

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Self-Development of Professional Nurses Towards Becoming a Learning Organization

ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ*

Daungruthai Pongsubkaroon*

โรงพยาบาลหัวหิน

Hua Hin Hospital

Email: aom.doung@hotmail.com

Received 15 March 2024

Revised 8 May 2024

Accepted 30 May 2024

บทคัดย่อ

พยาบาลวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง และมีความเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นกำลังสำคัญหลักที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) พร้อมนำเสนอแนวคิด และแนวทางในการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ วินิจฉัยตนเอง กำหนดเป้าหมาย หาทรัพยากรที่เหมาะสม หาเพื่อน ความอดทนพยายาม ประเมินผล และทฤษฎี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้ เป็นทีม รวมถึงคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปพัฒนาตนเองและพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน บูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ

คำสำคัญ: การพัฒนาตน องค์กรแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

Professional nurses need to develop themselves regularly and continuously. according to social changes because nurses provide nursing care 24 hours a day and are a large organization. It is the main force that will develop and increase the efficiency of the Thai health service system. This academic article the objective is to study the self-development of professional nurses towards becoming a learning organization. By means of document study (Documentary Research). Ready to present ideas, methods, and guidelines for self-development. which includes learning, self-diagnosis Targeting Finding appropriate resources, finding friends, patience and effort, evaluating results, and the concept of being a learning organization, including being a well-rounded person. having a thought plan having a shared vision Team learning and systematic thinking So that professional nurses can develop themselves and try to push their organization to be a learning organization. From the study it was found that Self-development of professional nurses towards becoming a learning organization There must be self-development in the field of learning. self diagnosis Targeting Finding the right resources, finding friends, patience and effort, evaluating results in order to keep up with society in this era. and can fully respond to the needs of the people regarding health and safety of life Integrated with the concept of being a learning organization by being a well-rounded person having a thought plan having a shared vision Team learning and systematic thinking in creating works and continually expand the scope of one's abilities Learn together with others Exchange knowledge with each other and express ideas freely

Keywords: Personal Development, Learning Organization, Professional Nurse

1. บทนำ

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วส่งผลต่อสังคมโลก และเป็นผลให้ประเทศต่าง ๆ เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาประเทศตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อก้าวสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) จึงมีการเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและวิธีการทำงานของคน และองค์การในสังคมใหม่ให้เป็นสังคมฐานความรู้ ประชาชนสามารถคิดสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งมีการถ่ายทอดและเชื่อมโยงความรู้

ความสามารถของต้นสู่สังคมให้กว้างขวาง รวดเร็ว ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยใช้ความรู้ การเรียนรู้ และการจัดการความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ (Senge et al., 2000)

พยาบาลวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นองค์รวมและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัย เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในสังคม ทั้งบุคคลที่ได้รับความเจ็บป่วย บุคคลปกติ การพยาบาลยังมีการเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตประชาชน ที่สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี ด้านความเป็นอยู่ในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน (สาวิตรีสิงหาต, 2559, น. 4) ที่ผ่านมามีพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจหรือกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมและกิจกรรมการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะพยาบาลมีความเชื่อว่า วิชาชีพพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย ค่าตอบแทนน้อย ภาระงานหนักเกินไป งานจำเจ เบื่อหน่ายต่อการขึ้นเวรбая - ดึก ทำให้เสียโอกาสในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การใฝ่หาวิชาการจึงน้อยลง เพราะล้าไปกับการทำงานประจำ โดยเฉพาะการขึ้นเวรбая - ดึก ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (หทัยกาญจน์ เยาวบุตร, 2555, น. 3) แต่ในขณะเดียวกัน พยาบาลวิชาชีพก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอดเวลาทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพจึงควรได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาด้านบริการพยาบาล การศึกษาพยาบาล องค์กรวิชาชีพการพยาบาล วิจัยทางการพยาบาล และบริหารการพยาบาล (พิชญากร ศรีปะโค, 2557, น. 2)

แนวทางพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ได้แก่ (1) ผู้นำองค์กรพยาบาลมอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากรกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นงานแผนพัฒนาบุคลากร โดยนำความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาความรู้ ทักษะของตัวบุคลากรเอง และจากผู้บังคับบัญชามากำหนดแผนพัฒนา (2) ผู้นำองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยงานจัดให้มีการปฐมนิเทศ บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ (3) ผู้นำองค์กรพยาบาลกำหนดให้ผู้ที่มีความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางาน และกำหนดระบบติดตามประเมินผล (4) ผู้นำองค์กรพยาบาลและผู้บริหารระดับหน่วยสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความก้าวหน้างานของบุคลากรทางการพยาบาล โดยสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ และฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ

ขององค์การ ตรงตามตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล และ (5) ผู้นำองค์การพยาบาล มอบหมายให้ทีมพัฒนาบุคลากรจัดกิจกรรมทางวิชาการ ทำโครงการเสนองผลงาน วิชาการประจำปี สำหรับบุคลากรทางการพยาบาลและมอบรางวัลยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานเด่น รวมทั้งนำผลงาน เด่นมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (จินตนา วิชญเศรณี, 2561, น. 14-15)

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการสร้างช่องทางการถ่ายทอดความรู้ให้เกิดขึ้นระหว่างกัน คู่ไปกับการเรียนรู้จากภายนอกองค์การ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพต้องเผชิญกับความยากลำบากในการรับมือกับการป้องกันด้านสุขภาพให้แก่บุคลากรในช่วงที่มีโรคระบาด ซึ่งส่งผลให้บริการของพยาบาลวิชาชีพและโรงพยาบาล ต้องหยุดชะงัก ดังนั้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะ การบริหารงานที่มีคุณภาพในทุกสถานการณ์ รวมถึงเพื่อเป็นการสร้างการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจถึงความเสี่ยงที่กำลังจะเกิดขึ้น โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กรแก่พยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีความสำคัญเป็น อย่างมากต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวพร้อมปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ (ศิรินรัชช์ ปัทม, 2564, น. 4) มีประเด็นที่สำคัญ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความ สนใจ กระตือรือร้น และใฝ่หาที่จะเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน 2) การมีแบบแผนความคิด คือ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรรับรู้ และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ เข้าใจชัดเจนในแบบแผน ความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพและมีการ สื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของ พยาบาลวิชาชีพ โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น 5) การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิด การเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การที่จะพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้นั้น จะต้องอาศัยทั้งหลักหลักการพัฒนาตนเองและหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดการพัฒนา ตนเองและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีแนวทางในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างไรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ โดยผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติในด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตในระยะยาวต่อไป

2. แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเฝ้าหาความรู้ของตนเองในการสะสมความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ความสามารถของตนเองและประสบการณ์ให้มากขึ้น ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บุคคลนั้นมีศักยภาพ ส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ตนเอง สังคม และองค์การคาดหวังไว้ (ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ, 2564, น. 20)

สจิวต (Stewart, 1996, p. 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

แสวงเบอร์รี่ (Swanburg, 1995, p. 83) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น ๆ

ยอร์ช และบิฟ (George & Brief, 1992, p. 310) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการที่บุคคลพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

แม็กกินสัน และเพ็ดเลอร์ (Megginson & Pedler, 1992, pp. 118-119) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังต่อไปนี้

1) การเรียนรู้ (Learning) หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์การก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา ดังนั้น ควรเริ่มจากการเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานและองค์การว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะได้ตามมาก็คือ ความก้าวหน้าของงาน

2) การวินิจฉัยตัวเอง (Self-Diagnosis) เป็นการนำข้อมูลจุดด้อย จุดเด่น และข้อบกพร่องของตนเองมาใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งการที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง

3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดเพื่อให้รู้ถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปทิศทางใด และพัฒนาจากเมื่อก่อนอย่างไร

4) การค้นหาทรัพยากรที่มีความเหมาะสม (Finding Appropriate Resources) โดยค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ และการค้นหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยทำหลังจากที่ทำการตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ด้วยการกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้

5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลรอบข้าง เจ้านาย ผู้หลักผู้ใหญ่ หัวหน้าที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่ช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน เพื่อให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

6) ความอดทนและพยายาม (Strick Ability and Perseverance) เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ พยาบาลวิชาชีพต้องมีการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการอดทน พยายาม ใช้เวลาให้คุ้มค่า และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่กำลังพบเจอ

7) การประเมินผล (Evaluation) โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่ เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งการตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้น บรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยการค้นคว้าเพิ่มเติม การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการทำงานการเข้ารับอบรมต่าง ๆ เป็นต้น

3. กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพจะเกิดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ คือ การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพต้องเริ่มจากการเข้าใจขององค์การว่าต้องการอะไร และเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น 2) การวินิจฉัยตนเอง คือ พยาบาลวิชาชีพต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย คือ การกำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางไหน 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม คือ การกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ 5) การหาเพื่อน เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ เพื่อให้พัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพในการประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 6) ความอดทนและพยายาม คือ การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ 7) การประเมินผล คือ การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โดยการให้คะแนน เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพต่อไป กรณีตัวอย่าง เช่น ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ ๆ ที่ไม่หยุดยั้งทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรทางการพยาบาลยังขาดความรู้และประสบการณ์จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการพยาบาลเข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือน หรือสูงสุด 4 เดือน (ปิยาภรณ์ แหวะสอน และวิภาพร วรหาร, 2556, น. 133) เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) การหาเพื่อน 6) ความอดทนและพยายาม และ 7) การประเมินผล

4. แนวคิดทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และการมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดการปรับตัว เพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง (ศิริรักษ์ ปัทม, 2564, น. 5)

เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) คือ การเป็นบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน กระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ การที่บุคลากรในองค์กรสามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ มีการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์การจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่เรียนรู้

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือ การสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของบุคลากรในองค์กร สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การให้เกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานภายใต้จุดหมายเดียวกัน เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิก พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวางเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

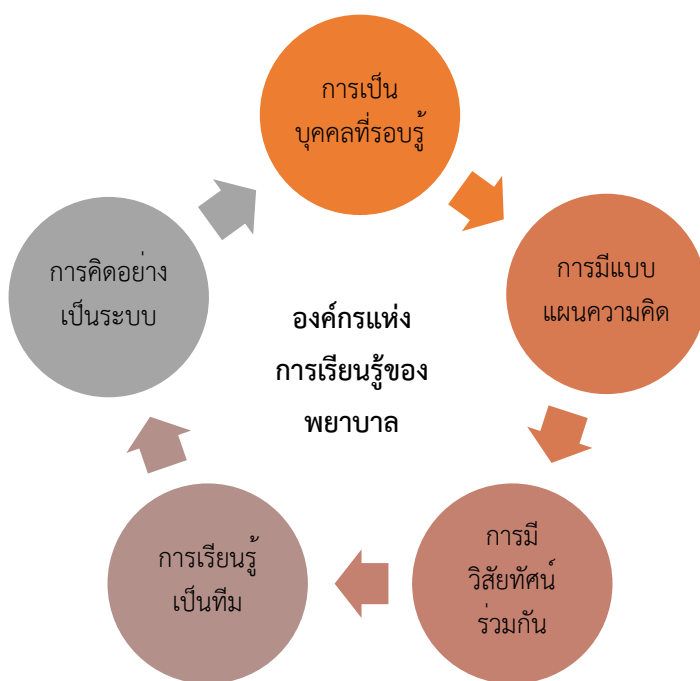
5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนขององค์การ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน จุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และจากคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่าจะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์การ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และการมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

5. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอต่อเนื่อง 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม เข้าใจชัดเจนในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร สร้างความตระหนักและความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนาองค์การแบบยั่งยืนเป็นระบบ

กรณีตัวอย่าง เช่น กิจกรรมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ของทีมสหสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ ในรูปแบบของคณะกรรมการทีมดูแลผู้ป่วยสหสาขาวิชาชีพ (Patient Care Team: PCT) 2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของฝ่ายการพยาบาล 3) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ในคณะกรรมการประกันคุณภาพทางการพยาบาล โดยได้เริ่มดำเนินการชุมชนนักปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาการบันทึกทางการพยาบาล กระบวนการบริหารยา และกระบวนการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ และ 4) เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การจัดสัมมนาวิชาการความรู้ด้านโรคต่าง ๆ จากองค์กรแพทย์และการประชุมวิชาการร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ (ศิริพร เลิศวัฒนวิลาศ, 2557) เป็นต้น ดังแสดงในรูปภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ 2) การมีแบบแผนความคิด มีการรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม ในแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร 4) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้และนำมาพัฒนาองค์กรแบบยั่งยืน

6. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อสามารถให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี โดยการบูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน บูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ

7. สรุป

พยาบาลวิชาชีพมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะพยาบาลเป็นผู้ให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง และมีความเป็นองค์กรขนาดใหญ่ เป็นกำลังสำคัญหลักที่จะพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปพัฒนาตนเองและพยายามผลักดันให้องค์กรของตนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การหาทรัพยากรที่เหมาะสม การหาเพื่อน ความอดทนและพยายาม การประเมินผล เช่น ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการผ่าตัดและวิวัฒนาการใหม่ ๆ ที่ไม่หยุดยั้งทำให้การพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดมีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรทางการแพทย์ยังขาดความรู้และประสบการณ์จึงต้องมีการส่งบุคลากรทางการแพทย์เข้ารับการอบรมเฉพาะทางอย่างน้อย 2 เดือน หรือสูงสุด 4 เดือน เพื่อก้าวตามให้ทันกับสังคมในยุคนี้ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตได้อย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพของ ปิยาภรณ์ แหะสอน และวิภาพร วรหาร (2556, น. 133) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) การเรียนรู้ 2) การวินิจฉัยตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม 5) การหาเพื่อน 6) ความอดทนและพยายาม และ 7) การประเมินผล แล้วนำมาบูรณาการร่วมกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบในการสร้างผลงาน และขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซนเก้ (Senge, 1990, pp. 55-68) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งกิจกรรมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ 1) กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ของทีมสหสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร

พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ ในรูปแบบของคณะกรรมการที่ดูแลผู้ป่วยสหสาขาวิชาชีพ (Patient Care Team: PCT) 2) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) ของฝ่ายการพยาบาล 3) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) ในคณะกรรมการประกันคุณภาพทางการพยาบาล โดยได้เริ่มดำเนินการชุมชนนักปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาการบันทึกทางการพยาบาล กระบวนการบริหารยา และกระบวนการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ และ 4) เวทีสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ได้แก่ การจัดสัมมนาวิชาการความรู้ด้านโรคต่าง ๆ จากองค์กรแพทย์และการประชุมวิชาการร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา วิชญเศรณี. (2561). *แนวทางการบริหารการพยาบาลในภาพรวมองค์การพยาบาล*. โรงพยาบาลหัวหิน.
- ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ. (2564). *แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ปิยาภรณ์ แหวะสอน, และวิภาพร วรหาร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาควิชาศัลยกรรม. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาควิชาศัลยกรรม, 31(2)*, 132-139.
- พิชญากร ศรีปะโค. (2557). การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล : การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล. *วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3)*, 1-8.
- ศิริรักษ์ ปัทม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน ถนนสีลม แขวงศรีเวียง เขตบางรัก. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 12(2)*, 1-16.
- ศิริพร เลิศวัฒนวิลาส. (2557). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ ของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. Chiang Mai University Digital Collections. <https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:120853>
- สาวิตรี สิงหาด. (2559). *เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา 1801 441 ประเด็นและแนวโน้มพัฒนาการของวิชาชีพพยาบาล*. [เอกสารประกอบการสอน]. คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- หทัยกาญจน์ เขียวบุตร. (2555). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองกับการรับรู้คุณค่าแห่งตนของพยาบาลวิชาชีพ* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- Meggison, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development: A Facilitator's guide*. McGraw-Hill.

- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conception analysis of the mood at work organizational spontaneity relationship. *Psychology Bulletin*, 112(2), 310-329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Random House.
- Senge, P. M., McCabe, N. C., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). *Schools that learn: A Fifth Discipline field book for educators, Parents, and everyone who cares about education*. Doubleday.
- Stewart, J. (1996). *Managing change through training and development*. Kogan.
- Swanburg, R. C. (1995). *Nursing staff development: A components of human resource development*. Jones & Bartlett Learning.