

รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล*

นฤมล จันทร์สุข ค.ศ.** อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ค.ศ.***
ปทีป เมธาคณวุฒิ Ph.D.****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด ของ นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 3) นำเสนอรูปแบบและกลยุทธ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 15 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูล เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 20 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์และแบบสอบ ถามผู้คุณวุฒิด้วยเทคนิค EDFR แบบประเมินความเหมาะสมของ(ร่าง)รูปแบบและกลยุทธ์ การวิเคราะห์ ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์สาระ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิคการ วิจัยแบบ EDFR

ผลการวิจัยพบว่า

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ตามแนวคิดองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) องค์กร 3) บุคคล 4) ความรู้ และ 5) เทคโนโลยี โดย ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รูปแบบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล ในการพัฒนารูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบ 3) แนวทางการดำเนินการพัฒนา ประกอบ ด้วยการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านพลวัตการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีม และองค์กร (2) ด้านองค์กร มุ่งเน้นพัฒนากลยุทธ์ วิสัยทัศน์ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร (3) ด้าน บุคคล มุ่งเน้นการเพิ่มอำนาจให้กับบุคคล และการทำงานเป็นทีมและเครือข่าย (4) ด้านความรู้ มุ่งเน้นการ จัดการความรู้ และ (5) ด้านเทคโนโลยี มุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และเพื่อการเพิ่ม พูนความรู้ และ 4) แนวทางการประเมินการดำเนินการพัฒนา กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย 10 กลยุทธ์หลัก 36 กลยุทธ์รอง และ 38 โครงการ

คำสำคัญ : รูปแบบและกลยุทธ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ วิทยาลัยพยาบาล

* ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช

** นิสิตระดับคุณวุฒิปบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**** ศาสตราจารย์กิตติคุณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A MODEL AND STRATEGIES FOR DEVELOPING LEARNING ORGANIZATION OF NURSING COLLEGES*

Naruemon Jansook Ph.D ** Arunee Hongsiriwat Ph.D ***

Pateep Methakunavudhi Ph.D ****

Abstract

The purposes of this research were : 1) to study the characteristic of learning organization based on the concepts of scholars in domestic and foreign institutes ; 2) to explore current problems for developing learning organization and 3) to develop a model and strategies for learning organization of Nursing Colleges. The data have been collected from the following sample groups : 1) Directors of Nursing Colleges (total of 15); 2) Senior experts who provided data on the development of (draft) for developing learning organization of Nursing Colleges (total of 20) and 3) Senior experts who validated a (draft) model (total of 6). Research instrument were : document analysis forms, questionnaire forms, interview forms, forms for interviewing experts based on Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR), forms for the validation of (draft) model and strategies suitability. The data analysis was conducted by means of content analysis, frequency, percentage, means, and standard deviation and EDFR.

Research results were : The current conditions of Nursing Colleges under the learning organizational concept were dynamic of learning, organization, people, knowledge and technology. Overall and each aspects were at high level. The development model consist of 1) Principles and reasons to develop a model for learning organization; 2) Objectives for developing learning organization; 3) guidelines : (1) dynamic of learning (to focus on individual learning, team learning and organizational learning); (2) organization (to focus on strategies, vision, structure and Organization culture); (3) people (to focus on people empowerment, teamwork and network); (4) knowledge (to focus on knowledge management); (5) technology (to focus on technology for knowledge management and learning), 4) Guidelines for evaluating. The strategies for learning organization of Nursing Colleges of 10 primary Strategies, 36 secondary strategies, and 38 projects.

Keywords : A model and strategies, learning organization, Nursing Colleges

* The 90th Anniversary of Chulalongkorn University Fund

** Ph.d.Candidate, Higher Education Program, faculty of Education, Chulalongkorn University

*** Assistant Professor ,faculty of Education, Chulalongkorn University

**** Professor Emeritus, faculty of Education, Chulalongkorn University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสภาวะแวดล้อมและวัฒนธรรมต่างๆ ส่งผลให้การทำงานในโลกยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น องค์กรจะต้องมีบทบาทในการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคคลมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กรได้สูงสุด เนื่องจากยุคนี้ทรัพยากรบุคคลกลายเป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์กรและการทำงาน องค์กรจะมีการสร้างฐานความรู้ (Knowledge based) และทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง คือ การปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)¹ สอดคล้องกับคำกล่าวของ เซนเก้ (Senge)² ที่ว่า “การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้อยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมแห่งอนาคตนั้น จะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ” ดังนั้นการที่บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก็จะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ช่วยยกระดับคุณภาพขององค์กร ตลอดจนช่วยเสริมศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ประกอบกับระบบการจัดองค์กรแบบราชการซึ่งใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในอนาคต ภายใต้สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) โดยจะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการจัดองค์กรของตนตามความรู้ ซึ่งจะทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกันอย่างสูงสุด โดยจะมีการสร้างสมฐานความรู้ (Knowledge Based) และทรัพย์สินทางปัญญา

(Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันกระแสแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดเป็นการบริหารสมัยใหม่รูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจภาคเอกชน โดยประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ³ ดังปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และได้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ”⁴

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงควรต้องมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

2. ศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

3. นำเสนอรูปแบบและกลยุทธ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สถาบันการศึกษาโดยเฉพาะวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะต้องมีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายใน วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกใน ตัวบ่งชี้ 7.2 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546⁴ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553⁶ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)⁷

แนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัย คือ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge)², มาร์ควอร์ท (Maquardt)⁸ และ มาร์ควอร์ทและเรย์โนลด์ส์ (Marquardt & Reynolds)⁹ โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการ

วิเคราะห์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดต่อมา คือ องค์กรประกอบและการพัฒนารูปแบบตามแนวคิดของคีฟส์ (Keeves)¹⁰ โดยนำมาเป็นกรอบในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล และแนวคิดการพัฒนากลยุทธ์ของเซอร์โตและปีเตอร์ (Certo and Peter)¹¹ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 5 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศในประเทศ ตามสาระที่ปรากฏในเอกสาร รายงานและเว็บไซต์แล้วนำมาวิเคราะห์สาระสำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากการสอบถามผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 312 คน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ประกอบด้วย 3 รอบดังนี้

รอบที่ 1 : การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศในขั้นตอน

ที่ 1 และการศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในขั้นตอนที่ 2 มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีข้อความเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 20 คน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

รอบที่ 2 : การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถาม เพื่อให้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมจำนวน 20 คน ลงความเห็น

รอบที่ 3 : การยืนยันความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิมาสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยเพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range) และตำแหน่งที่ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนตอบ ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ทั้ง 20 คน พิจารณาคำตอบใหม่ แล้วตอบกลับมาอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

เมื่อดำเนินการตามการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ครบทั้ง 3 รอบ แล้วผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 - 2 และ ข้อมูลจาก EDFR

รอบที่ 3 มาร่างรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความครบถ้วนและ ความสมบูรณ์ของร่างรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความครบถ้วน แล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากทุกขั้นตอน รวมทั้งข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 20 คน เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ของ เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo and Peter)¹¹ จัดทำ(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความครบถ้วนและ ความสมบูรณ์ของ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากนั้นผู้วิจัย

ดำเนินการปรับปรุง (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีเนื้อหาครบถ้วน แล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสารโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สาระเพื่อวิเคราะห์ลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศในประเทศ

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt)⁸ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 73 ข้อ ตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ทดลองใช้กับอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท จำนวน 30 คน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือวิจัย มี 3 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์ด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล และแบบสอบถามด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ขั้นตอนที่ 5 เครื่องมือวิจัย มี 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เกี่ยวกับจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล และแบบประเมินความเหมาะสมของ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) พลวัตการเรียนรู้ 2) องค์การ 3) บุคคล 4) ความรู้ และ 5) เทคโนโลยี โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของบัวบุญ อุดมทรัพย์¹² ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ที่การทำงานจะถูกปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติต่อกันยาวนานตามแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมาเป็นรูปแบบที่มุ่งการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ใช้ความคิด

สร้างเสริมมากขึ้น ใช้ข้อมูลความรู้ในการตัดสินใจ เรียนรู้และพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งบุคลากรต้องอาศัยเวลาในการเรียนรู้และปรับตัว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐต้องเป็นไปตามระบบและมีขั้นตอนจึงทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้อย่างซ้ำๆ

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า (ร่าง) รูปแบบมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 อยู่ในระดับมากที่สุด จากการประเมิน (ร่าง) รูปแบบ และได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย

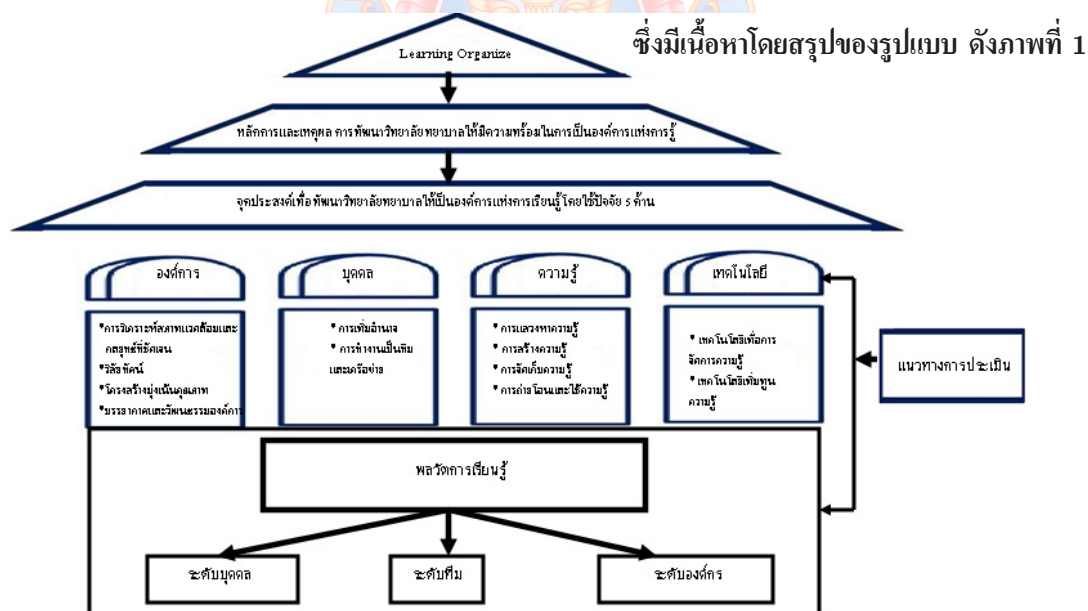
1. ส่วนนำของรูปแบบ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผลของรูปแบบ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบ

2. องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพลวัตการเรียนรู้ ประกอบด้วยการพัฒนาในเรื่องการเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับทีมและการเรียนรู้ระดับองค์กร 2) ด้านองค์กร ประกอบด้วยการพัฒนาในเรื่องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกลยุทธ์ที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ โครงสร้างมุ่งเน้นคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่เกื้อหนุน 3) ด้านบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาในเรื่องการเพิ่มอำนาจให้กับสมาชิก และการทำงานเป็นทีม และเครือข่าย 4) ด้านความรู้ ประกอบด้วยการพัฒนาในเรื่องประกอบด้วยการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้และการถ่ายโอนและใช้ความรู้ 5) ด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มพูนความรู้

2.2 กิจกรรมที่สนับสนุนให้การปฏิบัติแต่ละปัจจัยประสบผลสำเร็จ

2.3 แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกิจกรรม



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

สอดคล้องกับที่มาร์ควอร์ท (Marquardt)⁸ กล่าวว่า องค์การที่ได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน คือ การพัฒนาการเรียนรู้ (Learning) เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นพลวัต (Learning Dynamics) การพัฒนาด้านองค์การ (Organization) เป็นการแปรรูปองค์การ (Organization Transformation) เพื่อให้เอื้อต่อการติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้ การพัฒนาสมาชิกในองค์การ (People) เป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการให้อำนาจแก่บุคคลในองค์การ (People Empowerment) การพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge) เป็นการจัดการความรู้ในองค์การ (knowledge Management) และการพัฒนาด้าน

เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและการติดต่อสื่อสาร การพัฒนาทั้ง 5 ด้านนี้ต้องพัฒนาไปพร้อมกัน

3. ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ในภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า (ร่าง) กลยุทธ์ มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 อยู่ในระดับมากที่สุด จากการประเมิน (ร่าง) กลยุทธ์ และได้ปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ได้กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	โครงการ
การส่งเสริมพลวัตการเรียนรู้ • การส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร • เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	กลยุทธ์เชิงรุก	
	1. สนับสนุนกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในวิทยาลัย
		โครงการพัฒนาแหล่งทรัพยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	2. พัฒนาระบบการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนา	โครงการพัฒนาระบบการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางาน
	3. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต่างวัฒนธรรม	โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
	กลยุทธ์เชิงแก้ไข	
	1. ปรับปรุงระบบการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร	โครงการปรับปรุงระบบการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร
	2. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนางาน	โครงการสนับสนุนการดำเนินการวิจัยและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนางาน
	3. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในองค์การ	โครงการเสริมสร้างความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม
	4. ส่งเสริมกิจกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ต่างวัฒนธรรม	โครงการอบรมภาษาต่างประเทศ

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	โครงการ
	กลยุทธ์เชิงป้องกัน 1. เร่งรัดพัฒนาการเรียนรู้ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	โครงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง
	กลยุทธ์เชิงรับ 1. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้	โครงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในและระหว่างสถาบัน
การพัฒนางานองค์กร • การพัฒนาการบริหารจัดการองค์การ • การพัฒนาภาคีเครือข่าย	กลยุทธ์เชิงรุก 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ	โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
	2. พัฒนาระบบสวัสดิการ	โครงการเสริมสร้างองค์การแห่งความสุข
		โครงการส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร
	3. พัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงาน	โครงการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน
	กลยุทธ์เชิงแก้ไข 1. สร้างวัฒนธรรมคุณภาพ	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพภายในองค์กร
	กลยุทธ์เชิงป้องกัน 1. ปรับปรุงระบบการบริหาร	โครงการปรับปรุงระบบการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล
	กลยุทธ์เชิงรับ 1. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบและช่องทางการสื่อสารภายในวิทยาลัย และระหว่างวิทยาลัยกับเครือข่ายพันธมิตร	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบและช่องทางการสื่อสารภายในวิทยาลัย และภายนอกวิทยาลัย
การพัฒนาบุคลากร • การพัฒนาบุคลากร • การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	กลยุทธ์เชิงรุก 1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร	โครงการเพิ่มพูนสมรรถนะบุคลากร
	2. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	โครงการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม
	3. เสริมสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	โครงการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
	กลยุทธ์เชิงแก้ไข 1. ปรับปรุงระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	โครงการปรับปรุงระบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	โครงการ
	กลยุทธ์เชิงป้องกัน 1. พัฒนาระบบวิเคราะห์กำลังคน	โครงการพัฒนาระบบวิเคราะห์กำลังคน
	2. พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง	โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากร
	กลยุทธ์เชิงรับ 1. ทบทวนระบบการรักษารักษานุคลากรที่มีศักยภาพสูง	โครงการจัดทำระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษานุคลากรที่มีศักยภาพสูง
การพัฒนาการจัดการความรู้ • การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ • การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	กลยุทธ์เชิงรุก 1. เพิ่มสมรรถนะบุคลากรให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
	2. สร้างสรรค์นวัตกรรมจากการจัดการความรู้	โครงการส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมจากการจัดการความรู้
	3. พัฒนาการจัดการสารสนเทศที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	โครงการพัฒนาสารสนเทศที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	กลยุทธ์เชิงแก้ไข 1. พัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้	โครงการพัฒนาระบบและกลไกการจัดการความรู้
	กลยุทธ์เชิงป้องกัน 1. พัฒนาระบบการจัดการสารสนเทศให้ทันสมัยและพร้อมนำไปใช้	โครงการพัฒนาระบบการจัดการสารสนเทศให้ทันสมัยและพร้อมนำไปใช้
	2. สร้างความตระหนักในกระบวนการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	โครงการสร้างความตระหนักในกระบวนการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
	กลยุทธ์เชิงรับ 1. ทบทวนกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร	โครงการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร
	2. เร่งรัดการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียน	โครงการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเรียน

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	โครงการ
การพัฒนาเทคโนโลยี •การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ •การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์เชิงรุก 1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
	2. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	กลยุทธ์เชิงแก้ไข 1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
	2. เร่งรัดพัฒนาพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
	กลยุทธ์เชิงป้องกัน 1. วางระบบการจัดการเทคโนโลยี	โครงการจัดทำระบบการจัดการเทคโนโลยี
	กลยุทธ์เชิงรับ 1. ทบทวนระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	โครงการพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วยกลยุทธ์การพัฒนา 5 ด้าน 10 กลยุทธ์หลัก 36 กลยุทธ์รอง และ 38 โครงการเพื่อพิจารณาตามกลยุทธ์ **กลยุทธ์หลักที่ 1** การส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากร **กลยุทธ์หลักที่ 2** เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ **กลยุทธ์หลักที่ 3** การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร **กลยุทธ์หลักที่ 4** การพัฒนาภาคีเครือข่าย **กลยุทธ์หลักที่ 5** การพัฒนาบุคลากร **กลยุทธ์หลักที่ 6** การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ **กลยุทธ์หลักที่ 7** การจัดองค์การแห่งการเรียนรู้ **กลยุทธ์หลักที่ 8** การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ **กลยุทธ์หลักที่ 9** การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ **กลยุทธ์หลักที่ 10** การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับการศึกษาของดวงใจ เปลี่ยนบำรุง¹³ ได้ศึกษากลยุทธ์สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับวิทยาลัย

พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ประกอบด้วย 9 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนากายภาพและสภาพแวดล้อมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการและการประเมินผลเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) สนับสนุนการบริหารแบบกระจายอำนาจและการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) พัฒนาตัวชี้วัดผ่านการประเมินคุณภาพ และนำไปสู่การเทียบเคียงสมรรถนะกับองค์กรอื่นที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 6) เร่งรัดพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญ 7) ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ๆ 8) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ความรู้เฉพาะสาขาวิชา เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร และ 9) เร่งรัด สรรหา และพัฒนาบุคลากรและระบบ

เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2554-2558)¹⁴ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของวิทยาลัยพยาบาล โดยสอดคล้องกับจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของสถาบันพระบรมราชชนก ในข้อที่ 4) สร้างบุคลากรขององค์กรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการสาธารณสุข สร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่เข้มแข็ง น่ายุติและน่าทำงาน (Green and Happiness Organization : GHO) และข้อที่ 5) พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นอัจฉริยะที่มีประสิทธิภาพสูง (Intelligence and HighPerformance Organization : IHPO)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับวิทยาลัยพยาบาลและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสถาบันพระบรมราชชนกดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับวิทยาลัยพยาบาล

1.1 รูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลที่พัฒนาขึ้นเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการดำเนินการและแนวทางการประเมินที่ชัดเจน ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สามารถนำไปเป็นแนวทางการดำเนินงาน ในการพัฒนาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ในการนำรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง

สาธารณสุขไปใช้ในวิทยาลัยพยาบาล ควรมีการพัฒนาและการประเมินอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากการพัฒนาและการประเมินไปปรับปรุงองค์กรและปรับปรุงวิธีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กรอยู่เสมอ จะทำให้วิทยาลัยพยาบาลมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

1.3 กลยุทธ์การพัฒนาพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ที่พัฒนาขึ้นนั้นเป็นกลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของวิทยาลัยพยาบาลโดยภาพรวม ดังนั้นถ้าวิทยาลัยพยาบาลแห่งใดจะนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ควรมีการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยและสถานการณ์ในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับสถาบันพระบรมราชชนก

2.1 ควรมีการกำหนดคนนโยบาย แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สำหรับวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร

2.2 ควรมีการกำหนดคนนโยบายในการเสริมแรงให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัด พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นให้การเรียนรู้แทรกอยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงานในวิทยาลัยพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างยั่งยืนโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลไปใช้

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับดัชนี (Key Indicators) ของรูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล

4. ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถาบันการศึกษาสังกัดอื่นๆ และองค์กรทางการศึกษาอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- Fullan, M. Leading in a culture of change. San Francisco : Jossey-Bass, 2001.
- Senge, P.M. The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization. New York : Doubleday ,1994.
- วีรวิทย์ มาพะศิรินันท์. องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2546.
- สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการประกันคุณภาพภายใน วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.นนทบุรี : ม.ป.ท., 2556.
- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ. พรินติ้ง, 2554.
- Marquardt, M.J. Building the Learning Organization : A System Approach to Quantum Improvement & Global Success. New York: McGraw-Hill, 1996.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. The Global Learning Organization. New York : Irwin, 1994.
- Keeves, P. J. Model and Model Building Education Research Methodology and Measurement : An International Handbook. 2nd ed. Cambridge Pergamon, 1997.
- Certo, S.C and Peter, P. J. Strategic management : Concepts and Applications. New York : McGraw-Hill, 1991.
- บัวบุญ อุทุมทรัพย์. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
- ดวงใจ เปลี่ยนบำรุง. กลยุทธ์การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.
- สถาบันพระบรมราชชนก. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาพระบรมราชชนก (พ.ศ. 2554-2558). นนทบุรี : สถาบันพระบรมราชชนก, 2554.