

สถานการณ์การจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Situation of Knowledge Management in Nursing Colleges under Praboromarajchanok Institute in the Northeastern of Thailand

อภิรดี เจริญบุญกุล*¹ มาลี ไชยเสนา² จุฑามาส ชมผา²

Apiradee Charoennukul*¹ Mali Chaisena² Chuthamas Chompha²

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
อุบลราชธานี ประเทศไทย 34000

¹Boromarajonani College of Nursing, Sunpasitthiprasong, Ubon Ratchathani,
Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute, Ubon Ratchathani Thailand, 34000

²มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี อุบลราชธานี ประเทศไทย 34000

²Ubon Ratchathani Rajaphat University, Ubon Ratchathani, Thailand, 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล 6 แห่ง จำนวน 254 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ รองผู้อำนวยการ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การจัดการความรู้ขององค์กร แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ 0.80-1.00 และตรวจสอบความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .85 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลวิจัยพบว่า สภาพการจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. 0.64) และค่าเฉลี่ยการปฏิบัติรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. 0.64) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. 0.63) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. 0.63) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. 0.66) ด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. 0.64) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. 0.63) ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลหลักมีมุมมองในแต่ละด้าน ในมิติที่เป็นจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อการนำมาใช้ในองค์กร ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ : สถานการณ์, การจัดการความรู้, วิทยาลัยพยาบาล

Abstract

This mixed methods research aims to study the knowledge management situation in nursing colleges under Praboromarajchanok Institute (PBRI) in the Northeastern of Thailand. The research consists of a sample group: 254 nursing instructors and support personnel in 6 nursing colleges. The key informant is the deputy director, nursing instructors, and support staff. The research tool includes an organization's knowledge

Corresponding Author: Email: apiradee@bcnsp.ac.th

วันที่รับ (received) 20 ก.ย. 2565 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 11 ธ.ค. 2565 วันที่ตอบรับ (accepted) 24 ธ.ค. 2565

management questionnaire, group discussion questions, and in-depth interviews, reviewed for content validity by five experts. The index of item-objective congruence ranged from 0.80 to 1.00. The Cronbach's alpha coefficient was .85. Quantitative was analyzed by descriptive analysis and qualitative data was processed by content analysis.

The results indicated that the situation of knowledge management in nursing colleges under PBRI in the Northeastern of Thailand showed an overall performance average score was high level ($\bar{X} = 4.31$, S.D. 0.64). Considering each of the six aspects, they all had a high performance average score. The highest aspect is the administrator ($\bar{X} = 4.37$, S.D. 0.64), followed by communication ($\bar{X} = 4.36$, S.D. 0.63), learning ($\bar{X} = 4.34$, S.D. 0.63), personnel ($\bar{X} = 4.33$, S.D. 0.66), organization ($\bar{X} = 4.32$, S.D. 0.64) and information technology ($\bar{X} = 4.18$, S.D. 0.63) respectively. The key informant had views on knowledge management in each aspect regarding strengths and points that should be developed for applying in organization.

The results of this research will serve as the basic information for further development of the institute's knowledge management model to become a learning organization.

Keywords: Situation, knowledge management, nursing colleges

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลให้ทุกองค์กรมีการขับเคลื่อน ปรับรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งหมายถึงองค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ บุคลากรใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุค "Thailand 4.0" ซึ่งการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน¹ ดังนั้นความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัว เพิ่มศักยภาพในการสร้างผลงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ รวมทั้งมีความสามารถในการแข่งขันสูงสุดได้นั้น^{2,3} จึงต้องเป็นลักษณะ Knowledge 4.0 ซึ่งเป็นความรู้ที่คนในองค์กรพร้อมนำมาใช้เป็นฐานในการคิด วิเคราะห์ ออกแบบ ตัดสินใจ นำสู่วิธีการปฏิบัติงานที่ดี^{3,4} และต้องสามารถบูรณาการการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในทุกมิติ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร และสังคม³

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล เอกสารต่างๆ ในองค์กร และแหล่งความรู้ต่างๆ แล้วนำมาแลกเปลี่ยน แบ่งปัน สรุป ประมวลและจัดเก็บให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคน

ในองค์กรสามารถเข้าถึงและพร้อมนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ และเผยแพร่ การจัดการความรู้ จึงเป็นการเรียนรู้แบบซอกอยู่กับงานสามารถผสานและกลมกลืนไปกับการใช้ชีวิต⁵ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การจัดการความรู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้^{4,6,7,8,9} ในส่วนภาครัฐของประเทศไทย ได้มีการกำหนดการจัดการองค์ความรู้ ไว้ในมาตราที่ 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ของส่วนราชการเองเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถตามภารกิจ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ¹⁰ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานภาครัฐควรต้องดำเนินการจัดการความรู้ เพื่อเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพองค์กรแบบยั่งยืน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2680) ในยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นให้หน่วยงานปรับวัฒนธรรมการทำงานที่ใช้ความรู้เป็นฐาน นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างคุ้มค่า เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม¹¹

วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ทั่วประเทศ

จำนวน 30 แห่ง แต่ละแห่งได้นำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้ในพันธกิจต่างๆของสถาบันอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษา นำร่องของคณะกรรมการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ¹² เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานจัดการความรู้ พบว่าบุคลากร ร้อยละ 25 ในองค์กรที่ยังมีมุมมองว่าการจัดการความรู้ว่าเป็นภาระงานเพิ่มเติมจากการทำงานประจำ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการนำความรู้ที่ฝังลึก (Tacit knowledge) และประสบการณ์การเรียนรู้ในตัวบุคคลออกมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบกับข้อเสนอจากการคณะกรรมการตรวจประเมินการประกันคุณภาพของสถาบัน เกี่ยวกับผลการดำเนินงานในภาพรวมในปีการศึกษา 2564¹² พบว่าในแต่ละสถาบันการศึกษาพยาบาล มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามประเด็นที่กำหนดเป็นระยะตามวงรอบ แต่การสรุปสาระและการนำชุดองค์ความรู้ที่เป็นผลลัพธ์การจัดการความรู้จากแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ มาใช้ประโยชน์เพื่อการเรียนรู้ยังขาดความต่อเนื่อง การจัดเก็บความรู้ยังไม่เป็นระบบ และยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในสถาบันบางส่วนยังไม่สามารถเข้าถึงและนำชุดความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่อง ยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการค้นคว้าการเรียนรู้ไม่มากเท่าที่ควร จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัจจุบันบางส่วนของกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดและอุปสรรคสำคัญที่จะพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตได้ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและดำเนินการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยสภาพการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ ที่นำเสนอการวิจัยระยะแรก เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำถามการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือในภาพรวมและรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและบูรณาการแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้^{3,13,14,15} โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพการจัดการความรู้โดยสังเคราะห์องค์ประกอบแบ่งได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านบุคลากร ด้านการสื่อสาร ด้านการเรียนรู้ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) แบบแผนคู่ขนาน (Concurrent or Simultaneous Design) ทำการวิจัยระยะเดียวที่เก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณพร้อมกันทั้งสองวิธี การวิจัยอย่างเป็นอิสระต่อกัน โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ทางสถิติและการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำผลการวิจัยทั้งสองวิธีมารวมเข้าด้วยกัน โดยรวมเนื้อหาที่เหมือนกันและเปรียบเทียบเนื้อหาที่แตกต่างกัน จากนั้นจึงวิเคราะห์ผลเพื่อนำมาสรุปและตีความเพื่อให้เกิดความเข้าใจสมบูรณ์ยิ่งขึ้น¹⁶

ข้อมูลเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีประสบการณ์ร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ของสถาบันในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป¹⁷ ได้ 231 คน และเพิ่มจำนวนเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลร้อยละ 10 จึงได้ขนาดตัวอย่าง 254 คน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามผ่าน google form จำนวน 254 ชุด ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 อาจารย์ กลุ่มที่ 2 บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล 6 แห่ง กลุ่มละ 6 คนรวม 12 คน ใช้เวลา กลุ่มละ 45-60 นาที โดยทั้ง 2 กลุ่มมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนด คือมีประสบการณ์ร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา และสัมภาษณ์เชิงลึกในรูปแบบออนไลน์ใช้เวลาคนละ 45 นาที ผู้ให้ข้อมูลหลักเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของสถาบันจากวิทยาลัยพยาบาล 6 แห่งๆ ละ 1 คน จำนวน 6 คน

เครื่องมือในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่

1. แบบสอบถามสภาพการจัดการความรู้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันการจัดการความรู้ขององค์กรเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 56 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคือ ปฏิบัติมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ปฏิบัติมาก (3.50-4.49 คะแนน) ปฏิบัติปานกลาง (2.50-3.49) ปฏิบัติน้อย (1.50-2.49) ปฏิบัติน้อยที่สุด (1.00-1.49)

2. แนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สำหรับอาจารย์และบุคลากรที่ร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมาเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ ขององค์กร กระบวนการจัดการความรู้ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข และแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) สำหรับรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับสภาพการจัดการความรู้ในด้านต่างๆ ขององค์กร นโยบายการจัดการความรู้โดยเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ ตัวผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยต้องมีความไวต่อทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) โดยผู้วิจัยได้ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกและมีประสบการณ์การนำวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับผู้เชี่ยวชาญดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพมาก่อน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) เมื่อคำนวณหาสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องพบว่า ข้อคำถามในชุดแบบสอบถามมีค่า IOC 0.80-1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงตามเนื้อหา¹⁸ และนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) วัดความเที่ยงเบนคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์และบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ณ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่ จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) .85 ส่วนแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึกผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คนและได้นำไปทดลองใช้กับผู้ที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ 3 คน โดยให้ทดลองอ่านและสอบถามความเข้าใจคำถาม จากนั้นแก้ไขปรับข้อคำถามเพื่อให้สามารถตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ นำมาถอดเทปวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ร่วมกับการอุปนัยคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและนำมาจัดกลุ่ม (Category)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ รหัสโครงการ เลขที่ 32/2564 รับรองวันที่ 30 พฤศจิกายน 2564 ถึง 29 พฤศจิกายน 2565 ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความอ่อนไหวและจริยธรรม จึงดำเนินการตามกระบวนการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยได้นำหนังสือประสานงานขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยเมื่อกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลยินดีเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะลงนามเซ็นยินยอมในใบให้ความยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาของการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยกำหนดรหัสแทนชื่อ สกกุลจริง และเทปบันทึก

เสียงจะลบเมื่อสิ้นสุดการวิจัย การนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง 254 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.60 อายุส่วนใหญ่ 45-54 ปี ร้อยละ 29.92 วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท ร้อยละ 42.91 สาขาที่สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่เป็นสาขาการพยาบาล ร้อยละ 43.31 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นผู้อำนวยการ ร้อยละ 1.57

รองผู้อำนวยการ ร้อยละ 5.51 หัวหน้างาน/หัวหน้าสาขา ร้อยละ 18.90 เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 73.62 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.37

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการจัดการความรู้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพการจัดการความรู้รายด้านและโดยรวม วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (N = 254)

สภาพการจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
รายด้าน			
1. ด้านผู้บริหาร	4.37	0.64	ระดับมาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.36	0.63	ระดับมาก
3. ด้านการเรียนรู้	4.34	0.63	ระดับมาก
4. ด้านบุคลากร	4.33	0.66	ระดับมาก
5. ด้านองค์กร	4.32	0.64	ระดับมาก
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.18	0.63	ระดับมาก
โดยรวม	4.31	0.64	ระดับมาก

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร รองลงมา ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

เมื่อนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มาวิเคราะห์เนื้อหา พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีมุมมองในมิติที่เป็นทั้งจุดแข็ง และจุดที่ควรพัฒนาในการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้บริหาร มุมมองในมิติที่เป็นจุดแข็ง คือ การมีวิสัยทัศน์ มีนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินการจัดการความรู้ ได้แก่ คณะกรรมการจัดการความรู้ งบประมาณ ดำเนินการ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น และการเสริมแรงจูงใจในการดำเนินการจัดการความรู้

ต่อเนื่อง ดังคำพูดต่อไปนี้

“ตอนประชุมทำแผน ท่านผอ.แสดงวิสัยทัศน์พร้อมให้นโยบายที่ชัดเจน เน้นย้ำให้เห็นว่า วิทยาลัยฯ เป็นของพวกเราทุกคน เราได้ทบทวนวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงประเด็นที่จะทำ KM ทีมงานแต่ละชุดตั้งใจเต็มที่ในการเตรียมความพร้อมนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่อไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

“ที่วิทยาลัยฯ มีการมอบเกียรติบัตร งานต้นแบบ คนต้นแบบ พี่มองว่า เป็นการแสดงความชื่นชม ยกย่อง ยินดี เป็นกำลังใจให้คนทำงานมุ่งมั่น พัฒนาเพื่อปรับปรุงและเรียนรู้ต่อไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

ส่วนมุมมองในมิติที่เป็นจุดควรพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อการจัดการความรู้ตามความสนใจและความจำเป็นขององค์กร ดังคำพูดต่อไปนี้

“อยากให้ทีมท่านผู้บริหาร สนับสนุนให้เราไปประชุมดูงาน มากขึ้นหรือสลับเปลี่ยนกันไป เพื่อนำความรู้มาแลกเปลี่ยนคุยกัน อาจช่วยพัฒนาในงานเราได้มากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

2. ด้านบุคลากร มุมมองในมิติที่เป็นจุดแข็ง คือ บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ ทำงานเป็นทีม มีความรักและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ดังคำพูดต่อไปนี้

“ทำงานที่นี้มา 15 ปีรักและผูกพันมาก ๆ ที่นี้เป็นเหมือนบ้านต้องช่วยกันดูแลช่วยกันพัฒนา ดังนั้น ถ้าตั้งเป้าหมาย KM ด้วยกันชัดเจนว่าจะต้องมีผลงานวิจัยมากขึ้นและนำความรู้กลับมาใช้สอนลูกศิษย์ เราก็ต้องออกแบบหาทางทำให้สำเร็จให้ได้ ช่วยกันคนละไม้ คนละมือ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13)

ส่วนมุมมองในมิติที่เป็นจุดควรพัฒนา คือ การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประมวลกลั่นกรอง และจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบให้กับบุคลากร ดังคำพูดต่อไปนี้

“อยากให้ทีมผู้จัด KM มาพาดูอีกครั้งว่า เอกสารที่เขียนสรุปสาระความรู้นี้ถูกต้อง ครบถ้วนมั๊ย เพื่อความมั่นใจก่อนส่งให้ผู้อื่นอ่าน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15)

“รู้สึกว่าคุณรู้ที่ทุกคน นำมาเล่าให้กันฟังนี้ดีทั้งหมดเลย เสียหายบางคนก็ติดงานไม่ได้มาฟัง อยากให้มีจุดรวบรวมเอกสาร เผื่อคนที่ไม่ได้มาจะได้ดูทีหลัง หรือมาดูซ้ำใหม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

3. ด้านองค์กร มุมมองในมิติที่เป็นจุดแข็ง คือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบตามโครงสร้างที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ดังคำพูดต่อไปนี้

“วิทยาลัยฯ มีคณะกรรมการจัดการความรู้ที่มาจากแต่ละฝ่ายมองว่าจุดนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำงานให้งาน KM ดำเนินการอย่างราบรื่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

“ปลายปีงบประมาณแต่ละ CoP จะได้นำสรุปสาระการจัดการความรู้ไป show & share ตามแผน ทำให้เราได้รู้ว่าแต่ละกลุ่มทำอะไรบ้าง ผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

ส่วนมุมมองในมิติที่เป็นจุดควรพัฒนา คือ การสร้างวัฒนธรรมที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในงานประจำอย่างต่อเนื่อง การบริหารเวลาและกิจกรรมในองค์กร ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังคำพูดต่อไปนี้

“วิทยาลัยฯ มีกิจกรรมเข้ามามาก มีงานซ้อนกันบ้าง บางครั้งก็ไม่ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนตามแผน ตรงนี้อยากให้วิทยาลัยฯ ช่วยออกแบบบริหาร บูรณาการกิจกรรมบางอย่างเข้าด้วยกันเพราะองค์กรเป็นองค์กรรวม ทุกฝ่ายในวิทยาลัยมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันหมด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12)

“องค์กรอาจต้องยืดหยุ่นว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อาจจะได้ทั้งแบบเป็นทางการ ไม่เป็นทางการ ให้เป็นไปตามธรรมชาติและงานประจำวันของเรา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10)

4. ด้านการสื่อสาร มุมมองในมิติที่เป็นจุดแข็ง ผู้ให้ข้อมูลหลักให้ข้อมูลตรงกันว่าวิทยาลัยฯ มีช่องทางการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย ทั้งทางเดียวและสองทาง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการช่วยสร้างความเข้าใจในการทำงาน ได้แก่ การประชุม การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การส่งข้อมูลทางไลน์ เฟสบุ๊ก ดังคำพูดต่อไปนี้

“มีข้อมูลความรู้แนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกส่งให้ทางเมลล์ ทางไลน์กลุ่มได้ตลอด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ประชุมแลกเปลี่ยน KM ชอบแบบเห็นหน้ากันเวลาสงสัยได้ซักถาม ได้ข้อสรุป และมีผู้มาช่วยจดบันทึก ส่งสรุปกลับมาให้อ่านอีกครั้งด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

ส่วนมุมมองในมิติที่เป็นจุดควรพัฒนา คือ การพัฒนาทักษะสรุปความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับบุคลากร เนื่องจากการเล่าเรื่องด้วยวาจา อาจส่งถึงผู้รับสารไม่ครบทุกคน ต้องอาศัยการจัดเก็บที่เป็นระบบ และบุคลากรที่เป็นสายสนับสนุนส่วนใหญ่ขาดทักษะการสรุปเรียบเรียงสาระองค์ความรู้ และขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเข้าถึงความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดังคำพูดต่อไปนี้

“รู้สึกว่าคุณเองไม่ถนัดการเขียน ชอบพูดมากกว่า เพราะต้องมาสรุปสาระลงในเอกสารก็กังวลว่าเพื่อนจะอ่านรู้เรื่องมั๊ย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

“ผู้จัดการ KM ท่านทำข้อมูลไว้ในคลังความรู้บนเว็บไซต์ เพราะส่งทางไลน์แล้วถ้าไม่เซฟไว้ จะมีระยะเวลาหมดอายุไฟล์ ตรงนั้นมองว่าดี แต่เราเองเข้าไปใช้เว็บไม่ค่อย ต้องให้น้อง IT มาทบทวนการใช้งานให้อีกครั้ง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

5. ด้านการเรียนรู้ มุมมองในมิติที่เป็นจุดแข็ง คือ บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ แล้วสามารถนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้ ดังคำพูดต่อไปนี้

“ลองไปค้นในยูทูปดูเจอหลายคลิปที่บอกวิธีการแนะนำตัวเป็นภาษาอังกฤษลองเขียนเรียงความมาท่องๆ อาทิตย์นึงก็รู้สึกว่าคุณดีขึ้นบ้างละ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

“ที่วิทยาลัยเชิงวิทยากรมาบรรยาย 2 ครั้งมาพาลงมือทำด้วยเป็นประโยชน์มากๆ ได้เห็นขั้นตอนซักถามได้

โดยตรง นัดประชุมอีกครั้งเดือนหน้า จะได้ลองฝึกกับวิทยากร
คู่อีกที” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8)

ส่วนมุมมองในมิติที่เป็นจุดควรพัฒนา คือ เพิ่มการ
ถ่ายทอดความรู้จากระดับบุคคลสู่ระดับกลุ่มและองค์กรอย่าง
ต่อเนื่อง ด้วยการใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ต่าง ๆ ดังคำพูด
ต่อไปนี้

“การจัดโครงการ KM เรียนรู้จากประสบการณ์
ของเพื่อนๆ ในทีมถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงานเรื่อง
เลขานุการมืออาชีพ ทำให้ได้แนวทางมาใช้ในการออกแบบ
การเป็นเลขานุการที่ดี เห็นว่าถ้ามีการจัดแบบนี้บ่อยครั้งขึ้น
หรือไม่ต้องเป็นทางการก็ได้ น่าจะเป็นประโยชน์มากๆ กลุ่ม
จะได้รู้ เพื่อเจอปัญหาจะได้คุยกัน และได้รับฟังข้อเสนอแนะ”
(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มุมมองในมิติที่
เป็นจุดแข็ง บุคลากรส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากขึ้น
การรับส่งสาร เป็นไปได้อย่างสะดวก รวดเร็วมมากขึ้น ดังคำพูด
ต่อไปนี้

“ตอนนี้ทุกคนใช้มือถือกันเป็นส่วนใหญ่ และใช้ช่อง
ทางนี้ในการสืบค้น และสื่อสารกันมากขึ้น การประสานงาน
ขอข้อมูลต่างๆ รวดเร็วกว่าแต่ก่อน ตรงนี้นับว่าเป็นจุดที่ดี”
(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

ส่วนมุมมองมิติที่เป็นจุดควรพัฒนา คือ การสนับสนุน
ให้มีบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์หรือผู้รับผิดชอบหลักในการ
ดำเนินการเผยแพร่ชุดความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการจัดทำคลังความรู้ที่เป็นระบบ และช่วยให้บุคลากร
เข้าถึงความรู้ของหน่วยงานให้สะดวก รวดเร็วมมากขึ้น ดังคำพูด
ต่อไปนี้

“หากแต่ละวิทยาลัย มีการสนับสนุนให้มีน้อง
เจ้าหน้าที่ที่มาดูแลด้าน KM โดยเฉพาะน่าจะเป็นการดี
มองว่า IT จะช่วยได้มาก ทั้งในส่วนของการจัดระบบคลัง
ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน หากเก็บเอกสารภายนอก
ก็มีโอกาสสูญหาย และอาจใช้เวลาในการค้นหาค้นหา
และยังเป็นแหล่งในการสืบค้นความรู้ให้กับคนภายนอก
ได้อีกด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ผมเขียนผังแนวทาง การขอรับบริการการส่งซ่อม
ไฟฟ้าเสร็จแล้ว แต่คงให้น้องไอทีมาช่วยทำให้สวยงาม ชัดเจน
ก่อนขึ้นแจ้งประชาสัมพันธ์ ผมยังทำไม่ค่อยต้องให้น้องๆ
มาช่วยสอน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9)

“จะเข้าไปดูคลิปรู้อย่างไรจากวิทยากรที่น้อง IT

แขวนไว้ในระบบ สัมวิธีการว่าต้องเข้าไปช่องไหน ต้องขอให้ทีม
แนะนำช่องทางการเข้าดูอีกครั้ง ยังไงถ้าใช้บ่อย ๆ น่าจะคล่องขึ้น”
(ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ วิทยาลัย
พยาบาลในสังกัดพระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

สภาพการจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาลในสังกัด
พระบรมราชชนก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าเฉลี่ยการ
ปฏิบัติการจัดการความรู้ภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ใน
ระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสภาพการจัดการความรู้รายด้าน
แต่ละด้าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สะท้อนถึงระดับ
การปฏิบัติการจัดการความรู้โดยภาพรวม ประกอบกับเมื่อ
พิจารณาข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึก
พบว่ามีความสัมพันธ์ตรงกันกับข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนของ
วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรมีการสร้าง
และสานวิสัยทัศน์ร่วม มีการสื่อสารในระดับบุคคลที่มี
ประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
จนนำมาซึ่งวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ที่ชี้ให้เห็นภาพความ
สัมพันธ์ระหว่างความเป็นพลวัตการเรียนรู้ของคนในองค์กร¹⁵
และการแสวงหาแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมกับบุคคลภายนอก หรือ
จากเอกสารต่างๆ ภายใต้การอำนวยความสะดวกสนับสนุน
การสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดเก็บและเผยแพร่ การส่งเสริม
ให้เกิดบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
อย่างต่อเนื่อง^{13,14,15}

เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนน
สูงสุด ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. 0.64) สะท้อนว่า
ระดับการปฏิบัติของผู้บริหาร ช่วยเน้นย้ำบทบาทที่ชัดเจน
ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ส่งเสริมบรรยากาศ
การเรียนรู้ สนับสนุนปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงาน
จัดการความรู้ ได้แก่ คณะทำงาน งบประมาณ และทรัพยากร
ที่จำเป็นต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน
ที่พบว่า ผู้บริหารที่แสดงบทบาทในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่วิ
การที่ชัดเจน จะเกิดการรวมพลังของผู้ปฏิบัติภายในองค์กรเพื่อ
นำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน^{8,19,20}

ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. 0.63) แสดงให้

เห็นว่า บุคลากรใช้กระบวนการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการประสานงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้การดำเนินงานจัดการความรู้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีจัดการความรู้¹⁵ ที่กล่าวว่า การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของปฏิบัติงาน โดยปกติคนในหน่วยงานใช้ทักษะที่จำเป็นนี้อยู่เป็นประจำจนเกิดความคุ้นชิน ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และการสื่อสารมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรพิจารณาสภาพความพร้อมในการใช้ทักษะการสื่อสารของคนในองค์กร โดยคำนึงให้ครบถ้วนทุกมิติ ได้แก่ ช่องทาง วิธีการ และเนื้อหา

ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. 0.63) ข้อมูลเชิงปริมาณนี้สัมพันธ์กับข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ในระดับบุคคลเกิดจากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ผ่านการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และหนุนเสริมด้วยการจัดบรรยากาศที่ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะช่วยให้มีการถ่ายโยงการเรียนรู้จากระดับบุคคลสู่ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรได้ อย่างไรก็ตามมุมมองที่เป็นจุดที่ควรพัฒนาในด้านนี้ คือ การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ควรมีการดำเนินการเป็นระยะ สอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีจัดการความรู้^{3,14} ที่อธิบายว่าควรมีกิจกรรมที่ช่วยยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ

ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. 0.66) ระดับการปฏิบัติของบุคลากรสะท้อนบทบาทและลักษณะพฤติกรรมที่ทำให้การดำเนินการจัดการความรู้เป็นไปตามแผน เนื่องจากบุคลากรเป็นหน่วยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจัดการความรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีการจัดการความรู้หลายท่านที่กล่าวว่า คนในองค์กรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้^{10,14,15,16,17} หากส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญ สร้างความเข้าใจในแนวคิด ขั้นตอนรวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดคุณลักษณะวินัย 5 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ จะทำให้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้^{9,13}

ด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.32$, S.D. 0.64) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่แสดงให้เห็นว่า การจัดบรรยากาศ

ในการเรียนรู้ การบริหารเวลาในการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสานทั้งเป็นทางการ ไม่เป็นทางการจะทำให้เกิดความยืดหยุ่นอย่างเป็นธรรมชาติ และช่วยให้สร้างความรู้สึกของการเกิดวัฒนธรรมที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในงานประจำได้ดีขึ้นและสอดคล้องตามบริบทการทำงานในปัจจุบัน ประกอบกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล 16 ปีขึ้นร้อยละ 52.37 ซึ่งแสดงถึงการมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนและดึงความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคลที่มีประสบการณ์ออกมาใช้ในการพัฒนางานและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ จะเป็นต้นทุนที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร¹⁴

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแม้จะมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ พบมีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติการจัดการความรู้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. 0.63) เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่อาจยังใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้อยังไม่ได้เต็มที่ ประกอบกับบุคลากรในหน่วยงานมีหลายระดับ ศักยภาพในการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้น แสวงหา จัดเก็บ และเผยแพร่ไม่เท่ากัน และสัมพันธ์กับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ต้องการพัฒนาทักษะเพื่อการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในไทยและต่างประเทศ^{2,7,20} ที่พบว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาที่สำคัญว่า หากต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มีความสามารถทางการแข่งขัน และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน องค์กรควรมีการวางระบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ อย่างคุ้มค่า คุ้มทุน สอดคล้องกับแนวความคิดของนักทฤษฎีการจัดการความรู้^{3,14} ที่อธิบายว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ จึงควรได้ประเมินสภาพปัจจุบันเพื่อเตรียมความพร้อม ในการออกแบบ และดำเนินการ รวมทั้งประเมินผลเป็นระยะเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะการสื่อสารผ่านการเล่าเรื่อง การจดบันทึก และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี รวมทั้งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประมวล กลั่นกรอง ชุดองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ เพื่อเป็นการตรวจสอบ สาระความรู้ให้ถูกต้อง ทันท่วงทีก่อนนำไปใช้ประโยชน์และ เผยแพร่

2. เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งในส่วน ภายภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์ (Hardware) ชุดคำสั่ง หรือโปรแกรมที่ใช้สั่ง (Software) และบุคลากรในงานด้าน คอมพิวเตอร์ (Peopleware) ให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การ พัฒนาคณะความรู้ สร้างช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์สำหรับบุคลากรทั้งในและนอกองค์กร

3. จัดระบบการควบคุม กำกับ ติดตามผล ความสำเร็จ ผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ของแต่ละ วิทยาลัย และจัดเวทีเสวนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองนำไปสู่การหากลยุทธ์เพื่อการจัดการความรู้ทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย พยาบาล และศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลและสถาบัน การศึกษาสังกัดอื่นๆ

References

1. Chularut P. Learning management for students in the Thailand 4.0. Era Veridian E-Journal Silpakorn University 2017;1:2363-80. (in Thai)
2. Norashikin H, Safiah O, Fauziah N, Normala AI. Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public intuition of higher education in Malaysia: A preliminary study. Science Direct 2016;10:512-9.
3. Marquardt MJ. Global human resource development. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall; 2002.
4. Zouari MBC, Dakhli SBDA. Multi-faceted analysis of knowledge management systems. Procedia Computer Science 2018;13:646-54.
5. Kenaphoom S. Decoding conceptual framework and constructing research-based strategies. Bangkok: Chulalongkorn University Cupress; 2019.
6. Norkaeo D. The development of nurse instructure' characteristics to achieve learning organization in the colleges of nursing, praboromarajchanok institute. Nursing Journal of Ministry of Public Health 2014;24:80-91. (in Thai)
7. Jansook N, Hongsirawat A, Methakunayudhi P. A Model and strategies for developing learning organization of nursing colleges. Journal of Nursing Education 2014;7:25-37. (in Thai)
8. Ratanosuwana W, Eamsamai S. The development of the knowledge management culture promotion model for nursing colleges under the jurisdiction of praboromarajchanok institute, ministry of public health, Thailand. Journal of Ministry of Public Health 2013;8:65-78. (in Thai)
9. Senge P.M. The fifth discipline: The art & practice of the learning organization. New York: Doubleday; 2006.
10. Office of the Public Sector Development Commission. Development commission. Bangkok: OPDC; 2003.
11. National Strategy Secretarial Office. 20 Year National Strategy 2018-2037. Bangkok: Office of International Affairs; 2017.
12. Quality Assurance Committee. QA annual report. Nonthaburi: Praboromarajchanok Institute; 2021.
13. Senge PM. The fifth discipline field book: strategies and tools for building a learning organization. New York: Doubleday; 1994.

14. Marquardt MJ. Building the Learning organization: A system approach to quantum improvement & grobal success. New York: McGraw Hill; 1996.
15. Garvin DA. Building a learning organization. Harvard Business Review 1993;71:78-91.
16. Creswell JW. A Concise introduction to mixed methods research. Thousand Oak C.A.: Stage Publications; 2015.
17. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement 1970;30:607-10.
18. Hambleton PK. Principles and selected applications of item response theory. 3th ed. New York: John Wiley & Sons; 1989.
19. Prajankett O. Experiences of Nursing Instructors in the Royal Thai Army Nursing College in learning organization. Journal of the Royal Thai Army Nurses. 2013;14:116-24. (in Thai)
20. Khoonsorn S, Thaijaidee Y, Setsaensri C. A Model of causal relations affecting to learning organization of santapol college. Journal of Yala Ratchabhat University 2020;1:12-20. (in Thai)