

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ : การเดินทางสู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม

Royal Thai Navy College of Nursing : A Journey to Innovative Organization

นาวาโทหญิง ดร.พว.สินินุช ศิริวงศ์*
CDR Sineenuch Siri Wong, R.N., LL.B., Ph.D.*

บทคัดย่อ

ปัจจุบัน Thailand 4.0 กลายเป็นกระแสที่ทุกคนและทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ แม้กระทั่งสถาบันการศึกษาพยาบาลจะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือจึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบการบริหารงาน พัฒนารูปแบบใหม่ของการทำงาน และปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ที่มีความแตกต่างจากเดิมที่เน้นเนื้อหาและความรู้มากกว่าการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา และการสื่อสารและการร่วมมือกันทำงาน รวมทั้งทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี มีการรับรององค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมโดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เริ่มต้นจากการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนสามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยผู้บริหารของสถาบัน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรโดยยึดหลัก 4 ก. คือ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่เสมอ จัดให้มีศูนย์กลางเครื่องมือทางนวัตกรรม สร้างศูนย์การเรียนรู้เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรและชุมชน มีการเสริมแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับการทำงาน ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้เวลาในการผลิตผลงานสร้างสรรค์ และประการสุดท้ายคือ การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งนวัตกรรม นักศึกษาพยาบาล งานสร้างสรรค์ ทักษะศตวรรษที่ 21

* อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ



Abstract

Thailand 4.0 is one of the trends that every organization needs to focus, including the Nursing Institution which is driven by new knowledge and innovations. Therefore, innovative organizations are increasingly important. The Royal Thai Navy College of Nursing (RTNCN) needs to change concepts and management style, and to develop a new nursing curriculum according to the diversity in teaching and learning of nursing students' 21st century skills, switching from focusing on content and knowledge to promoting learning experiences, learning skills such as creativity and innovation, critical thinking and problem solving, communication, collaboration, including information and media literacy. The processes of innovative organization start from determining the direction, objectives, goals and strategies. Clear strategies can develop the organization to innovative organization. The administrator of RTNCN promotes the innovative culture within 4 Ds: dare to think, dare to do, dare to lead and dare to change. It also emphasizes on creating an atmosphere and environment of RTNCN that facilitates the process of creativity by establishing an innovation center and learning center for colleges and communities. Finally, RTNCN is a learning organization to achieve lifelong learning for sustainable development.

Keywords : innovative organization, nursing student, innovation, 21st century skills

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 มีผลให้องค์กรทุกประเภททั้งในภาคธุรกิจ การบริการ การดูแลสุขภาพ รวมทั้งไปถึงสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว สร้างความสามารถภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม โดยมีเป้าหมายการจัดการศึกษาที่จะสร้างผู้เรียนให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้และทักษะที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกประเทศ¹ มีการให้ความสำคัญกับการอยู่รอดขององค์กรด้วยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เพิ่มเติมด้วยการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology or Digital Driven) โดยบทบาทสำคัญขององค์กรใดไม่ว่าจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เท่าใดก็ตาม หากไม่สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีกระบวนการทางความคิด (Mind set) แบบสร้างสรรค์ และการสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรมแล้วก็ยากที่จะแข่งขันหรือคงอยู่ในยุคนี้ได้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์ในยุคศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เศรษฐกิจของโลกเปลี่ยนแปลงไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)² ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบเศรษฐกิจใดๆ มิได้ถูกขับเคลื่อนด้วยที่ดิน แรงงาน และทุนอีกต่อไป แต่จะถูกขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้องค์กรแห่งนวัตกรรมมีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารสถาบันการศึกษายุคใหม่จะปรับองค์กรของตนจากองค์กรแบบดั้งเดิม (Traditional Organization) ที่เน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งการ และวางแผนงานทั้งหมด ต้องเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovative Organization) โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดและรูปแบบการบริหารงาน การจัดการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรในสถาบัน ทั้งอาจารย์และนักศึกษาต้องปรับตัวกับรูปแบบใหม่ในการทำงานและการเรียน มีความหลากหลายในการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยเน้นด้านเนื้อหาและความรู้ เปลี่ยนมาเป็นการส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการร่วมมือกันทำงาน ตลอดจนทั้งทักษะด้านสารสนเทศ สื่อสร้างสรรค์ และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในสถาบันการศึกษามุ่งเน้นนวัตกรรมนี้ไว้ตลอดชีวิตที่จะเสนอแนวคิดขององค์กรแห่งนวัตกรรม สถาบันการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม องค์กรแห่งนวัตกรรมสำคัญอย่างไร และแนวทางของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในการเดินทางสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุมมองในการพัฒนาสถาบันการศึกษายุคใหม่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

องค์กรแห่งนวัตกรรม คืออะไร

องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่ในการปรับเปลี่ยนคุณลักษณะองค์กรหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรโดยแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม คือ องค์กรจะต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงาน และองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งมีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการกระตุ้นและจูงใจบุคลากรในแต่ละส่วนงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้องและเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนวัตกรรม และส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบ กล้าทำในสิ่งแปลกใหม่ มีคุณลักษณะที่พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจะไปถึงองค์กรแห่งนวัตกรรมนั้นจะต้องมีการวางแผนระยะยาวว่า องค์กรของเราจะเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมภายในระยะเวลากี่ปี เพื่อให้องค์กรมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีบุคลากรที่มีคุณภาพ เพียงพอที่จะเปลี่ยนองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม และที่สำคัญบุคลากรในองค์กรต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ตรงกันว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมจะเกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับผ่านทางการวิจัยและพัฒนา (R&D-based innovation) และการสร้างนวัตกรรมผ่านงานประจำ (Routine work-based innovation) โดยองค์กรแห่งนวัตกรรมมีพัฒนาการมาจากการนำความรู้ (Knowledge) ที่มีอยู่ทั้งที่เป็นองค์ความรู้เฉพาะตัว (Tacit Knowledge) และความรู้ที่มีการจัดเก็บบนสื่อในรูปแบบต่างๆ (Explicit Knowledge) มารวบรวมและเปลี่ยนแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร จากการพยายามที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้มาก เปลี่ยนมาเป็นการหาวิธีว่าทำอะไรที่คนในองค์กรจะเรียนรู้ด้วยกัน โดยการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้เป็นระบบด้วยกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และพัฒนาเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างทีมงาน และองค์ความรู้ต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน จนเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม³



แผนภาพที่ 1 พัฒนาการจากการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งนวัตกรรม

สถาบันการศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

จากมุมมองบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยถึงปัจจัยสนับสนุนความเป็นองค์กรนวัตกรรมว่า ผู้บริหารการศึกษาในประเทศไทยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ระดับความเป็นองค์กรนวัตกรรม 5 ด้าน กล่าวคือ⁴

1. ด้านโครงสร้างองค์กร องค์กรควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับปฏิบัติการ มีโครงสร้างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการพัฒนาโครงสร้างและกลไกที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว ส่งผลให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน

2. ด้านวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพันและเห็นความสำคัญของการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีกิจกรรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กร ควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับแผนงานและนโยบายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับนวัตกรรมและความคิดใหม่ๆ ให้กับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านเครื่องมือและเทคโนโลยี ควรจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เช่น การมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดการเรียนรู้ (e-Learning) การวิจัย (e-Research) การรายงาน (e-Report) และการบริหารจัดการให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล งานวิจัย ตำรา เอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ด้านวิชาการต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนในการทำวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และงานที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ ทักษะ และความชำนาญที่หลากหลาย กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการคิดค้นหาแนวทางวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงงานอยู่เสมอ

องค์การแห่งนวัตกรรมสำคัญอย่างไร

การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมนอกเหนือจากการทำให้งานเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. เพิ่มการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร (Increased staff engagement) การมีส่วนร่วมอาจอยู่ในรูปแบบของการให้ความคิดเห็น แลกเปลี่ยน การสนับสนุนเพื่อการจัดการ หรือระดับผู้ปฏิบัติก็เป็นในทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกัน

2. เพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์ (Increased interaction) ระหว่างคนในองค์กรและภายนอกองค์กร จากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์ เช่น การตกแต่งและการวางแผนผังสำนักงาน (Layout) แบบเห็นหน้าเห็นตากัน และพบปะกัน (Interactive) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรมีการสื่อสารพูดคุยสร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ๆ

3. เพิ่มการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร (Increased staff morale) จากการมีระบบและกลไกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างนวัตกรรม และมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

4. เพิ่มความสุข และสนุกกับการทำงาน (Increased passion) นวัตกรรมเป็นงานสร้างสรรค์ และท้าทายการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างสรรค์ผลงาน มีความสุขกับการทำงาน และต้องการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

5. เพิ่มแรงจูงใจ (Increased motivation) การอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทำให้เกิดกระบวนการกระตุ้นความคิด ความรู้สึก ความพยายาม ด้วยวิธีการต่างๆ ให้บุคลากรคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรม ทั้งที่เป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เช่น ความสนใจ ความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เช่น การให้รางวัล การชื่นชม และแรงกดดันทางสังคม เป็นต้น

6. เพิ่มทักษะในการแก้ปัญหา (Increased problem solving skill) โดยส่งเสริมให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างได้ทั้งปัญหาซ้ำซาก และปัญหาที่อุบัติขึ้นใหม่ในหลากหลายเทคนิคตามสถานการณ์ ด้วยวิธีที่เหมาะสมและดีที่สุด



7. เพิ่มผลผลิตของงาน (Increased productivity) การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทำให้การทำงานเป็นระบบ ทำงานง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น หรือประหยัดแรงงานและเวลา ซึ่งจะส่งผลให้มีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

8. เพิ่มความผูกพัน และความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม (Increased team bonding and collaboration) ความสำเร็จขององค์กรแห่งนวัตกรรมส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ อันเป็นผลมาจากการมีความผูกพันต่อองค์กร และมีค่านิยมของตนเองที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีลักษณะแบบ Innovative Organization หรือองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือสู่ความเป็นสากลเพิ่มขึ้นให้ทัดเทียมกับสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีการวางแผนการปฏิบัติ และมีแนวทางการขับเคลื่อนสถาบันไปสู่จุดมุ่งหมายการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่สามารถพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยนโยบายของผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2561 ได้กำหนดแนวทางให้หน่วยงานต่างๆ ของกองทัพเรือมีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาที่ใช้นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยมีการพิจารณาและดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนาเป็นไปตามยุทธศาสตร์การวิจัยและพัฒนาของกองทัพเรือ รวมทั้งมีการจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนาเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่สายการผลิตใช้งานต่อไป⁷ เพื่อตอบสนองนโยบายของกองทัพเรือ และการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือให้เป็นองค์กรนวัตกรรมนั้น ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือจึงได้มีนโยบายด้านการศึกษา โดยให้กองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมการผลิตนวัตกรรมการเรียนการสอน และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2561 และให้ฝ่ายวิจัยและแผนพัฒนาทำหน้าที่ในการวางแผนโครงการขับเคลื่อน และสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ คือ การเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ นวัตกรรม ผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ทั้งในเวทีระดับประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการจดลิขสิทธิ์ทรัพย์สินทางปัญญา⁸

2. ผู้บริหารของสถาบันมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญ เริ่มจากความสนใจ ใส่ใจ และการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารองค์กรมีความเชื่อว่าองค์กรที่จะอยู่รอดได้คือ องค์กรที่สร้างนวัตกรรม ผู้สร้างนวัตกรรมคือมนุษย์ มนุษย์จะสร้างนวัตกรรมดีๆ ได้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำ คักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงต้องต้องวิเคราะห์วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและสมรรถนะองค์กรก่อน และหาวิธีการสนับสนุนให้บุคลากร อาจารย์ และนักศึกษาพยาบาลของสถาบันมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานโดยยึดหลัก 4 ก. ดังนี้

2.1 กล้าคิด หมายถึง กล้าที่จะคิดนอกกรอบ คือ คิดด้วยแนวความคิดใหม่อย่างสร้างสรรค์ ที่แปลกและแตกต่างจากแนวความคิดเดิม เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นแนวทางใหม่ การคิดนอกกรอบเป็น หนทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทางด้านการคิดของมนุษย์ ให้มนุษย์ได้พยายามนำความรู้ที่มีอยู่หรือ ความคิดที่มีอยู่มานำเสนอ ออกมาใช้ประโยชน์ต่อตัวเองและสังคม หรืออีกนัยหนึ่งคือ เป็นการนำความรู้ ที่มีอยู่ในตัวคนทั้งความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้แจ้งชัด (Explicit Knowledge) มาใช้ให้ เกิดประโยชน์ เพื่อมิให้ความรู้หรือแนวความคิดใหม่ๆ นั้น ต้องสูญหายไปกับเจ้าของความรู้ การคิดนอกกรอบ จะสำเร็จหรือไม่สำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ ประการแรกสุดอยู่ที่กล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ หรือไม่ การประกอบอาชีพไม่ว่าสาขาใดก็ตาม ล้วนต้องใช้ความคิดในการพัฒนาองค์กร การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีบทบาททั้งในสังคมและองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด การที่มนุษย์หยุดคิดเท่ากับเป็นการ หยุดพัฒนาหยุดความก้าวหน้าของตัวเอง ผู้ที่รักความก้าวหน้าในชีวิตย่อมต้องชวนช่วยค้นหาและพัฒนา ศักยภาพ โดยเริ่มต้นจากพลังความคิดเพราะความคิดเป็นบ่อเกิดของสิ่งดีๆ สิ่งใหม่ๆ แก่สังคม ความคิดนอกกรอบในองค์กรถือเป็นการปฏิวัติกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ ที่เคยใช้ในการบริหารจัดการ ในอดีต ให้กลายเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด^๑

2.2 กล้าทำ หมายถึง กล้าทำจริงและพัฒนาสิ่งที่ทำอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ลดละ ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค หรือรอโชคชะตามาช่วย โดยการกระทำที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จนั้นควรประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้ ความมุ่งมั่น และเงินทุนสนับสนุน

2.3 กล้านำ หมายถึง ความกล้าที่จะนำพาตนเองและองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งใน วัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิมในสังคมไทยไม่ค่อยกล้าแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่อาวุโสน้อยกว่า จะปล่อยให้หน้าที่ในการนำพาองค์กรเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร นักศึกษาจะปล่อยให้ อำนาจในการตัดสินใจไว้ที่ครูอาจารย์ในสถาบัน จนกว่าจะมีสถานการณ์มาบีบบังคับจึงจะเกิด “ผู้นำจำเป็น” ขึ้นมา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำนั้นมีอยู่ในตัวของทุกคน หากมีการเรียนรู้ ฝึกหัด และพัฒนาคุณลักษณะ ของผู้นำในเรื่องต่างๆ ที่อบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการฝึกความเชื่อมั่นในตัวเอง ฝึกการตัดสินใจ ฝึกการรับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ และทักษะการมีส่วนร่วม จะกระตุ้นภาวะผู้นำในตัวบุคคลออกมาได้ และหล่อหลอม กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

2.4 กล้าเปลี่ยนแปลง หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรกล้าริเริ่มในการกระทำสิ่งต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตนเอง และวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการนำวัฒนธรรมแบบปรับตัวมาใช้ โดยผู้นำ มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร ด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกกล้าทดลอง กล้าคิดทำในสิ่งใหม่ๆ ไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีนโยบายส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ให้ความเป็นอิสระในการคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิมๆ และใช้ความผิดพลาดเป็นบทเรียน และแง่คิดที่ดีในการพัฒนาชีวิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากรในสถาบัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

จึงได้มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์และนักศึกษาพยาบาลที่สำคัญ ดังนี้

- โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) เพื่อให้อาจารย์สามารถเตรียมนักศึกษาพยาบาลให้มีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี โดยการนำการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) มาเป็นวิธีการที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์ โดยการจัดสภาพการเรียนรู้ให้เผชิญกับวิกฤตการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองเดิมของตน เกิดการใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณ สนทนาเชิงวิพากษ์จนนำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่¹⁰ เพื่อให้อาจารย์สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดประเมินผลที่เกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้

- โครงการส่งเสริมการผลิตและเผยแพร่งานวิจัย/วิชาการเชิงรุก (ผลงานวิจัย วิชาการและนวัตกรรม) เป็นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย วิชาการและนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรมในเวทีต่างๆ ภายนอกสถาบัน

- โครงการส่งเสริมศักยภาพนักศึกษาพยาบาลด้านการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรม เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะทางปัญญา การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การคิดเชิงเหตุผล และการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรม เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอผลงานเพื่อการเรียนรู้ในเวทีต่างๆ ภายนอกสถาบัน ส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลมีความมั่นใจในผลการเรียนรู้ของตนเอง และมั่นใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันภายนอก

- โครงการพัฒนาภาวะผู้นำทางทหารของนักศึกษาพยาบาล เป็นโครงการเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางทหาร และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของรุ่นน้องและสังคมต่อไป

- โครงการนักเรียนปกครอง เป็นโครงการเพื่อสรรหานักศึกษาพยาบาลที่ทำหน้าที่นักเรียนปกครองเพื่อทำหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล ให้นักศึกษาพยาบาลอยู่ในระเบียบวินัย มีความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะ และภาวะผู้นำทางทหาร เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่นักศึกษาคนอื่นๆ ในสถาบัน

- โครงการชมรมนักศึกษาพยาบาล เป็นโครงการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาในทุกระดับ โดยการจัดตั้งชมรมที่สนใจ มีการจัดกิจกรรมภายในที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชมรม การให้นักศึกษามีอิสระทางความคิด กล้าคิด และกล้านำเสนอความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกในชมรม ฝึกการใช้ศิลปะในการรับฟัง การยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น การตัดสินใจ ฝึกการบริหารจัดการภายในชมรม การบริหารงบประมาณ และการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น โดยมีอาจารย์ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาชมรม

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ใหม่ทุกคน ก่อนการเปลี่ยนแปลงการเรียนจากระดับมัธยมศึกษาเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล โดยมีการอบรมและฝึกปฏิบัติเรื่องการปรับตัวในการเรียนและการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีการให้ความรู้เรื่องจริยธรรมการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ในด้านวิชาการและชีวิตประจำวัน การอบรมทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม

และงานสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักศึกษาเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนการฝึกปฏิบัติทักษะการสื่อสารเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. การให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรมีส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากร อาจารย์ และนักศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน และพึงพอใจที่จะอยู่ในสถาบันนั้น ถ้าผู้บริหารสร้างบรรยากาศแบบปิด ไม่คำนึงถึงบุคลากรเน้นการใช้ระเบียบที่เคร่งครัดมากเกินไป มีโครงสร้างการทำงานที่ซับซ้อน หรือมุ่งเน้นหน้าที่หรืองานที่ตายตัวอาจทำให้เกิดความเครียด ต่อต้าน และมีทัศนคติไม่พึงประสงค์ หรือไม่เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารและบุคลากรภายในสถาบันร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบเปิด ให้โอกาสและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ให้คำแนะนำ วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ก็จะเกิดประโยชน์ต่อการส่งเสริมความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงาน มีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้อิสระในกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม ก็จะได้แนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีแนวทางในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ดังนี้

3.1 มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร การให้อิสระบุคลากรออกไปเรียนรู้สิ่งแวดล้อมภายนอก พบปะกับผู้คนหลากหลายสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน และเอื้อต่อการทำสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร เช่น มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมวิชาการ การวิจัย หรือการแสดงผลงานนวัตกรรมที่จัดให้มีขึ้นตามสถานที่ต่างๆ การนำผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าสู่องค์กร การส่งผลงานเข้าประกวดในเวทีต่างๆ การส่งบุคลากรเข้าเป็นที่ปรึกษางานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนร่วมเป็นกรรมการตัดสินผลงานนวัตกรรมของหน่วยงานภายนอก เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์ในมิติต่างๆ และมองเห็นแนวทางการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลให้อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้รับรางวัลในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลงานนวัตกรรมเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชนทั้งในระดับหน่วยงานและระดับชาติ

3.2 การสร้างศูนย์กลางเครื่องมือทางนวัตกรรม เป็นการนำนวัตกรรมเข้าสู่ระบบสารสนเทศขององค์กร โดยการนำความคิดใหม่ๆ ที่องค์กรมีหรือได้รับจากการประชุม สัมมนา หรือผลงานนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กร มาบรรจุไว้ในระบบสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของเครื่องมือ ความรู้ และทักษะที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างเต็มที่ สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้จากทุกที่ ทุกเวลา มีระบบที่เชื่อมโยงการติดต่อระหว่างกัน ทำให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์งานไปด้วยกันได้ สามารถนำเครื่องมือต่างๆ ขององค์กรไปประยุกต์ใช้กับงานประจำวันของตนเอง และพัฒนาต่อยอดต่อไปได้ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถสร้างความสามารถในการด้านนวัตกรรมให้เกิดขึ้นได้ทั่วทุกแห่งในองค์กรอย่างยั่งยืน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกได้ให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อกระบวนการแห่งการสร้างสรรค์จึงได้มีโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- โครงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบฐานข้อมูล และระบบการบริหารจัดการสารสนเทศ เพื่อให้ผู้บริหารสนับสนุนการบริการวิชาการ การบริการการศึกษา การวิจัย นวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรของวิทยาลัยสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ โดยมีข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง และรวดเร็ว ภายใต้ระบบรักษาความปลอดภัยของฐานข้อมูล

- การสนับสนุนการเรียนการสอนแบบ e-Learning ให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มรูปแบบ โดยการมีห้องเรียนอัจฉริยะสมาคมภริยาทหารเรือ และส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงการพัฒนาบทเรียน e-Learning เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

- การสร้างห้องศูนย์สื่อนวัตกรรม เพื่อจัดแสดงผลงานนวัตกรรมของอาจารย์และนักศึกษา ในสถาบันเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อการสร้างและพัฒนาวัตกรรมการให้กับคนรุ่นต่อไป และเพื่อให้ทุกคนสามารถใช้แหล่งการเรียนรู้อย่างคุ้มค่าในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง

- โครงการขอร่วมใช้ฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นแหล่งสืบค้นข้อมูลความรู้ด้านวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม และด้านอื่นๆ ที่สนใจ อาจารย์และนักศึกษาสามารถค้นหาข้อมูลได้ตลอด โดยไม่จำกัดเวลา และสถานที่โดยผ่านระบบออนไลน์ และขยายองค์ความรู้ต่อไปได้โดยไม่มีขีดจำกัด

3.3 การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์ วิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ การให้รางวัลและการยกย่อง (Reward and Recognition) โดยวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้มีระบบสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการสร้างสรรค์ ดังนี้

3.3.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Incentives) ได้แก่ เงินรางวัลสำหรับผู้ตีพิมพ์บทความวิจัย วิชาการ ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือวารสารวิชาการระดับชาติที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (proceedings) ระดับชาติ/นานาชาติ/หรือมีงานสร้างสรรค์/นวัตกรรมที่ได้รับรางวัล เป็นต้น

3.3.2 สถานะทางสังคม (Social Status-Related Incentives) หมายถึง รางวัลที่ให้เป็นสถานะขั้นเงินเดือน ตำแหน่งงาน และเกียรติยศ ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้ปฏิบัติมาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง คือ การประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยอาจารย์ และนักศึกษาพยาบาลที่มีผลงานดีเด่น ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมที่ได้รับรางวัลจากการประกวด ต่อหน้าแถวข้าราชการ ลูกจ้าง และนักศึกษาพยาบาล พร้อมทั้งนำรางวัลที่ได้รับมาแสดงให้ทุกคนได้มีโอกาสร่วมชื่นชม ยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน จะเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงขับเคลื่อน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานต่อไป เช่นเดียวกับกองทัพเรือที่ให้ความสำคัญในด้านการวิจัยและนวัตกรรม มีการจัดงานนาวิวิจัยเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศยกย่องเกียรติคุณนักวิจัยกองทัพเรือรวมทั้งเพื่อให้หน่วยต่างๆ ในกองทัพเรือได้รับทราบถึงขีดความสามารถของกำลังพลในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นใช้ภายในกองทัพเรือ ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับกำลังพลของกองทัพเรือ ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อกองทัพเรือและประเทศชาติต่อไป

3.3.3 การให้โอกาสเพื่อการพัฒนาทักษะ (Skill Enhancement-Related Incentives)

เป็นการให้โอกาสในการศึกษาหรือฝึกอบรม สัมมนา และงานแสดงนิทรรศการต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะ โดยทุกครั้งที่หน่วยงานหรือองค์กรภายนอกมีหนังสือเชิญ หรือประชาสัมพันธ์ให้ไปแสดงผลงาน ประกวดผลงานวิจัย และนวัตกรรม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงานได้เข้าไปแสดงความสามารถและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้จากบุคคลอื่นๆ โดยสนับสนุนงบประมาณในการไปประชุม อบรม สัมมนาภายนอก เพื่อนำองค์ความรู้กลับมาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ให้บุคลากรคนอื่นทราบทั้งในรูปแบบการนำเสนอด้วยวาจา และแบบลายลักษณ์อักษร

3.3.4 การให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility-Related Incentives) คือ การให้

ความยืดหยุ่นด้านเวลาในการทำงานให้อิสระในการออกป็นอกหน่วยงานเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ หาอุปกรณ์ในการทำวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ และการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ให้เวลากับบุคลากรที่ต้องการเวลาส่วนตัวในการผลิตผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม โดยบุคคลนั้นจะต้องไม่มีการกีดกันการเรียนการสอนในช่วงเวลาดังกล่าว สามารถหยุดงานได้เพื่อทำงานสร้างสรรค์ภายใต้ระเบียบปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) ตามที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือกำหนดไว้

4. ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

และมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยภายนอกองค์กร โดยองค์กรแห่งนวัตกรรมมีจุดเริ่มต้นมาจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และคนในองค์กรสามารถขยายขอบเขตความสามารถของตนเอง เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างแท้จริง เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดและขยายแนวความคิดใหม่ๆ ออกไป สามารถแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ และบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญในการรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ การมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ซึ่งจะเป็นฐานสู่การคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การเกิดพลังการเรียนรู้สู่การสร้างนวัตกรรม และพัฒนาเป็นนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าหรือคุณค่าให้กับองค์กรต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรมแพทยทหารเรือ พ.ศ. 2559 - 2562 ที่จะเป็นองค์กรแพทยทหารที่มีขีดสมรรถนะสูงและเป็นผู้นำด้านเวชศาสตร์ทางทะเลของประเทศ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือจึงมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพเรือ มีความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลและมีคุณลักษณะทางทหาร จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนางานประจำด้วยการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสร้างชุมชนนักปฏิบัติ และสร้างสรรค์ผลงานจากการพัฒนางานประจำจนไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องจนสามารถเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มีผลงานในลักษณะที่น่าภูมิใจ น่าชื่นชม และมีผลสัมฤทธิ์สูง นอกจากนั้นวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือยังมีโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลด้วยการวิจัย การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานในทะเล และชายฝั่งและสกัดเป็นองค์ความรู้เพื่อเผยแพร่แก่สาธารณชน และจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลต่อไป

สรุป

องค์กรแห่งนวัตกรรม เป็นการบริหารจัดการองค์กรแนวใหม่โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญคือ มีการประสาน เชื่อมโยงระหว่างทีมงานและองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าด้วยกัน มีการกำหนด เป้าหมาย ทิศทาง รูปแบบองค์กร และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการกระตุ้น จูงใจบุคลากรให้บุคลากรแต่ละส่วนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนให้สอดคล้อง และเกิดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดทิศทาง วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ และ สนับสนุนให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ และกล้าเปลี่ยนแปลง พร้อมจะเรียนรู้และพัฒนา องค์กรอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างจะเห็นได้จากโครงการต่างๆ ที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้มีการดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2561 เพื่อให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดการสร้าง วัฒนธรรมภายในองค์กร โดยการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้อาจารย์และนักศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้รับรางวัลการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และรางวัลผลงานนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ในหลายเวทีการประกวดจนเป็นที่ประจักษ์ แก่สาธารณชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรางวัลต่างๆ ที่ได้รับเหล่านี้เป็นเพียงส่วนเล็กๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการพัฒนางานต่อไป แต่สิ่งสำคัญที่มากกว่านั้น และเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดที่ต้องดำเนินไปให้ถึง คือ การพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือให้เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน (sustainability) ตลอดไป ด้วยความสามารถและความร่วมมือร่วมใจ ของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถาบัน



เอกสารอ้างอิง

1. องค์อร ประจันเขตต์. องค์การแห่งนวัตกรรมการศึกษา ทางเลือกใหม่ของการบริหารการศึกษา. วารสารพยาบาลทหารบก 2557;15(1):45-51.
2. พิริยะ ผลพิรุฬห์. เศรษฐกิจสร้างสรรค์กับการพัฒนาประเทศไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์ สถาบันพัฒนาศาสตร์ 2556;7(1):1-69.
3. ยงยุทธ ทวยคดียัง. ปัจจัยและหลักการพื้นฐานขององค์กรแห่งนวัตกรรม. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2560]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/176800>.
4. สิริภักตร์ ศิริโท, รัตติญา ละเต็บชั้น, วิวัฒน์ กิตติพงศ์โกศล. ความเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร 2560;14(1):159-67.
5. Plano Catherine. The Benefits of Encouraging Creativity and Innovation in the Workplace. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2560]. แหล่งที่มา: <https://startupnation.com/trending/creativity-innovation-workplace/>.
6. ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. “องค์กรแห่งนวัตกรรม” ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่. วารสารนักบริหาร 2552;30(2):60-3.
7. นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2561. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 30 ตุลาคม 2560]. แหล่งที่มา: https://www3.navy.mi.th/upload/pdf/policy_61.pdf.
8. ธนพร แยมสุตา. นโยบายผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประจำปีงบประมาณ 2561. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ; 2560.
9. พัฒนะ มรกตสินธุ์. คิदनอกกรอบ...จุดเริ่มต้นของความเปลี่ยนแปลง. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 26 กันยายน 2560]. แหล่งที่มา: <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=497883>.
10. วิจารย์ พานิช. “เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง” Transformative Learning. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสยามกัมมาจล; 2558.