

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

An Opinion Survey on Boromarajonani College of Nursing, Chainat and Boromarajonani College of Nursing, Sawanpracharak Nakhonsawan as a Learning Organization.

ภัทรวดี ศรีนวล* สถาพร ถาวรอธิวาสน์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากอาจารย์บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 183 คน เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยใช้สถิติ Crosstabs

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศได้รับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านแบบแผนความคิด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะตามตำแหน่งงานสนับสนุน และผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1 – 5 ปี และ 16 – 20 ปี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1 – 5 ปี การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานสนับสนุน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 11 – 15 ปี

ข้อเสนอแนะของการวิจัย ควรจัดกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ผู้บริหาร อุปกรณ์และการบริหารจัดการในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ ควรทำวิจัยเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากกลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยพยาบาลในเขตภูมิภาคกับส่วนกลาง

Abstract

The purpose of this study was to conduct an opinion survey on Boromarajonani college of Nursing, Chainat and Boromarajonani college of Nursing, Sawanpracharak Nakhonsawan as a learning organization. Data were obtained through questionnaires presented to 183 members of support staff, Crosstabs were employed in analyzing the comparative opinions.

Results from the opinion survey on the nursing college as a learning organization indicated that personal excellence received the highest mean score. Second in the mean score were shared visions. Team learning and systematic thinking had the lowest mean score. of opinions on the nursing college as

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนชัยนาท

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

a learning organization based on personal excellence indicated that difference in demographic characteristics did not result in significant difference of opinions. With regard to mental model, difference in demographic characteristics did not result in difference in opinions except for respondents with education lower than bachelor's degree, in the support staff, and working between 1 – 5 years or 16 -20 years. With respect to shared visions, difference in demographic characteristics did not result in significant difference of opinions except for respondents who had no undergraduate degree or worked between 1 – 5 years. Difference in demographic characteristics did not result in significant difference in team learning except for respondents with no undergraduate degree, being a member of support staff, and having worked for 11 – 15 years and 16 – 20 years. Difference in demographic characteristics did not result in difference in systematic thinking except for respondents without an undergraduate degree and working for 11 – 15 years.

Recommendations from this study include better preparation of personnel, management in both academic and support positions and equipment required to make the implementation of learning organization successful. Further research making comparison with similar organizations from the central region is also recommended.

ความสำคัญของปัญหา

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด โดยจะมีการสร้างสมฐานความรู้ (Knowledge Based) และสินทรัพย์

อัจฉริยภาพ (Intellectual Capitals) เช่นก็ (Senge, 2000) ได้ขยายความองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้นว่าเป็นองค์การที่สมาชิกได้ใช้ศักยภาพสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานที่ตนต้องการอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ ได้อย่างเสรี สามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในมวลสมาชิกขององค์การ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบัน กระแสแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดเป็นการบริหารสมัยใหม่รูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ การ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจภาคเอกชน สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบบริหาร ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพทั้งองค์การ ดังปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” และได้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าประเภทใด ๆ วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ยังได้กล่าวสนับสนุนอีกว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อว่าคนยิ่งเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาทที่ผู้วิจัยปฏิบัติงาน และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ซึ่งเป็นวิทยาลัยพยาบาลในพื้นที่ใกล้เคียงกับผู้วิจัยปฏิบัติงาน ถึงความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ในการศึกษาดังกล่าวจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำเสนอผู้บริหารและผู้มีอำนาจในการตัดสินใจทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
- 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

ประชากร

ประชากร กลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ อาจารย์และบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท ซึ่งประกอบไปด้วย อาจารย์ จำนวน 32 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย อาจารย์ จำนวน 65 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 46 คน รวม 183 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นชุดแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีข้อคำตอบให้เลือก
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจำนวน 40 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) นำผลของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าเท่ากับ 1
2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try - out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่นอกเหนือจากกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .9642

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ติดตามขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย
2. ใช้แบบสอบถามที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงนำไปสอบถาม จำนวน 183 ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นด้วย ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ดังนี้ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ โดยใช้ Crosstabs

สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี วุฒิการศึกษาปริญญาโท มีลักษณะตามตำแหน่งสายงานสนับสนุน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1-5 ปี และ 11-15 ปี

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ พบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ มีดังนี้

ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติในวิทยาลัยที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ด้านแบบแผนความคิด พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ลักษณะ

ตามตำแหน่งงานสนับสนุน และผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1 – 5 ปี และ 16 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 1 – 5 ปีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานสนับสนุน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้จบการศึกษาระดับอื่น ในด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกัน สอดคล้องกับ รัตนาน ปานภูทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาทและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ด้าน บุคคลมีความเป็นเลิศ

	ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ : จำนวน (ร้อยละ)					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	18(6.2)	19(48.7)	2(5.1)	39(100.0)
ปริญญาตรี	-	-	13(26.0)	34(68.0)	3(6.0)	50(100.0)
ปริญญาโท	-	-	17(19.3)	61(69.3)	10(11.4)	88(100.0)
ปริญญาเอก	-	-	1(16.7)	4(66.7)	1(16.7)	6(100.0)
ลักษณะงานตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร	-	-	1(5.6)	15(83.3)	2(11.1)	18(100.0)
อาจารย์	-	-	18(23.4)	52(67.5)	7(9.1)	77(100.0)
งานสนับสนุน	-	-	30(34.1)	51(58.0)	7(8.0)	88(100.0)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย						
1 – 5 ปี	-	-	13(36.1)	22(61.1)	1(2.8)	36(100.0)
6 – 10 ปี	-	-	6(18.8)	24(75.0)	2(6.3)	32(100.0)
11 – 15 ปี	-	-	10(27.8)	26(72.2)	-	36(100.0)
16 – 20 ปี	-	-	8(25.8)	18(58.1)	5(16.1)	31(100.0)
21 – 25 ปี	-	-	10(41.7)	11(45.8)	3(12.5)	24(100.0)
26 ปี ขึ้นไป	-	-	2(8.3)	17(70.8)	5(20.8)	24(100.0)

ตารางที่ 2 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชัยนาทและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ด้านแบบแผนความคิด

	ด้านแบบแผนความคิด : จำนวน (ร้อยละ)					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	4(10.3)	22(56.4)	12(30.8)	1(2.6)	39(100.0)
ปริญญาตรี	-	1(2.0)	20(40.0)	27(54.0)	2(4.0)	50(100.0)
ปริญญาโท	-	-	28(31.8)	54(61.4)	6(6.8)	88(100.0)
ปริญญาเอก	-	-	1(16.7)	5(83.3)	-	6(100.0)
ลักษณะงานตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร	-	-	5(27.8)	12(66.7)	1(5.6)	18(100.0)
อาจารย์	-	-	25(32.5)	50(64.9)	2(2.6)	77(100.0)
งานสนับสนุน	-	5(5.7)	41(46.6)	36(40.9)	6(6.8)	88(100.0)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย						
1 – 5 ปี	-	1(2.8)	18(50.0)	17(47.2)	-	36(100.0)
6 – 10 ปี	-	2(6.3)	12(37.5)	18(56.3)	-	32(100.0)
11 – 15 ปี	-	1(2.8)	14(38.9)	21(58.3)	-	36(100.0)
16 – 20 ปี	-	1(3.2)	14(45.2)	12(38.7)	4(12.9)	31(100.0)
21 – 25 ปี	-	-	9(37.5)	12(50.0)	3(12.5)	24(100.0)
26 ปี ขึ้นไป	-	-	4(16.7)	18(75.0)	2(8.3)	24(100.0)

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชัยนาทและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน : จำนวน (ร้อยละ)					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	20(51.3)	16(41.0)	3(7.7)	39(100.0)
ปริญญาตรี	-	-	19(38.0)	27(54.0)	4(8.0)	50(100.0)
ปริญญาโท	-	4(4.5)	24(27.3)	54(61.4)	6(6.8)	88(100.0)
ปริญญาเอก	-	-	1(16.7)	4(66.7)	1(16.7)	6(100.0)
ลักษณะงานตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร	-	-	-	15(83.3)	3(16.7)	18(100.0)
อาจารย์	-	4(5.2)	26(33.8)	44(57.1)	3(3.9)	77(100.0)
งานสนับสนุน	-	-	38(43.2)	42(47.7)	8(9.1)	88(100.0)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย						
1 – 5 ปี	-	-	19(52.8)	16(44.4)	1(2.8)	36(100.0)
6 – 10 ปี	-	-	10(31.3)	21(65.6)	1(3.1)	32(100.0)
11 – 15 ปี	-	1(2.8)	15(41.7)	20(55.6)	-	36(100.0)
16 – 20 ปี	-	1(3.2)	10(32.3)	16(51.6)	4(12.9)	31(100.0)
21 – 25 ปี	-	2(8.3)	6(25.0)	12(50.0)	4(16.7)	24(100.0)
26 ปี ขึ้นไป	-	-	4(16.7)	16(66.7)	4(16.7)	24(100.0)

ตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชัยนาทและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม : จำนวน (ร้อยละ)					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1(2.6)	3(7.7)	21(53.8)	11(28.2)	3(7.7)	39(100.0)
ปริญญาตรี	-	1(2.0)	19(38.0)	28(56.0)	2(4.0)	50(100.0)
ปริญญาโท	-	6(6.8)	29(33.0)	46(52.3)	7(8.0)	88(100.0)
ปริญญาเอก	-	-	-	5(83.3)	1(16.7)	6(100.0)
ลักษณะงานตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร	-	-	3(16.7)	13(72.2)	2(11.1)	18(100.0)
อาจารย์	-	6(7.8)	27(35.1)	39(50.6)	5(6.5)	77(100.0)
งานสนับสนุน	1(1.1)	4(4.5)	39(44.3)	38(43.2)	6(6.8)	88(100.0)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย						
1 – 5 ปี	1(2.8)	1(2.8)	16(44.4)	17(47.2)	1(2.8)	36(100.0)
6 – 10 ปี	-	3(9.4)	10(31.3)	18(56.3)	1(3.1)	32(100.0)
11 – 15 ปี	-	2(5.6)	19(52.8)	14(38.9)	1(2.8)	36(100.0)
16 – 20 ปี	-	2(6.5)	13(41.9)	12(38.7)	4(12.9)	31(100.0)
21 – 25 ปี	-	2(8.3)	5(20.8)	14(58.3)	3(12.5)	24(100.0)
26 ปี ขึ้นไป	-	-	6(25.0)	15(62.5)	3(12.5)	24(100.0)

ตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี ชัยนาทและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ : จำนวน (ร้อยละ)					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	2(5.1)	21(53.8)	12(30.8)	4(10.3)	39(100.0)
ปริญญาตรี	-	1(2.0)	20(40.0)	27(54.0)	2(4.0)	50(100.0)
ปริญญาโท	1(1.1)	2(2.3)	31(35.2)	50(56.8)	4(4.5)	88(100.0)
ปริญญาเอก	-	-	2(33.3)	3(50.0)	1(16.7)	6(100.0)
ลักษณะงานตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร	-	-	3(16.7)	14(77.8)	1(5.6)	18(100.0)
อาจารย์	1(1.3)	2(2.6)	32(41.6)	38(49.4)	4(5.2)	77(100.0)
งานสนับสนุน	-	3(3.4)	39(44.3)	40(45.5)	6(6.8)	88(100.0)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย						
1 – 5 ปี	-	1(2.8)	16(44.4)	18(50.0)	1(2.8)	36(100.0)
6 – 10 ปี	-	1(3.1)	15(46.9)	16(50.0)	-	32(100.0)
11 – 15 ปี	-	1(2.8)	17(47.2)	17(47.2)	1(2.8)	36(100.0)
16 – 20 ปี	-	1(3.2)	14(45.2)	14(45.2)	2(6.5)	31(100.0)
21 – 25 ปี	1(4.2)	1(4.2)	7(29.2)	11(45.8)	4(16.7)	24(100.0)
26 ปี ขึ้นไป	-	-	5(20.8)	16(66.7)	3(12.5)	24(100.0)

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ พบว่า บุคลากรส่วนมากมีความคิดเห็นตรงกัน คือมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ที่สอดคล้องกับ เซ็นเก้ (Senge, 1990) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งความสามารถถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (Learningful) ของสมาชิกทุกคนและทุกระดับในองค์กรโดยถือว่าทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ (Learners) มีธรรมชาติในการที่จะเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต โดยในวิทยาลัยจะมีการเปิดโอกาสให้อาจารย์และบุคลากรทุกฝ่ายได้พัฒนาตนเองตามแผนของวิทยาลัยและ

พัฒนาตนเองในเรื่องที่สนใจตามความต้องการ สอดคล้องกับทฤษฎีของ บดินทร์ วิจารณ์ (2549) ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถนำเอาความชาญฉลาด ที่สะสมไว้ของบุคลากรของตนมาใช้ได้อย่างได้ผล ความสามารถนี้เมื่อบวกกับการเอื้ออำนาจ (People Empowerment) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เทคโนโลยีและสถานะที่ดีขึ้นขององค์กรจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพขององค์กรได้อย่างดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ผู้บริหาร และการบริหารจัดการในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ
2. ควรทำวิจัยเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากกลุ่มตัวอย่างจากวิทยาลัยพยาบาลในเขตภูมิภาคกับส่วนกลาง

บรรณานุกรม

บดีรินทร์ วิจารณ์. (2549). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2553, จาก <http://www.kodmhai.com/m8/T1.html>

รัตนา ปานภูทอง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). **โรงเรียน: การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The art and Practice of the Learning Organization**. New York : Doubleday.

_____ (2000). **School That Learn I**. New York: Doubleday.