาลมีการเปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อนกลับบ้าน โดยสวมชุดไปรเวท/ชุดลำลองกลับบ้าน เป็น ป้องกันการแพร่กระจายเชื้อสู่สมาชิก ในครอบครัว					
2.5) พยาบาลมีการพก Alcohol spray หรือ Alcohol gel พร้อมใช้ตลอดเวลา					
2.6) พยาบาลปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดโดยไม่ใส่ชุด พยาบาลไปในพื้นที่สาธารณะ หรือใส่ออกนอก โรงพยาบาล ยกเว้นออกไปปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเลิศสิน  
ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
หนังสือขอความอนุเคราะห์  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รทปร. ว ๐๐๑/๒๕๖๔



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน คร.กัมปิตลา น้อยเจริญ  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิรินรัชช์ ปัทม รุฬประจักษ์ ตัว ๖๒๔๒๖๓๐๘๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการ  
ปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาล  
เลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย  
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านภาษา

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ กิตกิตติอมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่ รศรป. ว ๐๐๑/๒๕๖๔



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน นางสาวหนึ่งฤทัย มะลาไวย์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวศิรินริศ ปัทม รหัสประจำตัว ๒๒๘๒๒๒๐๘๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการ  
ปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาล  
เลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย  
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบด้านกรวัดและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ เกศกิตติอัมพร)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ว ๐๐๓/๒๕๖๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน นางสาวกุสุมา สุ่มมาตร์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาวสิรินรัชช์ ปัทม รพีลประจำตัว ๒๒๔๒๒๒๐๔๐๑๐๕ นักศึกษาปริญญาโท  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการ  
ปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาล  
เลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย  
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ  ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา  
 ตรวจสอบด้านถาวรวัตถุและประเมินผล  
 ตรวจสอบด้านภาษา  
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกลกิตติอัมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๒๑๑๔ ต่อ ๗๓๓





ที่ รศรป.ว ๐๐๒/๒๕๖๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....

ด้วย นางสาวสิรินรัชช์ ปัทม รุสประจักษ์ตัวนักศึกษา ๒๒๘๒๒๒๐๔๐๑๐๕ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลศักดิ์อมพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๐๗๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๐๗๕๕๕



ที่ รทปร.ว ๐๐๗/๒๕๖๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน .....

ด้วย นางสาวสิรินรักษ์ ปัทม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๘๒๖๒๐๘๐๑๐๕ นักศึกษา  
ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
"ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลใน  
สถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิศสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก  
กรุงเทพมหานคร" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย  
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน  
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ ไก่กลัดตีพิมพ์)  
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์การหาคุณภาพแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ  
ของลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. การเป็นบุคคลรอบรู้						
1.1 พยาบาลมีทักษะความรู้ในการป้องกันตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.2 พยาบาลมีลักษณะกระตือรือร้นในสิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับโควิด 19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.3 พยาบาลมีวิธีการรับมือกับความตึงเครียดเกี่ยวกับโควิด 19 อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.4 พยาบาลมีการตั้งเป้าหมายเพื่อพัฒนาตัวเอง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
2. การมีแบบแผนความคิด						
2.1 พยาบาลมีความเข้าใจต่อวิธีการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.2 โรงพยาบาลเลิดสินมีการสื่อสารถึงพยาบาลแบบทางเดียวจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.3 พยาบาลได้รับการสนับสนุนให้มีการวางแผนปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.4 พยาบาลมีการตั้งคำถามต่อแนวทางการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.5 โรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้พยาบาล เข้าใจข้อมูลสถานการณ์แพร่ระบาดของโค วิด 19 ได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
3.1 โรงพยาบาลเลิดสินมีการสร้างบรรยากาศ เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.2 พยาบาลมีการเรียนรู้ถึงสถานการณ์แพร่ ระบาดของโควิด 19 อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.3 พยาบาลได้ร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ แพร่ระบาดของโควิด 19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
3.4 พยาบาลมีวิสัยทัศน์ด้านบวกในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
4.1 พยาบาลมีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4.2 พยาบาลมีกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีมเกี่ยวกับสถานการณ์แพร่ระบาดของ โควิด 19	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
4.3 โรงพยาบาลเลิดสินสนับสนุนให้มีกิจกรรม รวมพลังของทีมงานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4.4 พยาบาลมีการร่วมอภิปราย และหาข้อสรุป ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5. การคิดอย่างเป็นระบบ						
5.1 พยาบาลมีการวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา เกี่ยวกับสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด 19 อย่างเป็นองค์รวม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5.2 พยาบาลมีการวางแผน เพื่อแก้ไขปัญหาได้ อย่างเหมาะสม เกิดความสมดุลระยะยาว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5.3 พยาบาลมีแนวทางการปฏิบัติงานแบบ สร้างสรรค์	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
5.4 พยาบาลมีมุมมองเชิงบวก โดยพร้อมรับมือ กับการเปลี่ยนแปลง	1	1	1	3	1	สอดคล้อง



ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ  
ของการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล

การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับ พยาบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านการบริการพยาบาลตามวิถีใหม่						
1.1 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยตามหลักการ ควบคุมการติดเชื้อ โดยมีระยะห่าง ระหว่างเตียงไม่น้อยกว่า 1.5 เมตร หรือตามมาตรการที่กำหนด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.2 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีอ่างล้างมือ และแอลกอฮอล์เจลพร้อมใช้อย่าง เพียงพอตลอดเวลา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.3 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการควบคุม การติดเชื้อ การไหลเวียนของอากาศ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้รับ และผู้ให้บริการอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.4 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบ เยี่ยมผู้ป่วยให้ข้อมูลญาติก่อนการเข้า เยี่ยม	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.5 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัด เหลื่อมเวลาการเยี่ยมของญาติในผู้ป่วย แต่ละราย	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
1.6 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการติดป้าย ประชาสัมพันธ์ระบบเยี่ยมผู้ป่วยตาม ข้อกำหนด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

การปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับ พยาบาล	ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.7 พยาบาลจัดหอผู้ป่วยให้มีการจัดระบบการ ทำความสะอาดอุปกรณ์ เครื่องมือและ สถานที่ให้ได้ตามมาตรฐานการควบคุมการ ติดเชื้ออย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2. ด้านชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาล						
2.1 พยาบาลมีการใส่หน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนอันใหม่ทุก 8 ชั่วโมง หรือเมื่อชื้น เพื่อเป็นการป้องกันการติดเชื้อ	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.2 พยาบาลมีการล้างมือบ่อยๆ และก่อน- หลัง การปฏิบัติการพยาบาล	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.3 พยาบาลมีการอาบน้ำและสระผมก่อนกลับ บ้าน หรืออาบน้ำและสระผมทันทีเมื่อถึงบ้าน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.4 พยาบาลมีการเปลี่ยนชุดปฏิบัติงานก่อน กลับบ้าน โดยสวมชุดไปรเวท/ชุดลำลอง กลับบ้าน เป็นป้องกันการแพร่กระจาย เชื้อสู่สมาชิก ในครอบครัว	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.5 พยาบาลมีการพก Alcohol spray หรือ Alcohol gel พร้อมใช้ตลอดเวลา	1	1	1	3	1	สอดคล้อง
2.6 พยาบาลปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัดโดยไม่ ใส่ชุดพยาบาลไปในพื้นที่สาธารณะ หรือ ใส่ออกนอกโรงพยาบาล ยกเว้นออกไป ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	สอดคล้อง

## Reliability

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.819	34

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	128.78	92.846	0.135	0.819
a2	128.85	93.003	0.124	0.819
a3	129.00	87.949	0.444	0.810
a4	129.18	100.353	-0.458	0.836
a5	129.08	84.174	0.636	0.802
b1	129.55	95.331	-0.089	0.831
b2	129.20	84.882	0.615	0.803
b3	129.13	84.112	0.633	0.802
b4	129.80	93.703	0.001	0.827
c1	129.88	93.138	0.089	0.821
c2	129.53	94.153	0.011	0.822



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c3	129.95	93.895	0.013	0.824
c4	129.73	93.435	0.069	0.821
d1	129.33	84.481	0.405	0.811
d2	129.28	84.512	0.502	0.806
d3	128.78	91.204	0.149	0.821
d4	129.48	80.563	0.663	0.798
e1	129.53	93.948	0.013	0.823
e2	129.50	92.923	0.145	0.819
e3	129.68	92.430	0.111	0.821
e4	129.68	90.276	0.249	0.816
f1	128.90	90.297	0.402	0.813
f2	128.98	87.512	0.529	0.808
f3	129.23	86.333	0.617	0.805
f4	129.28	85.333	0.598	0.804
f5	129.23	86.128	0.567	0.806
f6	129.45	88.356	0.544	0.809
f7	129.60	87.631	0.490	0.809
g1	128.88	94.061	0.012	0.823
g2	128.93	92.892	0.102	0.820
g3	129.25	87.833	0.511	0.808
g4	129.30	84.882	0.591	0.804
g5	129.35	85.156	0.531	0.806
g6	129.23	88.538	0.550	0.809

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
133.23	94.589	9.726	34



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## การเผยแพร่ผลงานวิจัย

นางสาวศิรินรัักษ์ ปัทม, รั้งสรรค์ อินทร์จันทน์ และสมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, 12(2), กรกฎาคม-ธันวาคม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิรินรัักษ์ ปัทม
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม 2531
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 74 หมู่ 1 ตำบลโนนยาง อำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10500
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.) สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY