

ประสบการณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Experiences of Nursing Instructors in The Royal Thai Army Nursing
College on Learning Organization

บทความวิจัย

องค์อร ประจันเขตต์*

Ong-on Prajankett, R.N., M.S.N.*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามประสบการณ์ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ตามแนวคิดของ Senge (2006) โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 10 คน ใช้วิธีเลือกตามสะดวกจนกว่าข้อมูลจะลงตัว เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และการสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในลักษณะ เดียวกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการ การบริหาร และการบริการวิชาการสู่สังคม บุคลากรในองค์กรมีการหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ มีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ 2) ประสบการณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามวินัย 5 ประการ พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักให้ความสำคัญกับการมีผู้นำที่ดี มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ให้การสนับสนุนในการฝึกฝนเพื่อเกิดวินัยทั้ง 5 ประการ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในคุณสมบัติส่วนบุคคลของบุคลากร ให้ความสนใจกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้วิธีการเรียนรู้หลายรูปแบบ ในทุก ๆ ระดับอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยวางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างมีส่วนร่วม และเน้นย้ำให้ทุกคนมององค์กรแบบภาพรวม ทุกฝ่ายมีความสำคัญ และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกันพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ : ประสบการณ์, อาจารย์พยาบาล, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

This research is aimed at describing the learning organization Follow to the experiences of nursing instructors in the Royal Thai Army Nursing College according to Senge (2006). The research employed qualitative research methodology as phenomenological study. The key informants were ten nursing instructors at the Royal Thai Army Nursing College, who were purposively selected. The data were collected until they reach a point of data saturation by semi-structured interviews. Then run on analyzed by content analysis and conclusions.

Corresponding Author: *ร้อยเอกหญิง, อาจารย์พยาบาล ภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

Email: ong-on14@hotmail.com

The results suggested that the majority of the key informants defined the learning organizational in the same way-a learning organization refers to an organization with continual self-development in terms of academic standards, administration, and academic services to society, with knowledge seeking and exchange, management leadership and giving precedence to learning. Concerning their experiences of the state of being a learning organization under five disciplines, they pointed out importance of having good leaders who pay special focus on personnel development and provide support for training to have all five disciplines. Accordingly, administrators need to understand their personnel's personal qualifications and pay attention to their differences, develop a climate that is conducive to learning, create their motivation and organizational engagement, and encourage them to regularly and continuously use a variety of learning methods at all levels. Furthermore, administrators have to formulate plans to develop individual personnel in an inclusive manner, encourage them to look at the organization as the whole picture that all bodies are equally important, and promote their positive attitudes in order to achieve optimum cooperation in the organization and reach the status of "a learning organization."

Keywords: Experiences, Nursing Instructors, Learning Organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในทุก ๆ ด้าน เป็นผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างดำเนินการปฏิรูปตนเองเพื่อให้สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเพื่อให้องค์กรมีความอยู่รอด มีภูมิคุ้มกันที่มั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ล้วนต้องการกำลังคนที่มีความรู้ มีความสามารถสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) เนื่องจากองค์กรมีทรัพยากรบุคคลเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ องค์กรที่มีความรู้ ความเฉลียวฉลาดสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นทรัพย์สินที่สำคัญขององค์กร และเป็นสิ่งเดียวที่จะประกันความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นสถาบันการศึกษาหนึ่งในสังกัดกองทัพบก มีความต้องการพัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร โดยใช้แนวคิดองค์กรสมัยใหม่ และได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร ว่า "เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ ที่มีความเป็นเลิศ ในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ" (คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, 2554)

การที่จะปรับเปลี่ยนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จึงควรเริ่มต้นและได้รับความร่วมมือจากคณะอาจารย์พยาบาล ที่ถือว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนาองค์กร วิทยาลัยพยาบาลจึงต้องปรับตัวไปสู่บรรยากาศในการบริหารงานในรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตัวเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร ให้การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน ทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ บุคคลในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจำเป็นต้องมีการรับรู้ถึงความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ตรงกันก่อน เพราะประสบการณ์รับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ถ้าไม่มีประสบการณ์ การเรียนรู้ย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ ประสบการณ์จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความคิดรวบยอด ที่จะฝึกฝนตนเองให้เรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสบการณ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล

กองทัพบก ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ และเป็นเรื่องที่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้หรือนักเรียนรู้ (Learners) อีกทั้งยังรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้กับชีวิตของตนเอง และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย แผนงานเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

บทความวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยเรื่องเสียงสะท้อนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อบรรยายการให้ความหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล
2. เพื่อบรรยายวินัย 5 ประการ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามประสบการณ์ของอาจารย์พยาบาล

วิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 : การวางแผนการวิจัย

พื้นที่ในการศึกษา (field)

การวางแผนการวิจัย หัวข้อการวิจัยครั้งนี้ เกิดจากความสนใจของผู้วิจัย ที่มีความต้องการทำงานวิจัยเพื่อนำไปพัฒนางานของตนเอง จึงเลือกที่จะศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ ที่มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ

ระยะที่ 2 : การศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากหนังสือ เอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ตามหลักวินัย 5 ประการของ Senge (2006) ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) 2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) 3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking)

ระยะที่ 3 : การดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือหลักที่สำคัญที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ คือตัวผู้วิจัย ซึ่งได้เตรียมความพร้อมในด้านการใช้ระเบียบวิธีวิจัย และด้านทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) ซึ่งผู้วิจัยได้เตรียมแนวคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า โดยยึดหลักว่าแนวคำถามเป็นเพียงแผนที่มีความยืดหยุ่นในการรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมและตรงประเด็น

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จนกว่าจะได้ข้อมูลอิ่มตัว

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทยทหารบก ว่าสอดคล้องกับปฏินญาเฮลซิงกิ และแนวปฏิบัติ ICH GCP

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบลงภาคสนาม ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธีการ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi- structure interview) และการศึกษาเอกสาร (Documentary study) ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure interview)

ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ในการดำเนินการสัมภาษณ์ จะมีแนวคำถามปลายเปิด ใช้เป็นแนวทางสำหรับการพูดคุยกับผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีการนัดหมายเวลาและสถานที่ที่แน่นอน สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและเป็นการสนทนาแบบเปิดกว้าง (Open interview) เพื่อให้ทราบข้อมูลในเชิงลึก และทำการบันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียง และการจดบันทึก ทั้งนี้ ในขณะสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้การสังเกต (Observation) ลักษณะสีหน้า ท่าทาง แววตา อารมณ์ เสียง และความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลหลักไปด้วย และจดบันทึก (Field-note) ไว้เป็นข้อมูลร่วมกับสัมภาษณ์

เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกันกับผู้ให้ข้อมูลหลัก และสรุปประเด็นตามแนวคำถามเป็น

ระยะ ๆ และจะนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปมาให้ผู้ให้ข้อมูล
หลักตรวจสอบอีกครั้งด้วย

2. การศึกษาเอกสาร (Documentary study)

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
ได้แก่ ประวัติความเป็นมา แผนแม่บท ประจำปี พ.ศ. 2551-
2555 คู่มือประกันคุณภาพ รายงานการประเมินตนเอง (Self
Assessment Report: SAR) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการของ
วิทยาลัย คู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ บันทึก/รายงานการ
ประชุมและข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อเป็นการยืนยันความ
ถูกต้อง สอดคล้องกันของข้อมูล จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ โดย
ทำการศึกษาก่อน ระหว่าง และหลังดำเนินการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในช่วงระยะเวลาของการเก็บข้อมูลภาคสนาม
หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วขั้นตอนที่ผู้วิจัยดำเนินการ
ต่อไปคือ การลดทอนข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนดังนี้ (สุภางค์
จันทวานิช, 2546)

การลดทอนข้อมูล

หลังจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในแต่ละวัน
ผู้วิจัยจะทำการถอดเทปทันที แบบคำต่อคำ (Transcribed
verbatim) ร่วมกับการอ่านบททวนบันทึก เพื่อสร้างข้อสรุปที่
น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการศึกษา เขียนใส่สมุด
และพิมพ์เก็บไว้ในคอมพิวเตอร์โดยแยกตามประเด็นและหัวข้อ
ดังที่กำหนดไว้ในกรอบความคิดในการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อถือได้ (Credible)
ของข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของข้อมูล
ผู้วิจัยดำเนินการโดยการตรวจสอบข้อมูลตามวิธีการตรวจสอบ
ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการตรวจสอบต่างวิธีการรวบรวมข้อมูล
(Method triangulation) คือ การใช้วิธีการต่าง ๆ ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกันมากกว่าหนึ่งวิธี ดังนั้น เพื่อ
เป็นการตรวจสอบยืนยันซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยจึงศึกษาโดยใช้วิธี
การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกตขณะ
สัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้
ของอาจารย์พยาบาลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการ
เก็บรวบรวมข้อมูล และนำผลการวิเคราะห์มา ตรวจสอบความ

ถูกต้องของข้อมูล และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน
เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลให้มากยิ่งขึ้น การวิเคราะห์
ข้อมูลทำตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดระบบ ถอด
เทปบันทึกเสียงคำต่อคำ จัดพิมพ์ข้อมูลลงเครื่องคอมพิวเตอร์
2. หลังจากนั้น ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content
analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ร่วมกับการศึกษาจาก
เอกสาร โดย

2.1 การเปิดรหัส (Open coding) จัดหมวดหมู่
ของข้อมูล (Categorize data) ตามโน้ตค้นวินัย 5 ประการ
ในแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Senge (2006) และแยก
ข้อมูลที่มีความหมายสามารถใช้อธิบายเกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษา
ออกจากข้อมูลที่ไม่มีความหมายและไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2.2 เมื่อกำหนดรหัสตามมโนทัศน์วินัย 5
ประการ กำหนดรหัสย่อย (Sub -categorize data) จากข้อมูล
ที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่แสดงถึงประสบการณ์การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ โดยอาศัยความไวทางทฤษฎี (Theoretical
sensitivity)

2.3 สร้างตารางแสดงรหัส คำนิยามรหัส และ
ตำแหน่งของข้อมูลที่แสดงความหมายของรหัสเป็นรายบุคคล

3. สร้างข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อ
ตอบคำถามการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการศึกษา ตามวัตถุประสงค์
การวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. การให้ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัย
พยาบาลกองทัพบกได้ให้ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในลักษณะที่เหมือนและต่างกัน ดังนี้

ในด้านที่เหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ คือ การให้
ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่มีการ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการ การบริหารและ
การบริการวิชาการสู่สังคม บุคลากรในองค์กรมีการหาความรู้
และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ

ในด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากผู้อื่น
กล่าวคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือองค์กรที่มีผู้บริหาร
ที่มีความเป็นผู้นำที่ดี สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักที่จะเรียนรู้ได้

ดังกล่าวให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักรายหนึ่งว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือ การพัฒนาองค์กรโดยมีผู้นำองค์กรที่เข้มแข็ง มีลักษณะผู้นำที่ดี มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลา”

จะเห็นได้ว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ (9 ใน 10 คน) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปในทางเดียวกัน มีเพียงรายเดียวที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำที่จะมีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. วินัย 5 ประการ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามประสบการณ์ของอาจารย์พยาบาล

2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงการรับรู้เกี่ยวกับความรอบรู้แห่งตน หรือการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคคลนั้นมี 3 องค์ประกอบพื้นฐาน คือ

2.1.1 บุคคลจะต้องรู้จักที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self directed learning) และต้องทำด้วยความตั้งใจ อย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้เกิดจากการถูกบังคับ เหตุผลของการหาความรู้ของผู้ให้ข้อมูลหลัก มักเกิดจากความต้องการเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ และความรู้ที่ต้องการแสวงหาเป็นความรู้ด้านวิชาการเพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน และความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน

2.1.2 บุคคลจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายการทำงาน (Goal commitment) ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงให้เห็นว่า การจะเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้นั้น จะต้องทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมีแรงขับภายในจิตใจตนอย่างมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และต้องทำงานอย่างมีความสุข รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน “เป้าหมายในชีวิตการทำงานคือ การได้เห็นวิทยาลัยพยาบาล เป็นสถาบันที่มีความร่วมมือและประสานประโยชน์ระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง”

2.1.3 ขึ้นอยู่กับการได้รับโอกาส (Depending on opportunistic) เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นสถาบันการศึกษาของกองทัพบก จึงมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเคร่งครัด การจะไปเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของอาจารย์ในแต่ละครั้ง จะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน หากผู้บังคับบัญชาไม่เห็นความสำคัญหรือไม่เข้าใจความต้องการที่จะแสวงหาความรู้ จะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองได้ ดังตัวอย่างข้อมูลให้ผู้สัมภาษณ์ที่ว่า “การได้ไปอบรมในแต่ละ

ครั้ง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าก่อน แล้วจึงมาถามเราว่าไปอบรมได้หรือเปล่า น่าสนใจนะเรื่องนี้ บางครั้งถ้าว่างก็ไป ถ้าไม่ว่างก็ไม่ได้ไป” “การอบรมบางเรื่องที่ ผอ.อนุมัติแล้ว ไม่มีคนไปก็มี เพราะเป็นเรื่องที่เราไม่สนใจ”

2.2 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)

ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงลักษณะแบบแผนความคิดอ่าน ที่เด่นชัดไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.2.1 ความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Problem solving) เป็นแบบแผนความคิดอ่านของผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีความเด่นชัดมากที่สุด จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 ใน 10 คน แสดงถึงความไม่เกรงกลัวต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน และมีความมั่นใจว่าตนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ “การทำงานย่อมมีปัญหา เป็นเรื่องปกติ เพียงแต่เราต้องมึสติอยู่กับตัว ไม่หวั่นไหวกับบุคคลหรือสิ่งที่ไร้สาระ” “เมื่อเกิดปัญหา จะกำหนดทางแก้ไขไว้หลาย ๆ ทาง และจะเลือกวิธีที่เป็นไปได้มากที่สุดก่อน”

2.2.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) ผู้ให้ข้อมูลหลักมีแบบแผนความคิดอ่านที่เป็นคนชอบริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งผู้ที่มีความคิดเหล่านี้ จะเป็นกลุ่มที่มีอายุก่อนข้าน้อย อาจเป็นเพราะต้องการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงาน วัฒนธรรมภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จึงแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ว่า “ในวิทยาลัย รูปแบบการบริหารดูแลเหมือนพวกอนุรักษ์นิยม เคยประชุมอย่างน้อยต้องใช้เวลา 3 - 4 ชั่วโมง แล้วก็ยังไม่ได้ข้อสรุป แบบนี้นั้นต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ วางแผนไปเลยว่าจะพูดอะไร แล้วก็แสดงความคิดเห็น สรุปประเด็นกันออกมาเลย”

นอกจากการแสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารงาน ผู้ให้ข้อมูลหลัก ยังแสดงความคิดที่จะพัฒนาการเรียนการสอน โดยคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนว่า “ก็พยายามสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมั่นใจ เช่น หุ่นแขนให้น้ำเกลือ หุ่นคนไข้ฝึกฟังเสียงหัวใจ และจะคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป เอาไว้ให้เด็กฝึก”

2.2.3 กล้าเผชิญความเปลี่ยนแปลง (Change management) ประเด็นที่ผู้ให้ข้อมูลแสดงให้เห็นถึงแบบแผนความคิดอ่าน คือ การไม่กลัวความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในและภายนอกองค์กร “การเปลี่ยนแปลงเป็นความท้าทายที่ทุกคนต้องเจออยู่แล้ว เพื่อความอยู่รอด” “การเปลี่ยนแปลงมีอยู่ตลอดเวลา โดยลักษณะองค์กรแบบ

ทหาร ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นเรื่องปกติ เราก็ปรับตัวกันไป”

2.3 การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงลักษณะการสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วม ที่เด่นชัดไว้ 3 ประการ ดังนี้

2.3.1 การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ (Participation) ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนให้ข้อมูลว่าตนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จากการจัดประชุมเมื่อ 5 ปีก่อน “ประชุมตอนนั้น พี่ก็ไปร่วมด้วยนะ ได้เห็นความพร้อมเพรียงของคนในวิทยาลัย” “ตอนนั้นที่ประชุมเค้าแบ่งบุคลากรเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อวิเคราะห์ SWOT กันก่อน แล้วครั้งต่อมาก็คนเดิมนั้นแหละมาคิดวิสัยทัศน์กัน”

2.3.2 มีการแปลงวิสัยทัศน์ให้ทราบทั่วถึง (Vision statement) ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนรับทราบตรงกัน โดยบอกว่าผู้บริหารได้แปลงวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกคนทราบ “ผอ. คนใหม่ที่มารับหน้าที่ต่อ มีการแสดงวิสัยทัศน์ โดยนัดวันแถลงนโยบายให้คนทั้งวอ มาเข้าร่วมรับฟัง”

2.3.3 มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร (Ownership) ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงถึงความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน โดยกล่าวว่า “วิทยาลัยพยาบาลเป็นของพวกเราทุกคน ดังนั้นการทำงานทุกอย่างเรามีเป้าหมายเดียวกัน คือ การเห็นการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของวิทยาลัย”

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ มี 4 ลักษณะ ดังนี้

2.4.1 มีการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer) ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนให้ข้อมูลตรงกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมว่า ในวิทยาลัยพยาบาล มีการถ่ายโอนความรู้กันอยู่เสมอ ดังคำพูดที่ว่า “เราก็มีโครงการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน ที่จัดเป็นประจำทุกเดือน ใครไปได้ความรู้จากที่ไหนมาก็มาลงด้วย ถ้าใครไม่มาลงเดี๋ยวจะถูกทวงถามเอง” “โครงการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน ดีมาก เพราะเมื่อฟังผู้ถ่ายทอดจบ ผู้เข้าฟังก็มักมีคำถามและยังแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ เพิ่มเติม แถมยังได้ทานอาหารกลางวันร่วมกันด้วย”

2.4.2 เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (Experience) นอกจากการถ่ายโอนความรู้ สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ “ที่นี่ มีคนเก่งหลายคนนะ และพี่ ๆ ก็สอนงานเราอยู่เสมอ”

“บางทีการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น คือ การสังเกตวิธีคิด วิธีพูด และวิธีทำของรุ่นพี่ ก็ได้ข้อคิดหลายอย่างนะ คนรุ่นก่อนเค้าทำงานกันละเอียดจริง ๆ”

2.4.3 ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Support) การที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้นั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักบอกว่า ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วย ดังนี้ “การจัดโครงการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน เกิดจากแนวคิดของท่าน ผอ.กต. (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) และท่านก็มักถามว่าเมื่อไรจะมีอีกเสมอ” “การเกิดชุมชนนักปฏิบัติของวิทยาลัยไม่เป็นรูปธรรมเสียทีเดียว เพราะผู้บริหารยังให้ความสนใจน้อยเกินไป พวกเราก็ไม่มีแรงกระตุ้น เพราะทำงานแต่ละวันก็หมดเวลาแล้ว”

2.4.4 ต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (Collaboration) บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “ก่อนจะเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนต้องเปิดใจ ทำตัวเป็นน้ำครึ่งแก้ว ไม่งั้นการเรียนรู้ก็ไม่เกิด”

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก มีการคิดอย่างเป็นระบบโดยแสดงให้เห็นถึงจากองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

2.5.1 การมององค์กรเป็นองค์รวม ทุกส่วนมีความสัมพันธ์กัน (Holistic) ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่บอกว่า ทุกฝ่ายในวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันหมด “แต่ละกองแต่ละแผนกต้องทำงานไปพร้อม ๆ กัน เรื่องเดียวกัน ไม่ใช่ต่างคน ต่างความคิด แล้วงานจะเดินได้ยังไง” “ทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กัน ถ้าการทำงานไปติดขัดที่ไหน ก็ส่งผลกระทบถึงกันหมด”

2.5.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดี ทำให้บุคคลมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้ชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น มีผู้ให้ข้อมูลแสดงคำพูดที่น่าสนใจไว้ว่า “ถ้าเรามามัวว่าสิ่งนั้นไม่ดี คนนั้นไม่ดี เราก็จะไม่ติดตามไปด้วยไม่ดีในที่นี้ก็คือ จิตใจเรา พอจิตไม่ดีแล้ว ทำอะไรก็ติดขัดไปหมด” “พี่ว่า... (ยิ้มอย่างมีความหวัง แววตาเป็นประกายอย่างเห็นได้ชัด) อยู่ในวิทยาลัยพยาบาลที่นี่ก็ดีแล้วนะ ไม่อยากดิ้นรนไปที่ไหน อยู่กับพี่กับน้องแล้วสบายใจที่สุด”

2.5.3 การทำงานแบบเชิงรุก (Initiative) ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คนจาก 10 คน แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำเป็นต้องตื่นตัว ทำงานแบบเชิงรุก เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ดังนี้ “สมัยนี้ จะมามัวรับ

คำสั่งจากหน่วยเหนือไม่ได้แล้วนะ ไม่งั้นเราก็ไม่พัฒนาเสียที ต้องริเริ่มทำอะไรใหม่ ๆ เอง แล้วแสดงให้เห็นศักยภาพ ทีนี้เค้าก็จะไม่มาสั่งการอะไรกับเรามากนัก เพราะว่าถือว่าเราจัดการตัวเองได้” “การสอนในห้องเรียนต้องเป็นแบบเชิงรุกแล้ว คือ รุกให้นักเรียนต้องตื่นตัวตลอดเวลา กระตุ้นให้รู้จักคิด วิเคราะห์มากกว่าที่จะฟังการบรรยายหน้าห้องเพียงอย่างเดียว”

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประเด็น ดังนี้

1. การให้ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการ การบริหารและการบริการวิชาการสู่สังคม บุคลากรในองค์กรมีการหาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอยู่เสมอ และต้องมีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ความหมายดังกล่าว สอดคล้องกับ Senge (1994) ที่ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่สมาชิกได้เพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิด (Patterns of thinking) ใหม่ ๆ และแตกแขนงความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนาและแรงบันดาลใจร่วมกัน (Collective inspiration) ของสมาชิกในองค์การ และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ และ Hoy & Miskel (2001 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2544) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยาย ขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรคงาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอยู่อย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยิ่งแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกโดยผู้นำ เป็นที่ยิ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ยิ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเป็นที่ยิ่งองค์การเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

2. วินัย 5 ประการ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามประสบการณ์ของอาจารย์พยาบาล

2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)

จากการตีความและสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงประสบการณ์เกี่ยวกับความรอบรู้แห่งตน หรือการมุ่งสู่ความเป็นเลิศของบุคคลนั้นว่า ต้องประกอบด้วย การรู้จักที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) อย่างตั้งใจ และต่อเนื่อง ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายการทำงาน (Goal Commitment) ทำงานอย่างมีความสุข รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน Senge (1994) กล่าวว่า บุคคลที่มีพันธะผูกพันกับวิสัยทัศน์ที่เกิดจากความสนใจของตนเอง จะพบว่าเขาจะเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังงานที่ผลักดันตัวเองไปให้ถึงวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์นั้นได้ และสุดท้ายขึ้นอยู่กับ การได้รับโอกาส (Depended on Opportunistic) สอดคล้องกับการศึกษาของ อักษรภาค หลักทอง (2548) ที่พบว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างความรอบรู้แห่งตนแก่ลูกน้อง คือ ผู้นำจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ ทำตัวเป็นแบบอย่าง เปิดใจและให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และบอกถึงความเป็นเลิศแห่งตนให้บุคคลอื่นได้รับรู้

2.2 แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)

Senge (1994) กล่าวว่า แบบแผนความคิดอ่านของบุคคลขึ้นอยู่กับภูมิหลังหรือการเลี้ยงดู ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นภาพความคิด การตั้งสมมติฐาน และเรื่องราวที่จะสะท้อนจิตใจของคนนั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงการรับรู้เกี่ยวกับแบบแผนความคิดอ่านว่าต้องประกอบด้วย ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การมีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และต้องกล้าที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง แสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลมีการเตรียมตัวที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอยู่เสมอ ไม่กลัวที่จะเผชิญกับปัญหา แต่มีความมุ่งหวังที่จะแก้ปัญหานั้นอย่างมีแบบแผน ต้องการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546) ที่ว่าการที่จะทำให้คนมีรูปแบบความคิด หรือโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงได้นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนฝึกฝนคนในองค์กรให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้มาทำให้เกิดภูมิปัญญา ที่พร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงจากภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

2.3 การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ และเพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารควรมีการแถลงหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้ว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และสร้างให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดการรวมพลัง (Synergism) เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การศึกษาของวิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์ (2545) พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จะทำให้มีความผูกพันกับองค์กร และก่อให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายตามมา สอดคล้องกับ Senge (2006) ที่กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญของงานที่ตนเองทำ และมีความตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ในขณะที่ Caldwell and Spinks (1990) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำให้ได้ คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์นั้น และสามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบายและกิจวัตรภายในองค์กรได้เป็นผลสำเร็จด้วย

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกว่า ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การเริ่มต้นจากการมีการถ่ายโอนความรู้ การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร จากการศึกษาของ Senge (1994) สมาชิกจะเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้จะต้องอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนกัน มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นองค์กรที่แต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแต่ละคนเรียนรู้ด้วยกัน Marquardt (2002) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นความฉลาดของสมาชิกที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้การเรียนรู้ร่วมกันจะเกิดขึ้นได้ บุคลากรในองค์กรจะต้องเปิดใจให้กว้าง ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และผู้บริหารต้องให้การสนับสนุน เช่น การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำโครงการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking)

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ ในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกว่า ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ การมององค์กรเป็นภาพรวมให้ได้ เพราะทุกส่วนมีความสัมพันธ์กัน บุคลากรในองค์กรต้องมองโลกในแง่ดี และต้องทำงานแบบเชิงรุก สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี เพ็ชรสกุล (2546) ที่พบว่า การคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม การมองว่ามนุษย์เป็นผู้กระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม และเปลี่ยนจากการตั้งรับไปเป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ในอนาคต ในขณะที่ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2543) คนในองค์กรต้องมองเห็นว่าระบบมีการซับซ้อนกันเป็นขั้น ๆ และเชื่อมโยงกระทบถึงหมด จะต้องจับความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ให้ได้

Senge (1994) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรบุคคลในองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ได้มาจากการรอบรู้แห่งตนให้ต่อเนื่อง การที่แต่ละคนมีแนวคิดแบบองค์รวม ทำให้เกิดทัศนวิสัยการมองผลของงานได้อย่างเป็นระบบช่วยให้เห็นรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์พยาบาลมีแบบแผนความคิดอ่านที่หลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับภูมิหลังของแต่ละคน ดังนั้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบุคลากร โดยควรศึกษาพฤติกรรมของแต่ละบุคคลและให้ความสนใจกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผูกพัน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์พยาบาลคิดว่า ตนไม่ได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ตามความต้องการของตน จึงยังมีความรอบรู้แห่งตนอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้วิธีการเรียนรู้หลายรูปแบบ ในทุก ๆ ระดับอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะและเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และเพื่อให้การเรียนรู้ของ

บุคลากรแต่ละคนเป็นไปอย่างมีระบบ วิทยาลัยควรมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลร่วมกับอาจารย์พยาบาล

3. จากการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลมองว่า บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกยังทำงานแบบแยก ส่วนกัน การขอประสานความร่วมมือต่างแผนกหรือต่างกอง ทำได้ยาก การดำเนินงานจึงล่าช้า ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดประชุม เพื่อชี้แจงเน้นย้ำให้ทุกคนมององค์กรแบบภาพรวม ทุกฝ่ายมีความสำคัญ และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีผลต่อการเกิดวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้น ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสพการณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลในแต่ละช่วงวัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อหารูปแบบการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. 2554. *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. เอกสารอัดสำเนา.
- ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และคณะ. 2543. *การประชุมอย่างสร้างสรรค์ ศิลปะแห่งการสร้างพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2544. *โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์. 2545. *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

สุพัตรา วัชรเกตุ, สายสมร เนลยภิตติ และกุสุมา กังหลี. (2551). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้สอน และผู้เกี่ยวข้อง ต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาการพยาบาลพื้นฐาน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 9(1) : 16-29.

สุภาวดี เพชรสกุล. 2546. *ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังขององค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ประเภทสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาวงศ์ จันทวานิช. 2546. *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. *รายงานชุด "แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา" รูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

อักษรารักษ์ หลักทอง. 2548. *การรับรู้แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้ และผลงานวิชาการของอาจารย์ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Caldwell, B.J. & Spinks, J.M. 1990. *The Self - Managing School: Administrative Science Quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed).

Marquardt, M. 2002. *Building the Learning Organization: Master the 5 Elements for Corporate Learning*. California: Davies-Black Publishing.

Senge, P.M. 1994. *The Fifth Discipline Field book*. New York: Doubleday.

Senge, P.M. 2006. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Currency.