



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากมายังทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่รวดเร็วและทันสมัย ส่งผลให้ทุกองค์กร จะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นับเป็นความท้าทายกับองค์กร ก่อให้เกิดทั้ง โอกาสและข้อจำกัดต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งย่อมจะมีผลต่อความสามารถในการแข่งขัน และปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรได้มีการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าย่อมนำองค์กรไปสู่ความสามารถในการเสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันได้ดีเท่านั้น (พสุ เดชะรินทร์, 2541) สภาพการณ์ในปัจจุบันบุคลากรในองค์กรจะต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด (Survival learning) และผสมผสานการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative learning) และก้าวต่อไปอย่างมั่นคง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (จำเรียง วิทยวัฒน์ และเบญมาศ อัมพันธ์, 2540)แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจนำมาใช้บริหารองค์กรที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึงระดับองค์กร ที่จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้นี้ยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่8(2540-2544) ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพและขีดความสามารถที่ได้มาตรฐาน ในปัจจุบันแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลายในประเทศต่างๆ มีองค์กรธุรกิจมากมายได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการบริหารองค์กรจนประสบความสำเร็จ อาทิเช่น Motorola , Shell , Ford Motor Company, Honda, Zerox , Kodak , IBM ฯลฯ (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์, 2542) สำหรับในประเทศไทย องค์กรที่ประกาศตัวว่านำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร คือ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีการศึกษาเรื่อยมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1990 ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็งเก้ (Peter M. Senge) นักวิชาการด้านการเรียนรู้ในองค์กรของ Sloan School of Management แห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) เซ็งเก้เชื่อว่าการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น หากบุคลากรในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าบุคลากรขององค์กรคู่แข่งก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง (Senge, 1990) ในหนังสือ the Fifth Discipline เซ็งเก้อธิบายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มุ่งขยายขีดความสามารถของคนในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้เรียนรู้ถึงสภาพการณ์ในปัจจุบันขององค์กร เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ต้องการจะอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์กรในยุคสมัยของโลกแบบโลกาภิวัตน์(Globalization) ในยุคสมัยของข้อมูลข่าวสาร (Informatic age) ในสังคมแห่งความรู้ (Knowledge society) เนื่องจากในยุคข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี มีความรู้เกิดขึ้นมากมายทุกวินาที คนในยุคนี้จำเป็นต้องศึกษาตลอดชีวิต และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันกับสังคมยุคข่าวสารข้อมูลมากขึ้น(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และทัศนีย์ บุญเติม, 2536) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องเพียรพยายามที่จะพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น เพื่อกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (จำเรียง วิยวัฒน์ และเบญมาศ อ่ำพันธ์, 2540) ซึ่งในอนาคตองค์กรจะได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน เมื่อบุคคลในองค์กรสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง การเรียนรู้ของบุคลากรจึงนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development)

สำหรับองค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพนั้น ในปัจจุบันผู้ใช้บริการมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น รู้จักใช้สิทธิของตนเองมากขึ้น และมีโอกาสเลือกใช้สถานบริการสุขภาพมากขึ้น จึงมีความคาดหวัง และแสวงหาสถานบริการสุขภาพที่สามารถตอบสนองความต้องการที่ตนคาดหวัง ดังนั้นองค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพจึงต้องมีการแข่งขันกันในเรื่องการให้บริการ โดยเน้นการบริการที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการเพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด ซึ่งวิธีการดำเนินการแบบเก่าๆ ความรู้ กลยุทธ์ ลักษณะผู้นำ และเทคโนโลยีในอดีต อาจไม่เพียงพอต่อการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ในโลกธุรกิจในทศวรรษต่อไป ดังนั้นในอนาคตองค์กรที่จะสามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้ จะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเมื่อมี

ความสามารถในการเรียนรู้แล้ว องค์กรย่อมจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะแวดล้อมภายนอก รวมทั้งเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ๆ ขึ้นมาได้อย่างรวดเร็ว และการที่องค์กรจะสามารถเรียนรู้ได้นั้น บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และสร้างสรรค์กระบวนการหรือวิธีการในการทำงานในลักษณะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เนื่องจากโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแหล่งที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในระดับตติยภูมิ(Tertiary care) การให้บริการรักษาพยาบาลจึงมีความซับซ้อนและหลากหลายในการใช้เครื่องมือทางการแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งยังรับผิดชอบในด้านการศึกษาและวิจัย เป็นแหล่งวิชาการ เป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์และเป็นที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพเกือบทุกระดับ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้องกับปรัชญาและภารกิจขององค์กร ประกอบกับในปัจจุบันผู้ใช้บริการมีความรู้ ความคาดหวังต่อคุณภาพบริการสูงขึ้น โรงพยาบาลของรัฐส่วนใหญ่จึงต้องแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพบริการ มีการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ได้แก่ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร(TQM) การนำระบบคุณภาพ ISO มาปรับปรุงคุณภาพบริการ การประกันคุณภาพ (HA) กิจกรรมQC กิจกรรม 5ส เป็นต้น การนำระบบคุณภาพเข้ามาพัฒนาคุณภาพบริการนั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพและต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

ฝ่ายการพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการให้บริการด้านสุขภาพ ประกอบไปด้วยบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในระบบบริการสุขภาพ เป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการมากที่สุด ต้องอยู่กับงานบริการสุขภาพมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรพยาบาลได้อย่างดีที่สุด ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงบุคลากรพยาบาลอย่างต่อเนื่องและก้าวไกลร่วมไปกับการพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยีด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ หากว่าฝ่ายการพยาบาลไม่ก้าวไปพร้อมกับความก้าวหน้าอื่นๆ ในระบบบริการสุขภาพแล้ว ย่อมมีผลให้ความเจริญขององค์การสุขภาพซาลงและอาจก่อให้เกิดภาวะเสี่ยงได้มากขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) จึงนับได้ว่าบุคลากรของฝ่ายการพยาบาลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ฝ่ายการพยาบาลจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถด้านบริหาร วิชาการ ปฏิบัติการพยาบาล และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ยังต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยี ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์เราถือว่าอำนาจมาจากความรู้ พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้ที่แต่ละคนร่ำเรียนมาในอดีตที่เคยคิดว่าเป็นความรู้ ล้ำเลิศรูปและคิดว่าตนเป็นคนเก่งในยุคนั้น หากไม่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนเพิ่มเติมก็จะกลายเป็นคนตกรุ่น ในยุคนี้ การเรียนรู้จึงต้องกระทำทุกสภาพการณ์ตลอดเวลาเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต(Lifelong learning) ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลจะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และบรรยากาศที่ สนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กรให้พยาบาลเป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ได้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร จะทำให้เกิดพลังประสาน (Synergy) เกิดเป็น สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning society) ในที่สุด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ว่าอยู่ในระดับใด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาฝ่ายการพยาบาลไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นการเผยแพร่แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และกระตุ้นให้มีผู้ทำวิจัย ด้านนี้กว้างขวางต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบและโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับใด

2. การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบและโดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามสังกัด อยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ และโดยรวมทุกด้าน
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ และโดยรวมทุกด้าน จำแนกตามสังกัดของโรงพยาบาล

สมมติฐานการวิจัย

เนื่องจากแต่ละองค์กรย่อมมีรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการภายในองค์กรและเป็นแบบฉบับที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (Schein, 1983) โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วยโรงพยาบาลในสังกัดต่างๆ ได้แก่ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดกระทรวงสาธารณสุขย่อมมีโครงสร้างขององค์กร ปรัชญา ภารกิจ และนโยบายที่แตกต่างกัน จากการศึกษาของ วรณัฐ เนตรพิศาลวินัย (2538) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาลลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดกระทรวงกลาโหม มีแนวโน้มแตกต่างกับสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสังกัดกรุงเทพมหานครมีลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลที่อยู่ในสังกัดแตกต่างกัน ย่อมจะมีความเชื่อ ค่านิยมในการทำงาน ปรัชญาของฝ่ายการพยาบาล บรรยายภาคในการทำงาน ภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ และแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่แตกต่างกัน (ศิริพร ดันติพิบูลวินัย, 2538) และส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน สภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันจะทำให้ความสามารถในการทำงานและเรียนรู้แตกต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2521) การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของบุคลากรพยาบาลในฝ่ายการพยาบาลของแต่ละสังกัด จึงย่อมทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล และปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลมีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 สังกัด ได้แก่ สังกัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคือ

ตัวแปรต้น คือ สังกัดของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย สังกัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล 5 ด้าน ได้แก่

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล หมายถึง ความรู้สึก นึกคิด ความรู้ ความเข้าใจของพยาบาลวิชาชีพต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ในด้าน

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คือการที่พยาบาลมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างสรรคิให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการที่จะกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental models) คือการที่พยาบาลมีจิตสำนึกในการที่จะ จำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ มีความกระจำใจกับรูปแบบ

ความคิด ความเชื่อ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานของตนเอง และองค์กรนั้น ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆที่ล้าสมัยไปแล้ว

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) คือการที่พยาบาลช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานร่วมกันที่อยากจะให้เกิดขึ้นกับฝ่ายการพยาบาล ที่ทุกคนทุ่มเทกำลังกายและใจ กระทำให้เกิดขึ้น และทำให้ภาพอนาคตที่เกิดร่วมกัน เป็นไปในทิศทางสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัด และจับต้องได้ และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) คือการที่พยาบาลได้มีการสนทนาและอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดร่วมกัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) คือ การที่พยาบาลมีวิธีการคิด และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆด้วยการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสามารถใช้ผลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลพิจารณาในการปรับปรุงและพัฒนาฝ่ายการพยาบาลที่จะนำไปสู่การป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้สนใจศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กรและระดับชุมชนต่อไป