

รูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของ วิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

The Learning Organization Management Model for Educational Development of Nursing Colleges in Thailand

ชิตชม เจนตลอด*

Chidchom Jantalod*

จุมพจน์ วณิชกุล**

Chumpot Wanichagul**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาล และรูปแบบการบริหารที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลโดยมีขั้นตอนในการวิจัยมี 3 ขั้นตอนดังนี้คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชาวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสนับสนุน และนักศึกษาพยาบาลกลุ่มวิชาการ รวมจำนวน 94 คน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างคือหัวหน้าภาควิชาวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสนับสนุน และนักศึกษาพยาบาลกลุ่มวิชาการ รวมจำนวน 346 คน จากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยตรวจสอบรูปแบบโดยวิธีการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยมีการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านองค์การ และด้านผู้นำรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านบุคลากร และด้านองค์การ ตามลำดับ และรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ องค์ประกอบด้านผู้นำ คือ ผู้นำที่หน้าที่เป็นผู้จัดการ ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน และผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบด้านบุคลากร คือ บุคลากรมีความรู้

* นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

* Student in Doctor of Philosophy Program in Administration for Educational Development
Kanchanaburi Rajabhat University

** อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

** Lecturer, Program in Administration for Educational Development Kanchanaburi Rajabhat University

ความสามารถ บุคลากรมีแรงจูงใจและเจตคติ และบุคลากรมีความตั้งใจ และองค์ประกอบด้านองค์การ คือ องค์การมีวัฒนธรรมองค์การ องค์การมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และองค์การมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนและการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมของการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย โดยการตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมและในแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้ วิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

Abstract

The research aimed to study the learning organization state of the nursing colleges, to study the components of learning organization management model affecting the status of the nursing colleges, and to develop an appropriate management model of the nursing colleges.

The research was conducted through 3 stages: stage 1.the study of documents and related literature and the semi-constructed interview with 94 subjects comprising directors, deputy directors of academic affairs, heads of department, instructors, supporting personnel and nursing students of the nursing colleges. Stage 2.the analysis of the learning organization management components affecting the status of the nursing colleges in Thailand of 346 subjects comprising heads of department, instructors, supporting personnel and nursing students of the nursing colleges obtained by multistage sampling. A 5-level rating scale questionnaire with reliability of 0.89 was used to collect the data which were analyzed in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. Stage 3 the affirmation of the learning organization management model of the nursing colleges in Thailand through the focus group discussion of 10 experts.

The results revealed that the learning organization state for education development of the nursing colleges in Thailand was found in 3 major components of learning organization management: personnel, organization and leader. The learning organization management model for education development of the nursing colleges in Thailand comprised 3 components, personnel, organization and leader respectively. And the level of learning organization management model affecting the status of the nursing colleges was high overall and in separate aspects: the leader component, that is, the leaders who functioned as managers, co-workers, and change agents; the personnel component, that is, the personnel who had knowledge and competence, motivation and attitude, and determination; and the organization component, that is, the organization which had organizational culture, vision and strategy, and apparent organization structures, and the appropriate development of the learning organization management model for education

development of the nursing colleges in Thailand examined and affirmed by the experts was at a high level overall and in separate aspects.

Keywords : The learning organization, College of Nursing in Thailand

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้นในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 1-7 (พ.ศ. 2504-2539) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทำให้เศรษฐกิจของประเทศเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมหลายประการ ดังนั้นตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นต้นมา ประเทศไทยจึงได้ปรับกระบวนการพัฒนาประเทศให้เน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ตามแนวพระราชดำรัส ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มีการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม และเริ่มให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ต่อมาในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันให้กับประเทศภายใต้ทุนสำคัญ 3 ทุน ได้แก่ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2558) ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติด้วยวิธียุทธศาสตร์ และเป็นองค์รวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น. 7-8) และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายในสังคมมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์ที่ถ่ายทอดลงมาจากระดับชาติมายังแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2559) ในการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ในปัจจุบันพบว่าแพทย์ที่มีอยู่ในระบบบริการทางการแพทย์มีสัดส่วนเป็นแพทย์เฉพาะทางเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 77.7 ในขณะที่ระบบบริการเชิงรุกและหน่วยบริการปฐมภูมิที่ดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมในระดับชุมชนและครอบครัวกลับได้รับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพให้สามารถบริการอย่างทั่วถึงยังขาดกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ โดยพบว่าในปี พ.ศ. 2552 มีจำนวนที่ปฏิบัติงานให้บริการ 120,948 คน แต่ในปี พ.ศ. 2553 มีพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเพียง 138,710 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนต่อประชากรเท่ากับ 1:458 และสถานการณ์การผลิตพยาบาลวิชาชีพมีการผลิตทั้งภาครัฐทุกสังกัดและเอกชนประมาณปีละ 8,300 คน โดยกำลังหลักที่ผลิตพยาบาลอยู่ในสถาบันการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ปีละ 2,500 คน จึงมีการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพและเสนอขออัตราข้าราชการเพื่อบรรจุบุคลากรด้านสาธารณสุขซึ่งจะสร้างความมั่นคงในระบบสุขภาพภาครัฐในการวางแผนการผลิตพยาบาลเพิ่มอีก 2,000 คนต่อปีระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2557-2560 (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2559)

ปัญหาด้านระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานยังขาดระบบจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และปัญหาการเข้าถึงข้อมูลและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงแบบแผนความเจ็บป่วยที่มีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นจึงจำเป็นต้องมีนโยบายระบบบริการสุขภาพที่ทั่วถึงครอบคลุมประชาชนทุกคนและการตั้งเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชียตลอดจนความท้าทายในการแข่งขันด้านคุณภาพการพยาบาลจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (อรรถรัตน์คันธา, 2014) อันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจประโยชน์ของข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยในการตัดสินใจ อีก

ทั้งการเพิ่มขึ้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบสุขภาพทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรเอกชน ทำให้มีความหลากหลายทั้งภารกิจและระดับในการจัดการสุขภาพ มีผลต่อบทบาทและภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป และภายใต้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ของสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2559)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546: 3-4) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 5 ที่ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 34 ได้กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ จึงได้จัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระดับหน่วยงาน เป็นกรอบในการพัฒนาโดยมีสาระสำคัญที่ครอบคลุมเป้าหมายและหลักการของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของไทยและเป็นมาตรฐานที่คำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มหรือประเภทของสถาบันอุดมศึกษา ในปัจจุบันมีการประกาศใช้เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี (2558, น. 2-11) เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทางการศึกษาได้ใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้ทุกสถาบันการศึกษาสามารถนำไปใช้กำหนดพันธกิจและมาตรฐานของการปฏิบัติงานได้ คือ มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ภายใต้มาตรฐานย่อยเกี่ยวกับแนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ หรือสังคมแห่งความรู้ ซึ่งมีตัวบ่งชี้หลักได้แก่มีการแสวงหา การสร้าง และการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งส่วนที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นและ ระดับประเทศ เพื่อเสริมสร้างสังคมฐานความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558, น. 14)

วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดภาครัฐ และส่วนใหญ่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง จัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรเข้าทำงานในสายงานวิชาการ วิชาชีพของหน่วยงานนั้น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการจัดการศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม และนโยบายของรัฐบาล โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเฉพาะทางให้มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหของสังคม พัฒนาประเทศ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามนโยบายปฏิรูปสุขภาพและระบบสาธารณสุขของประเทศและมุ่งการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมเน้นการสร้างเสริมสุขภาพของตนเองป้องกันการเจ็บป่วยโดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลในการดูแลตนเองรวมทั้งเป็นองค์การที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่จะสร้างและผลิตองค์ความรู้ทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนให้ดำรงไว้ซึ่งสุขภาพะที่ดีในปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยมีการแบ่งลักษณะวิทยาลัยพยาบาลตามลักษณะงานและสังกัด ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ สังกัดกระทรวงกลาโหม สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 29 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย สังกัดสภากาชาดไทย (รายชื่อสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย, 2559) การศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคมว่าสามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิต ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มากขึ้น โดยกำหนดองค์ประกอบคุณภาพที่ 7 การบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ และเพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับมาตรฐานย่อยของมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา บรรลุตามจุดมุ่งหมาย และหลักการของการจัดการศึกษาของชาติ วิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งในประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้ โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันซึ่งจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือ

เอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสถาบันสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในสถาบัน ประกอบด้วย การระบุนโยบาย การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูล และการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในสถาบัน การกำหนดแนวปฏิบัติปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันให้ดียิ่งขึ้น(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554, น. 84)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวพบว่าวิทยาลัยพยาบาลในประเทศจะต้องมีรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขในชุมชนทุกระดับทุกท้องถิ่นทั่วประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายปฏิรูปสุขภาพและระบบสาธารณสุขของประเทศและมุ่งการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม เน้นการสร้างเสริมสุขภาพของตนเองป้องกันการเจ็บป่วย โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลในการดูแลตนเองรวมทั้งเป็นองค์การที่เป็นผู้นำทางวิชาการที่จะสร้างและผลิตองค์ความรู้ทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนให้ดำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุขันธ์, 2551, น. 3) โดยมีรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างสังคมฐานความรู้ และมีการบริหารจัดการความรู้เป็นระบบ โดยใช้หลักการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักการสร้างเครือข่ายและหลักการประสานความร่วมมือรวมพลัง อันนำไปสู่การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาล
3. เพื่อพัฒนาและยืนยันรูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิด ทฤษฎีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของปีเตอร์เอ็ม เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp. 21-25) เพดเลอร์และคณะ (Pedler et al., 1991, pp. 87-88) การ์วิน (Garvin, 1993, pp. 19-28) เบนเนทท์ และโอเบรียน (Bennette & O'Brien, 1994, pp. 77-79) มาร์ซิคและวอลคิน (Marsick & Walkin, 1994, pp. 353-359) มาร์ควอร์ดท์ และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994, pp. 65-77) มาร์ควอร์ดท์ และไมเคิล (Marquardt & Michael, 1996, pp. 16-28) เกพฮาร์ท, มาร์ซิค และบิวเรน (Gephart, Marsick & Buren, 1997, p. 38) ลูธันส์ (Luthans, 1998, p. 45) ดาฟท์ (Daft, 1999, pp. 211-212) ไคเซอร์ (Kaiser, 2000, pp. 191-195) และแนวคิดจากเอกสารงานวิจัยของนักการศึกษา นักจัดการความรู้ และนักบริหารการศึกษานานาชาติ ในประเทศ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ในขั้นตอนที่ 1 สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยขั้นตอนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยและขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญทางศาสตร์ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และผู้บริหารองค์กรพยาบาล

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ และองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสนับสนุนและนักศึกษาพยาบาลเลือกสัมภาษณ์เฉพาะประธานและรองประธานกลุ่มวิชาการแต่ละชั้นปีจากวิทยาลัยพยาบาลที่ได้คะแนนในผลการประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพที่ 7 การบริหารและการจัดการ ข้อย่อย 7.2 ด้านการพัฒนาสถาบันสู่สถาบันการเรียนรู้จากการประเมินของ สกอ. พ.ศ. 2554 ในระดับดีมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพทุธบาทและวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี การศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาล ดำเนินการโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสนับสนุน และนักศึกษาพยาบาลกลุ่มวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลทั่วประเทศจากวิทยาลัยพยาบาล และ การตรวจสอบและยืนยันรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลดำเนินการโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (focus group) มีวิธีดำเนินการเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยสร้างโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานปัจจุบัน โดยแบบสอบถามเป็นแบบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เพื่อประมวลตัวประกอบขององค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยจากแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าภาควิชาวิทยาลัยพยาบาล อาจารย์ผู้สอน จำนวน 33 คน บุคลากรสนับสนุน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ เลือกสัมภาษณ์

อาจารย์ผู้สอน และบุคลากรสนับสนุนที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี และนักศึกษาพยาบาลกลุ่มวิชาการ

ผลการวิจัย

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางประเภทหนึ่ง ซึ่งมีการจัดตั้งที่มีจุดมุ่งหมายหลักในการจัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของการประกอบกิจกรรมตามนโยบายของรัฐบาลโดยมีความร่วมมือจากทั้งภายในและภายนอก ที่มุ่งเน้นการให้การศึกษาและฝึกอบรมแก่ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมาย แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล ที่ได้จากการประชุมสนทนากลุ่ม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และสังเคราะห์ข้อสรุปที่มีความสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 1996) บริษัทแห่งการเรียนรู้ของเพดเลอร์และคณะ (Pedler et.al., 1991) องค์การแห่งการเรียนรู้ 12 ประการ ของเบนเนตต์และโอเบรียน (Bennette & O'Brien, 1994) และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของไคเซอร์ (Kaiser, 2000) จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านผู้นำ

2. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาล

องค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาลพบว่ามีจำนวน 3 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านบุคลากร และ ปัจจัยด้านองค์กรตามลำดับ องค์ประกอบด้านผู้นำ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย 3 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้านบุคลากร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย 4 องค์ประกอบย่อย และ องค์ประกอบด้านองค์กร มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย 4 องค์ประกอบย่อย

ปัจจัยที่จำเป็นขององค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาล ในแต่ละองค์ประกอบและองค์ประกอบย่อย มีดังต่อไปนี้

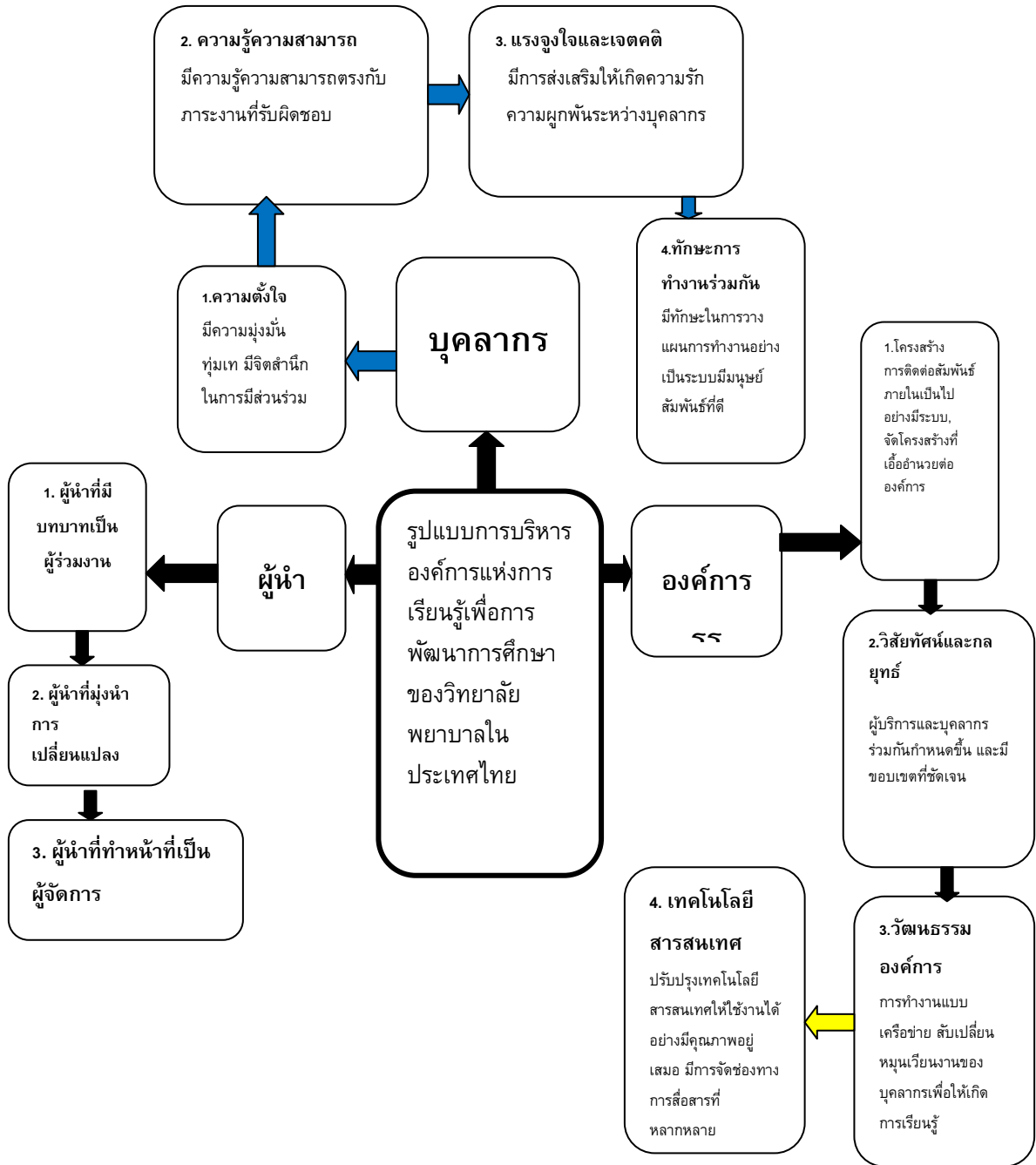
2.1 ปัจจัยด้านผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ผู้นำที่หน้าที่เป็นผู้จัดการ รองลงมา คือ ผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน และ ผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง

2.2 ปัจจัยด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รองลงมา ได้แก่ บุคลากรที่มีแรงจูงใจและเจตคติ และบุคลากรที่มีความตั้งใจ

2.3 ปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรรองลงมา องค์กรที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน

3. การพัฒนาและยืนยันรูปแบบที่เหมาะสมขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยการพัฒนาและยืนยันรูปแบบที่เหมาะสมดำเนินการโดยกระบวนการประชุมสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และผู้บริหารองค์กรพยาบาล มีความคิดเห็นโดยรวมต่อรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยอยู่ในระดับมาก

รูปแบบองค์การเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย สามารถสรุปเป็นรูปแบบการบริหาร
องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย ตามแผนภูมิที่ 1 ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย” มีข้อค้นพบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยจากการวิเคราะห์สังเคราะห์สาระและจากการประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า มีสภาพการบริหารให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบหลักของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย คือ องค์ประกอบ ด้านผู้นำ ด้านบุคลากร และด้านองค์การสอดคล้องกับองค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996) เพดเลอร์และคณะ (Pedler et al., 1991) เบนเนตต์และโอเบรียน (Bennette&O'Brien, 1994) ไคเซอร์ (Kaiser, 2000) ลูธันส์ (Luthans, 1998) และ เกพฮาร์ท มาร์สิก และบิวเรน (Gephart, Marsick& Buren, 1994) ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบทั้งสามองค์ประกอบเป็นแนวทางเบื้องต้นในการพิจารณาถึงโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานประกอบการวิชาชีพ สถานศึกษาต่าง ๆ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับนานาชาติสามารถนำไปพิจารณาดำเนินการไปบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ได้ วิทยาลัยพยาบาลจึงสามารถนำมาเป็นองค์ประกอบหลักในการนำมาสร้างเป็นรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยได้เป็นอย่างดี และติดตามการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. รูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อสถานภาพของวิทยาลัยพยาบาล

รูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านผู้นำ ด้านบุคลากร และด้านองค์การในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อ 2 ที่ตั้งไว้ โดยแต่ละองค์ประกอบสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านผู้นำพบว่าการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาทางด้านผู้นำ มีองค์ประกอบย่อยที่จำเป็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านผู้นำ 3 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ โดยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้บรรลุผลมากกว่าที่กำหนดเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการขององค์การด้วยตนเองมุ่งเน้นการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและมุ่งเน้นการทำงานเป็นระบบ การทำงานแบบมีขั้นตอนเพื่อความสำเร็จของงานผู้นำที่มุ่งนำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งสร้างแรงจูงใจซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จในการทำงานมุ่งให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงค่านิยมและจริยธรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์การกระตุ้นให้เกิดการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมุ่งถึงความสำเร็จของงานโดยคำนึงถึงศักยภาพของบุคลากรเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาคุซ่า (Agrusa, 2010, บทคัดย่อ) ที่ได้สำรวจความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การเรียนรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้จัดการธุรกิจการศึกษา พบว่าแต่ละกลยุทธ์การเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับผู้นำกับการปฏิบัติในแต่ละการใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญในการเข้าถึงการเรียนรู้ของทีมในองค์กร และผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ร่วมงาน ด้วยการมุ่งสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน มุ่งจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความพึงพอใจให้บุคลากรเพื่อให้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมุ่งสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และมีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความเสมอภาคตามความรับผิดชอบและความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคนและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของออสบอร์น (Osborne, 2006, น. 149) ที่ได้วิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำในระบบของวิทยาลัย และพบว่าเมืองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำ 5 ประการ

คือ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล ด้านวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตน แบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพิมล สมบูรณ์วิวัฒน์ ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายเพื่อสร้างวิทยาลัยพยาบาลแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้ตัดสินใจและกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัว ในการปฏิบัติตามแนวคิดวิทยาลัยพยาบาลแห่งการเรียนรู้ที่สามารถในดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานด้านการบริหารวิทยาลัยพยาบาลแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล โดยยังคงสามารถรักษาวิทยาลัยพยาบาลไว้ได้ ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ให้เป็นสถานที่เน้นการฝึกทักษะเฉพาะสาขาวิชาทางการพยาบาลที่ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขในชุมชนทุกระดับทุกท้องถิ่นทั่วประเทศ

2.2 ด้านบุคลากร พบว่าการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาทางด้านบุคลากร มีองค์ประกอบย่อยที่จำเป็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากร 4 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านความรู้ความสามารถ โดยบุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการฝึกฝนและได้รับการสอนวิธีที่จะเรียนรู้มีกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอมีทักษะในการนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ปัญหาและแสวงหาความรู้เพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องซึ่งจากงานวิจัยของเอเยร์ส (Ayres, 2005: บทคัดย่อ) พบว่าความผูกพันระหว่างบุคลากรจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงานในองค์การ ควรมีการยกย่องบุคลากรที่แบ่งปันความรู้ หรือเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันอย่างสม่ำเสมอสร้างโอกาสให้บุคลากรและทีมงานเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและกิจกรรมของสถาบันและสร้างโอกาสให้บุคลากรทำงานเป็นทีมด้านความตั้งใจ จะต้องมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าขององค์การมีความพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์การและยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนันท์วิษณุ ฉัตรบรรยงค์ (2555) ที่สรุปว่าบุคลากรจะต้องสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติ การเอาประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาบุคลากรจะต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีความตั้งใจและมีวินัยในการเรียนรู้ บุคลากรจะต้องมีทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในการประสานวิสัยทัศน์ขององค์การ บุคลากรจะต้องมีความมุ่งมั่น ทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ช่วยกันกำหนดขึ้น และยังสอดคล้องแนวคิดของลองเวิร์ธและเดวิส (Longworth & Davies, 1999, p. 75) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้กับการลงทุนเพื่ออนาคตขององค์การโดยการให้การศึกษาฝึกอบรมแก่บุคลากรกระตุ้นบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ บูรณาการงานและการเรียนรู้และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรแสวงหาคุณภาพและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถพิเศษโดยการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการศึกษาอบรมที่สอดคล้องกับความสามารถด้วย

2.3 ด้านองค์การพบว่าการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาทางด้านองค์การ มีองค์ประกอบย่อยที่จำเป็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ 4 องค์ประกอบย่อยคือด้านโครงสร้างองค์การ มีการติดต่อสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวก สอดแทรกโอกาสในการเรียนรู้เข้าไปในกระบวนการทำงานมีการจัดโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการประเมินการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่กำหนดและการมอบอำนาจให้บุคลากรในสายงานต่างๆ ตัดสินใจดำเนินงานตามความสามารถ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์การมีการจัดทำแผนกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จขององค์การซึ่งวิสัยทัศน์ขององค์การเกิดจากผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดขึ้น มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกันทุกภาคส่วน วิสัยทัศน์มีขอบเขตที่ชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้และวิสัยทัศน์มุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ พรพิมล สมบูรณ์วิวัฒน์ (2556) ที่สรุปว่า นโยบายการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือเป็นหนึ่งในด้านด้านสังคมภายใต้แนวคิด วิสัยทัศน์เดียว อัตลักษณ์เดียว และประชาคมเดียว ทำให้เกิดการประสานงานกันมากขึ้น การจัดเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พัฒนาการที่เป็นเลิศ เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญต่อการพัฒนาวิทยาลัยพยาบาล ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมเพื่อให้เกิดความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของวู (Wu, 2004: บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและการประกันคุณภาพการทำงานเป็นทีมจะสร้างความแข็งแกร่ง เป็นกลยุทธ์ที่จะพัฒนาขีดความสามารถของคนในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของกราดอร์(Grader, 2003, p. 141) ซึ่งได้สรุปว่า กลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีทักษะทางด้านความรู้แห่งตน มีการเรียนรู้เป็นทีม มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะทำให้พนักงานมีรูปแบบความคิด มีการแลกเปลี่ยนมุมมองของความคิดเห็น มีผู้บริหารให้การสนับสนุนพนักงานในการใช้เทคโนโลยี องค์กรจะกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี สามารถมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้และช่วยพัฒนาองค์กรและยังสอดคล้องกับแนวความคิดของภัทริกา วงศ์อนันต์นันท (2557) ที่ได้กล่าวถึงการช่องทางการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของวิทยาลัยพยาบาลในการพัฒนาองค์กรว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลให้สารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานการพยาบาล พยาบาลศึกษารวมไปถึงด้านบริหารการพยาบาลโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาบทบาทต่างๆของวิชาชีพการพยาบาลเริ่มจากที่พยาบาลเป็นผู้ใช้โดยทำหน้าที่ในการบันทึกและใช้ระบบข้อมูลของโรงพยาบาลจนถึงเป็นผู้ให้ข้อมูลผู้ออกแบบเป็นที่ปรึกษาแก่สถานบริการทางการพยาบาลอีกทั้งยังเป็นผู้ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดูแลและบริการทางสุขภาพ

3. การพัฒนาและยืนยันรูปแบบที่เหมาะสมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย

การประเมินเพื่อพัฒนาและยืนยันรูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทย พบว่า มีรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ทั้งนี้เนื่องจากผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านบุคลากร และด้านองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะรูปแบบที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างขึ้นได้ผ่านกระบวนการวิจัยจากการสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีของนักการศึกษาด้านการจัดการความรู้ด้านองค์กร และผ่านกระบวนการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะต่อบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารเพื่อการพัฒนาการศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. วิทยาลัยพยาบาลอาจมีความพร้อมในการพัฒนาองค์การที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์การ จึงควรศึกษาคู่่มือการนำรูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละวิทยาลัย
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์การของตนเอง และเป็นผู้นำในการขับเคลื่อน การพัฒนาองค์การจึงจะประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพต่อการบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาวิทยาลัยพยาบาลได้ต่อไป
3. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารวิทยาลัยพยาบาลจะต้องตระหนักในการพัฒนาองค์การ และเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์การเพื่อความเป็นเลิศต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในประเทศไทยในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อส่งเสริมให้องค์การได้เกิดความคิดในการพัฒนาองค์การ ผู้นำ และบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การประกันคุณภาพให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาชาติเพื่อการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาองค์การในระดับเครือข่ายอาเซียน

บรรณานุกรม

- นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์. (2555, มกราคม-มิถุนายน). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(1), 54-66.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546).
ราชกิจจานุเบกษา, 120 (ตอนที่ 100ก), 3-4.
- พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุขดี. (2551). *คุณภาพการบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทริกา วงศ์อนันต์นนท์. (2557, กันยายน-ธันวาคม). *พยาบาลสารสนเทศ.วารสารพยาบาลทหารบก*,
15(3), 82-84.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษากายในระดับอุดมศึกษา
พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11*.
กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2559). *เข้าสู่ประชาคมอาเซียน: ผลกระทบปัญหาและแนวโน้มต่อวิชาชีพ*.
สืบค้น 14 พฤษภาคม 2557, จาก <http://www.bcnr.ac.th/article/lb1.pdf>
- ArunratKhunthar. (2014, January-March). The impacts and solutions to Nursing workforce
shortage in Thailand. *Journal of Nursury Science*, 32(1), 81-90.
- Ayres, H. W. (2005). *Factors related to motivation to learn and motivation to transfer
learning in anursing population* (Doctoral dissertation), North Carolina State
University.
- Bennette, J., & O' Brien, M. (1994, June). The building block of the learning organization.
Training, 31, 6.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Florida: Dryden.
- Garvin, D. (1993). *Building a learning organization*. Retrieved May 14, 2012, from
<http://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization/ar/1>
- Gephart, M. A., & Marsick, V. J. (1996). Learning organizations comea live. *Training &
Development*, 50(12), 35-45.
- Grader, B. L.. (2003). *Learning organization practices in public schools: A middle school
case study*(Doctoral dissertation). Albuquerque: The University of New Mexico.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational
learning*((Doctoral dissertation). Louisiana:Louisiana State University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.

- Longworth, N., & Davies, K. (1999). *Lifelong Learning: New vision, new implications, new roles for people, organizations nations, and communities in The 21st century*. London: Kogan.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*(8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1994). The learning organization: An integrative vision for HRD.*Human Resource Development Quarterly*, 5(4), 353-360.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. A. (1994). *The global learning organization*. New York: McGraw Hill.
- Marquardt, M., & Michael, J. (1994). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Osborne, S. P. (2006). *The new public governance?*. Retrieved April 30, 2012, from <http://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/14719030600853022?scroll=top&needAccess=true>
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. Mardenhead: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (2006). *Peter Senge and the learning organization*. Retrieved February 12, 2012, from <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>
- Wu, S. H. (2004). *Improvement of school performance: Implementing total quality management and learning organization in selected technological universities, technological colleges, and colleges for professional training in Taiwan*. Kentucky: Spalding University.