



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาขึ้นในทุกองค์กรที่ต้องการอยู่รอดในสภาวะเศรษฐกิจของโลกปัจจุบันที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เต็มไปด้วยการแข่งขัน องค์กรต้องมีการจัดการความรู้ ผลักดันให้องค์กรมีองค์ความรู้และความฉลาดทันต่อเหตุการณ์เสมอ

ดริคเกอร์ (Drucker. 2001 : 45) กล่าวว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และมีความรับผิดชอบร่วมกัน ทุกคนในองค์กรต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ทำให้การทำงานมีความมุ่งมั่นมากขึ้น มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่แสดงถึงวิธีการทำงาน ความคิด และการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งความท้าทายที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้องค์กรที่จะก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปรับใช้ความรู้ ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง และนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการแข่งขันในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ต้องสามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรได้สูงสุด องค์กรนั้นก็จะสามารถอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรให้เป็นอมตะหรือยั่งยืน (Sustainable) การสร้างวัฒนธรรม “การเรียนรู้” ในองค์กรให้คนในองค์กรเกิดการใฝ่รู้ ใฝ่รู้ เรียนรู้ในทางที่จะช่วยพัฒนาตนเอง ครอบครัว องค์กร ชุมชน และชุมชนโลก ซึ่งผลของการเรียนรู้ คือ ได้องค์ความรู้ (Knowledge)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดว่าส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ การสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารให้กว้างขวาง ประมวลผลความรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้อง รวดเร็ว ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ข้าราชการเป็นผู้มีความรู้ในวิชาการสมัยใหม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีคุณธรรม ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการจัดการความรู้ จึงถูกจัดให้เป็นประเด็นการวัดความสำเร็จขององค์กรตามคำรับรองการปฏิบัติราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา รวมถึงแผนการพัฒนาระบบราชการตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสำนักงานคณะกรรมการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2

พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดกรอบแนวทางยุทธศาสตร์ให้ส่วนราชการพัฒนาขีดสมรรถนะองค์การด้วยการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะเสริมสร้างทุนองค์การ ทุนมนุษย์ และทุนสารสนเทศ ในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้สามารถพัฒนาระบบงานให้เพิ่มคุณค่า (Value creation) และมูลค่าเพิ่ม (Value added) โดยที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดให้มีการประเมินส่วนราชการ ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR scorecard) และ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในการพัฒนาองค์การ และให้นำน้ำหนักความสำคัญในการให้เงินรางวัลตามผลงาน และที่ผ่านมาก็เกือบทุกหน่วยงานได้มุ่งเน้นที่การให้ความรู้และฝึกอบรมแก่บุคลากร ซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น ซึ่งไม่ใช่องค์ความรู้ที่สำคัญที่จะผลักดันให้เกิดความสำเร็จขององค์การได้

ดังนั้น การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ทำให้เป็นองค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้สมาชิกในองค์กรทุกคนกระตือรือร้นพัฒนาตนเองตลอดเวลาและต่อเนื่อง และสามารถสร้างและนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอันเป็นการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ วิธีการนำการจัดการความรู้ (Knowledge management หรือ KM) คือ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปรับแนวคิดให้เน้นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning organization) (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2548 : 13)

สำหรับองค์กรที่ให้บริการด้านสุขภาพนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้ผู้รับบริการมีโอกาส ได้รับข้อมูลข่าวสารและ มีความรู้เรื่องสุขภาพมากขึ้น ได้ทราบสิทธิของตนเองมีโอกาสเลือกใช้สถานบริการสุขภาพมากขึ้น และความคาดหวังต่อการได้รับบริการสูงขึ้น ในอนาคตองค์กรที่จะสามารถอยู่รอด และประสบความสำเร็จในการแข่งขันได้จะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเมื่อมีความสามารถในการเรียนรู้แล้วองค์กรย่อมจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะประสบการณ์ในอดีตที่แต่ละคนเรียนรู้มาเป็นบทเรียนที่ดี ในการนำบทเรียนนั้นมาป้องกันและแก้ไขเมื่อประสบกับเหตุการณ์นั้น ๆ อีก (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544 : 40)



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา³

โรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี เป็นองค์กรทางด้านสุขภาพอีกองค์กรหนึ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อที่จะได้รับรองมาตรฐานคุณภาพในองค์กร (Hospital accreditation : HA) รวมถึงการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion hospital : HPH) ตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขปี 2548 และการผ่านเกณฑ์สำหรับการมอบประกาศเกียรติคุณโรงพยาบาลคุณภาพตามมาตรฐานบริการสาธารณสุข (Hospital care award audit : HCQA) แต่การดำเนินการของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี เป็นไปอย่างล่าช้าและพบปัญหาอุปสรรคในหลาย ๆ ด้านเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพองค์กรซึ่งได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ระบบข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาได้ง่ายขึ้น องค์กรมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ใหม่ บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดแรงจูงใจมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและผู้นำเห็นความสำคัญสนับสนุนในการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผลจากการพัฒนาดังกล่าวย่อมส่งผลดีต่อบุคลากร องค์กรเพื่อก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจของผู้รับบริการและชุมชนต่อไป

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี จึงต้องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลหนองแค และใช้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึง สภาพ ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แล้วนำผลดังกล่าวไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในรูปแบบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์และแนวคิดสู่การปฏิบัติในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา⁴

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อนำผลการวิจัยมากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี ซึ่งผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางการจัดการโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรีสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาได้ง่ายขึ้น มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ใหม่ สนับสนุนบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นแรงจูงใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และผู้นำเห็นความสำคัญ สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติ ซึ่งผลจากการพัฒนาจะนำไปสู่ การผ่านการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขด้วย

ขอบเขตการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี จำนวน 173 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยศึกษาช่วงตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2553 ถึงวันที่ 4 กรกฎาคม 2553
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานะในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน
 - 3.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) ระบบข้อมูลข่าวสาร 3) การใช้ทรัพยากรมนุษย์ 4) วัฒนธรรมองค์กร และ 5) ภาวะผู้นำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักทฤษฎี ได้แก่ แนวคิดของเซ็งเก้ (Senge. 1994 : 45) ; มาร์ควาร์ดท์ และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds. 2002 : 12) ; การ์วิน (Garvin. 2000 : 121) ; เบนเนทท์ และ โอเบรียน (Bennett & O'Brien. 1994 : 63) ; และ ไคเซอร์ (Kaiser. 2001 : 51) ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่สำคัญไปพิจารณาใช้กับโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี เพื่อให้เข้ากับสภาพบริบท และตรงกับแนว



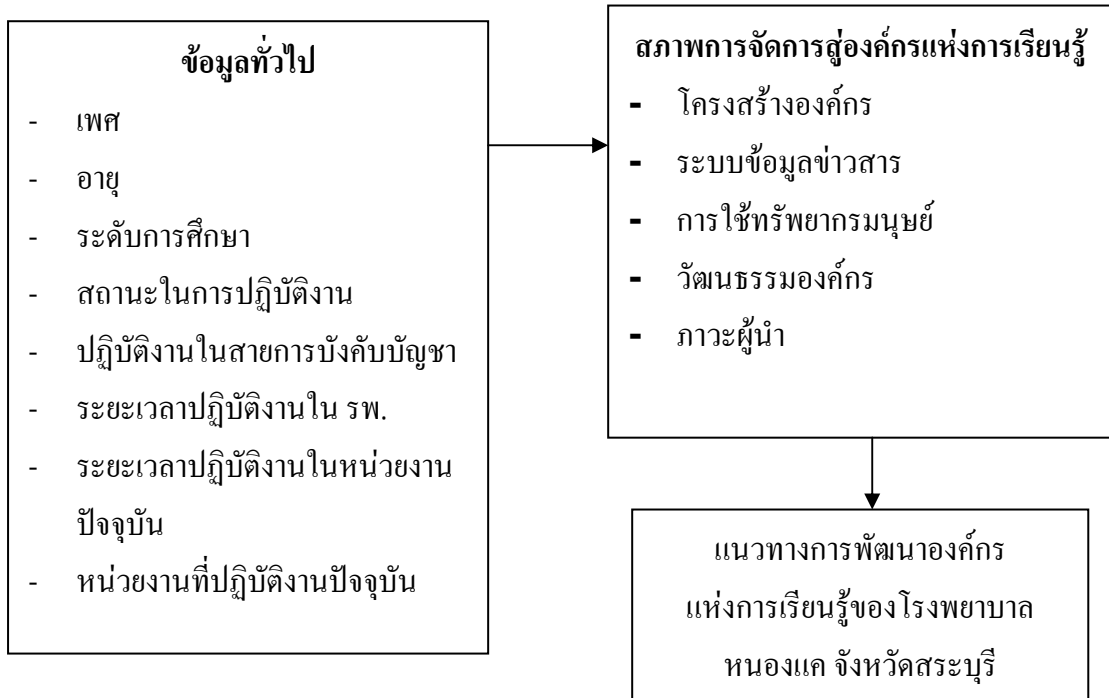
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

5

ปฏิบัติให้มากที่สุด แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี ได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้ โครงสร้างองค์กร ระบบข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำ ดังแสดงในภาพประกอบ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอกำหนดนิยามศัพท์สำคัญที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้
เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุเต็มของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 กลุ่ม จำแนกเป็น ต่ำกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแต่ละคน แบ่งเป็น 4 ระดับ จำแนกเป็นต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา⁶

สถานะในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานะในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 กลุ่ม จำแนกเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา หมายถึง ตำแหน่ง สถานภาพหรือหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นคณงาน/ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน และอื่น ๆ ให้ระบุ

ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหนองแค หมายถึง อายุงานหรือเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในโรงพยาบาลหนองแค โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม จำแนกเป็น น้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน หมายถึง อายุงานหรือเวลาปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่เริ่มทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม จำแนกเป็นน้อยกว่า 1 ปี 1-2 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

หน่วยงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน หมายถึง สถานที่หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริง ในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 9 กลุ่ม จำแนกเป็นกลุ่มการพยาบาล กลุ่มเวชปฏิบัติ/ศูนย์สุขภาพฯ 2 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายทันตกรรมสาธารณสุข ฝ่ายเภสัชกรรม งานเอกซเรย์ งานชันสูตร งานกายภาพบำบัด/แผนไทย อื่นๆ ให้ระบุ ว่าคือหน่วยงานใด

สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับคะแนนที่ได้จากการศึกษาสภาพขององค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการประเมินที่องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร ระบบข้อมูลข่าวสาร การใช้ทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลหนองแค อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

โรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี หมายถึง โรงพยาบาลของรัฐ ขนาด 90 เตียง สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพในระดับทุติยภูมิ

แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการนำผลที่ได้จากการวิจัย ไปจัดทำแผน ยุทธศาสตร์เพื่อการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพเดิมไปสู่อีกสภาพใหม่ที่ดีขึ้น และนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งหน่วยงานและสายการบังคับบัญชาของทั้งองค์กร ในทุกระดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ระบบข้อมูลข่าวสาร หมายถึง เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก ระบบข้อมูลกลาง การแจ้งข้อมูลข่าวสารเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร

การใช้ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการยกย่องให้รางวัล มีการสอนแลกเปลี่ยน ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากร ตั้งแต่การกำหนด นโยบาย การสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดองค์กรแห่ง การเรียนรู้

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีวิสัยทัศน์เปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ให้อิสระในการตัดสินใจ มีความเป็นธรรม ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง สภาพ ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี
2. ทำให้ได้แผนยุทธศาสตร์เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในรูปแบบ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงพยาบาลหนองแค จังหวัดสระบุรี