



การพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ดวงกมล หน่อแก้ว*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลที่ส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล 3) คุณลักษณะอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และ 4) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 448 คน เป็นผู้บริหาร 84 คน อาจารย์พยาบาลใช้การสุ่มอย่างง่าย 364 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระดับความคิดเห็น 3 ส่วน จำนวน 62 ข้อที่มีค่าความเชื่อมั่นแต่ละส่วน 0.78, 0.87 และ 0.91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและของสเปียร์แมนการวิเคราะห์หองค์ประกอบ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์เส้นทางการวิเคราะห์สภาวะ ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาทางพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล โดยผู้เชี่ยวชาญ 9 ท่าน

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยลักษณะบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาลมากที่สุด ($\bar{X}=4.44$) การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการให้รางวัลและผลตอบแทนการเรียนรู้ และด้านการกำกับติดตามการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยการเรียนรู้มากที่สุด ($\bar{X}=3.90$) อาจารย์พยาบาลมีคุณลักษณะของวินัยแบบแผนความคิดมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 และตัวแปรย่อยทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p<.01$ และพบว่ามี 6 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 57.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p<.01$ คือ 1) ลักษณะบุคคลที่ควรมุ่งเน้นการสร้างวินัยความรอบรู้ 2) การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 3) การมีตำแหน่งบริหารจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ 4) ลักษณะผู้บริหารระดับต่างๆของวิทยาลัย 5) การสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้สึกยึดมั่นผูกพันความร่วมมือร่วมใจอย่างแน่นแฟ้นของอาจารย์พยาบาลและ 6) ลักษณะองค์กรที่มีโครงสร้าง บรรยากาศวัฒนธรรมและยุทธศาสตร์การบริหารที่เอื้อต่อการส่งเสริมการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละวิทยาลัยพยาบาลโดยใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์หลักบูรณาการกับการปฏิบัติพันธกิจ เน้นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์พยาบาลด้านวินัยความรอบรู้ (Personal Mastery) และมีนโยบายสนับสนุนให้พัฒนาวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณลักษณะอาจารย์พยาบาล

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์



The Development of Nurse Instructors' Characteristics to Achieve Learning Organization in the Colleges of Nursing, Praboromarajchanok Institute.

Duangkamon Norkaeo*

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study: 1) the factors related to the development of nurse instructors' characteristics based on Learning Organization (LO), 2) Human Resource Management of the Colleges of Nursing that supports nurse instructors' characteristics for LO, 3) Nurse instructors' characteristics based on LO, and 4) the development guideline of nurse instructors' characteristics to achieve LO in the Colleges of Nursing, Praboromarajchanok Institute (PIHWD). There were 448 samples including 84 purposively selected nurse's executives and 364 simple randomly selected nurses from 29 Colleges of Nursing under the PIHWD. The research instruments consisted of 3 parts with 62 items. The reliability was tested using Cronbach's alpha, yielding values of 0.78, 0.87 and 0.91, respectively. The statistics used in analyzing the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, Spearman Rank correlation, Factor analysis, multiple regression analysis, Path analysis and content analysis. The development guideline of nurse instructor's characteristic to achieve learning organization was validated by 9 experts.

The results showed that personal factors related to the development of nurse instructors' was at a high level ($\bar{X}=4.44$). Human Resource Management revealed that reward and monitoring were at the high level ($\bar{X}=3.90$). Nurse instructors' mental models was also at a high level ($\bar{X}=4.20$). The relationship between 3 variables and sub variables were significantly positively correlated ($p<0.01$). There were 6 variables that predicted nurse instructors' characteristics to achieve LO at 57.5 percent ($p<0.01$) including 1) Personal mastery, 2) Doctoral degree level of education, 3) executive position, 4) leadership of organization, 5) Human Resource System that enhances unity, commitment, and bonding, and 6) organizational structure, culture, atmosphere, and strategic management that support learning organization. The development guideline of nurse's characteristics to achieve LO should be applied appropriately to fit the different context of each college of nursing. Each of the colleges of nursing should integrate strategic plan that emphasize the development of personal mastery of the nurse instructors and encourage the college of nursing to be Learning Organization.

Keywords : Learning Organization, Human Resource Management, Nurse Instructors' Characteristics

* Nurse Instructor, Boromarajonani College of Nursing, Sanpasithiprasong



ความเป็นมาและความสำคัญ

สภาะการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 สร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกส่งผลให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้หยุดและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง¹ ความสามารถในการเรียนรู้และผสมผสานการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญของการเติบโตและการก้าวต่อไปอย่างมั่นคงขององค์กร² องค์กรต้องทบทวนเร่งปรับตัวและปรับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ (Human capital)³ ปรับปรุงการปฏิบัติงานในทุกระดับด้วยถือว่าคนเป็นหัวใจและกลไกสำคัญของกระบวนการพัฒนา⁴ การพัฒนาสถาบันการศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการพัฒนาที่เน้นการสร้างสินทรัพย์ทางปัญญา การสร้างอัจฉริยภาพให้เกิดแก่บุคลากรทุกคนในองค์กร องค์กรที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมรวดเร็วย่อมได้เปรียบ มีความพร้อมในการใช้ความรู้ความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรทุกระดับในองค์กร⁵ ความสำเร็จของการประยุกต์ใช้รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge⁶ ที่ชัดเจนช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา และการพัฒนาความเป็นวิชาชีพของอาจารย์⁷

หัวใจการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างวินัยการเรียนรู้ 5 ประการ (The Five Disciplines) ให้เกิดผลอย่างจริงจังในรูปของการนำสู่การปฏิบัติของบุคคล กลุ่มคนและองค์กรอย่างต่อเนื่อง วินัยการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่วินัยความรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลฝึกฝนตนเองให้เรียนรู้ตลอดเวลา ปรับมุมมองขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง วินัยแบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นกรอบความคิดการมองโลกตามความเป็นจริงอย่างสมเหตุสมผล มีความเข้าใจเรื่องของตนเองและองค์กรที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพอย่างชัดเจนเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง วินัยการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นกระบวนการ

ค้นหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์โดยบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆจนเข้าใจลึกซึ้งเกิดกรอบความคิดใหม่ที่ปรับเปลี่ยนการมองอย่างแยกส่วนมาเป็นการมองแบบองค์รวม เปลี่ยนการตั้งรับเป็นการสร้างสรรค์อนาคต วินัยการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความสามารถร่วมกันของกลุ่ม และวินัยวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนคติความร่วมมืออย่างมั่นคงของทุกคนให้เป็นพลังขับเคลื่อนทุกภารกิจขององค์กรมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน องค์กรที่สามารถผสมผสานวินัยการเรียนรู้ทั้ง 5 เข้าด้วยกันเป็นอย่างดีจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณอย่างยิ่งทั้งความก้าวหน้าในสิ่งที่ทำอยู่และการเปลี่ยนแปลงในจิตใจ⁸ การเสริมสร้างวินัยการเรียนรู้ 5 ประการเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงนับว่ามีความสำคัญ

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ในยุคใหม่เน้นการบริหารแบบแนวราบลดขั้นตอนการตัดสินใจดำเนินการ สร้างวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรและองค์กร สร้างความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมระหว่างหน่วยงาน สร้างระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้⁹ การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องปรับรูปแบบใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรเปลี่ยนผ่านจากแนวคิดดั้งเดิมสู่แนวคิดใหม่ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บุคลากรสร้างวินัยการเรียนรู้ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ประกอบด้วย การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่รักการแสวงหาความรู้ต้องการขยายขีดความสามารถของตนเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่สนับสนุนวินัยความรอบรู้ การให้รางวัลและผลตอบแทนการเรียนรู้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ความรู้ลึกมั่นคง ความคิดบวกและเต็มใจทำงานที่ทำทอย่างสร้างสรรค์สนับสนุนวินัยแบบแผนความคิด การกำกับติดตามการปฏิบัติงานที่ผู้นิเทศงานและผู้รับการนิเทศมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ ประเด็นที่จำเป็นต้องปรับปรุงซึ่งเป็นลักษณะการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในการ



สนับสนุนวินัยการคิดเชิงระบบ การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆที่ช่วยขยายโลกทัศน์ของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในสังคมส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกระบวนการเรียนรู้ผ่านชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ที่กลุ่มบุคลากรมีการพูดคุยปรึกษาหารือสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนวินัยการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจความรู้สึกลึกซึ้งผูกพันอย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรที่สนับสนุนวินัยวิสัยทัศน์ร่วม⁹

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการระบุปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีพฤติกรรมทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร มีการรับรู้เข้าใจการนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน¹⁰ ปัจจัยลักษณะงานที่ทำหาความคิดสร้างสรรค์ การให้อิสระและการสื่อสารเพื่อการแก้ปัญหาอย่างจริงจัง การตั้งเป้าหมายและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน¹¹ ปัจจัยลักษณะองค์กรที่โครงสร้างมีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการปฏิบัติพันธกิจรองรับการเปลี่ยนแปลงได้เหมาะสม มีการสร้างวัฒนธรรมและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้¹² และปัจจัยลักษณะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้บุคลากรยึดมั่นผูกพันกับวิสัยทัศน์การเป็นองค์กรแห่งเรียนรู้¹³

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเป็นสถาบันอุดมศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ที่มีพันธกิจเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น¹⁴ จำเป็น ต้องปรับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อสนองตอบนโยบายขยายการศึกษาสู่ปวงชนภายใต้ทรัพยากรจำกัด การกำกับดูแลให้สถาบันได้คุณภาพมาตรฐานสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการและมีเสรีภาพในการดำเนินงาน¹⁵

การพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาล เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ ทั้งนี้องค์กรที่ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์บูรณาการกับการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความร่วมมือร่วมใจและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมการสื่อสารสองทางเพื่อสร้างความรู้สึกยึดมั่นผูกพันการพึ่งพากันระหว่างบุคคล องค์กรและชุมชน อาจารย์พยาบาลที่ได้รับการเอาใจใส่ขยายขีดความสามารถให้มีสมรรถนะระดับสูงเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังส่งผลให้องค์กรสามารถอยู่รอดและได้เปรียบในเชิงแข่งขันของยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

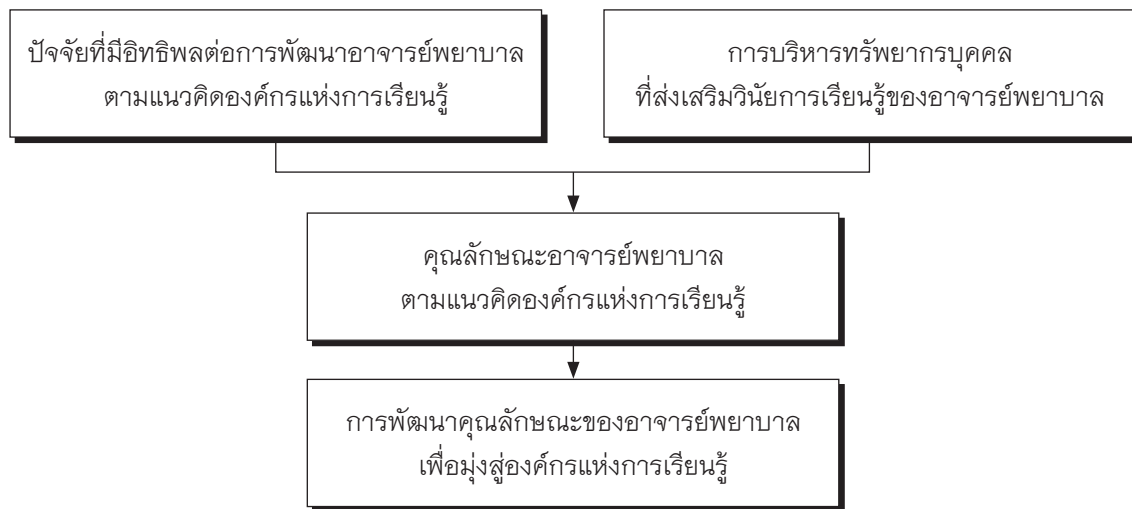
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลที่ส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อศึกษาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ขอบเขตการวิจัย

เป็นการศึกษาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขทั้ง 29 แห่ง ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2556



กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีขั้นตอนวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการณ์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกด้านข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาล การบริหารทรัพยากรบุคคล ของวิทยาลัยพยาบาล และคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคืออาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจำนวน 1,686 คน¹⁶ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารคือผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยละ 3 คน รวม 87 คน กลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาลกำหนดขนาดจากตาราง Krejcie & Morgan¹⁷ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ 310 คนใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) วิทยาลัยละ 13 คน แบบสอบถามได้คืนร้อยละ 96.5 จำแนกเป็นผู้บริหาร 84 คน

อาจารย์พยาบาล 364 คน รวม 448 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนี IOC¹⁸ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.6 – 1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ¹⁹ ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละส่วน .78, .87 และ .91 ตามลำดับ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การสอน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะผู้บริหาร

ส่วนที่ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคลของ



วิทยาลัยพยาบาลที่ส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล เป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ 23 ข้อ ประกอบด้วย การสรรหาและการคัดเลือกอาจารย์ที่สนับสนุนวินัยความรอบรู้ การให้รางวัลและผลตอบแทนการเรียนรู้ที่สนับสนุนวินัยแบบแผนความคิด การกำกับติดตามการปฏิบัติงานที่สนับสนุนวินัยการคิดเชิงระบบ การฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์ที่สนับสนุนวินัยการเรียนรู้เป็นทีม และการสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ที่สนับสนุนวินัยวิสัยทัศน์ร่วม

ส่วนที่ 4 คุณลักษณะอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ 24 ข้อ ประกอบด้วย วินัยความรอบรู้ วินัยแบบแผนความคิด วินัยการคิดเชิงระบบ วินัยการเรียนรู้เป็นทีม และวินัยวิสัยทัศน์ร่วม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์นเสนอต่อผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อการอนุมัติเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์พยาบาลกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งการรวบรวมส่งคืน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สหสัมพันธ์สเปียร์แมน สังเคราะห์แนวทางทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์เส้นทาง และการวิเคราะห์สภาวะ

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น ผู้วิจัยจัดทำคำชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบเรื่องสิทธิการเข้าร่วมวิจัยโดยความสมัครใจ ข้อมูลจัดเก็บเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 41.4 ปี กลุ่มอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 42.2 กลุ่มผู้บริหารร้อยละ 18.7 กลุ่มอาจารย์พยาบาลร้อยละ 81.3 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 68.3 ทำหน้าที่อาจารย์ผู้สอนร้อยละ 54.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-30 ปี ร้อยละ 58.7 และประสบการณ์การสอน 16-30 ปี ร้อยละ 48.7

2. ผลการศึกษาสภาพการณของวิทยาลัยพยาบาล กลุ่มตัวอย่างพบว่า

2.1 ปัจจัยที่ศึกษาทุกปัจจัยมีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) โดยลักษณะบุคคลของอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลสูงสุด ($\bar{X}=4.44$) ลักษณะองค์การมีอิทธิพลน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.06$)

2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$) การให้รางวัลผลตอบแทนการเรียนรู้และการกำกับติดตามการปฏิบัติงานส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของอาจารย์มากที่สุด ($\bar{X}=3.90$) การสรรหาคัดเลือกอาจารย์พยาบาลและการสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ส่งเสริมวินัยการเรียนรู้มากที่สุด ($\bar{X}=3.79$)

2.3 อาจารย์พยาบาลมีคุณลักษณะวินัยการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) โดยมีวินัยแบบแผนความคิดสูงสุด ($\bar{X}=4.20$) และมีวินัยความรอบรู้ที่น้อยที่สุด ($\bar{X}=3.96$)



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณลักษณะอาจารย์ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (n=448)

ตัวแปร	$\bar{x}$	SD.	ระดับ
1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์	4.20	.45	มาก
1.1 ลักษณะบุคคล	4.44	.47	มาก
1.2 ลักษณะงาน	4.15	.52	มาก
1.3 ลักษณะองค์กร	4.06	.63	มาก
1.4 ลักษณะผู้บริหาร	4.10	.65	มาก
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาล	3.86	.57	มาก
2.1 การสรรหาและคัดเลือกอาจารย์พยาบาล	3.79	.69	มาก
2.2 การให้รางวัลและผลตอบแทนการเรียนรู้	3.90	.66	มาก
2.3 การกำกับติดตามการปฏิบัติงาน	3.90	.65	มาก
2.4 การฝึกอบรมพัฒนาอาจารย์พยาบาล	3.87	.63	มาก
2.5 การสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์	3.79	.71	มาก
3. คุณลักษณะอาจารย์พยาบาล	4.07	.47	มาก
3.1 วินัยความรอบรู้	3.96	.54	มาก
3.2 วินัยแบบแผนความคิด	4.20	.49	มาก
3.3 วินัยการคิดเชิงระบบ	4.04	.59	มาก
3.4 วินัยการเรียนรู้เป็นทีม	4.06	.63	มาก
3.5 วินัยวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	.55	มาก

2.4 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์พยาบาล การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาลที่ส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล และคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบความสัมพันธ์ทุกคู่ตัวแปรมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาอาจารย์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัย กับคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง

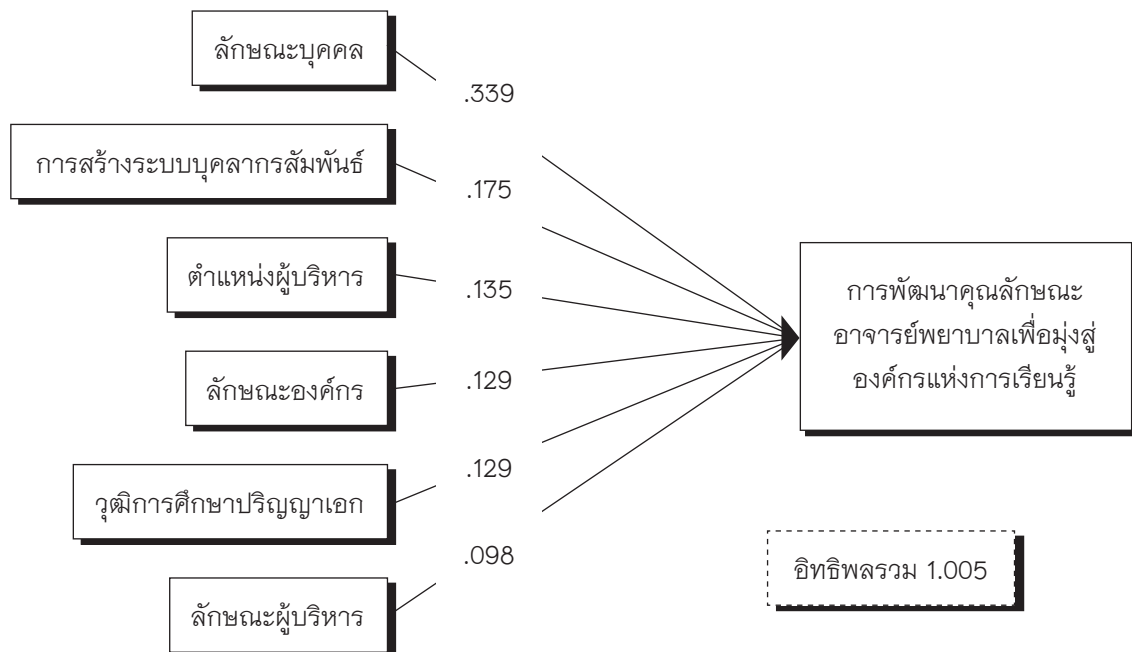
ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value
1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณลักษณะอาจารย์	.690**	.01
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลกับคุณลักษณะอาจารย์	.560**	.01
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	.653**	.01



3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาล ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์การถดถอยพบว่าคุณสมบัติ 6 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กร

แห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 57.5 ได้แก่ลักษณะบุคคล มีอำนาจทำนายสูงสุด รองลงมาคือการสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ ตำแหน่งผู้บริหาร วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก ลักษณะองค์กรและลักษณะผู้บริหารตามลำดับ โดยมีอิทธิพลรวม 1.005 ดังแสดงในภาพประกอบที่ 1

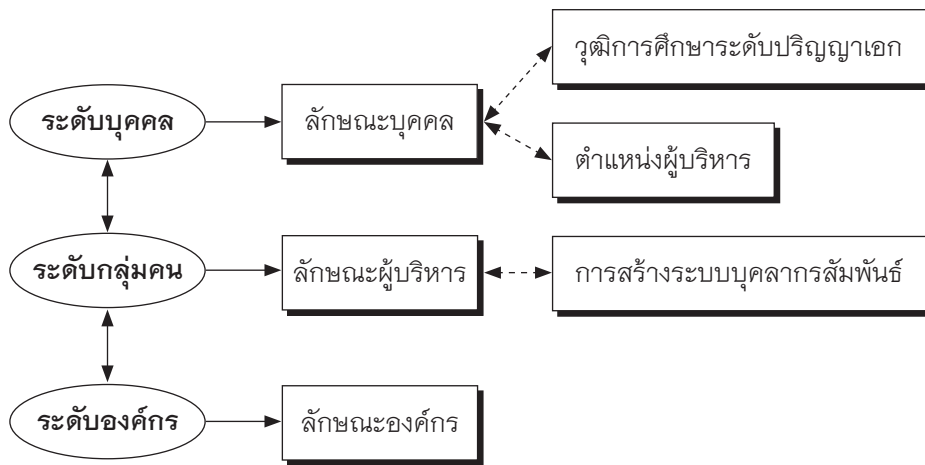
ภาพประกอบที่ 1 แสดงค่า Coefficients ของ 6 ตัวแปรอิสระที่อำนาจทำนายมีนัยสำคัญทางสถิติกับการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้



ผู้วิจัยสังเคราะห์แบบการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2

ภาพประกอบที่ 2 แสดงแบบการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก



การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะบุคคลของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะความตั้งใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ขณะที่อาจารย์พยาบาลประเมินตนเองว่ายังมีวินัยความรอบรู้ในระดับต่ำ แสดงถึงอาจารย์พยาบาลมีความตระหนักรู้และเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างจริงจัง ข้อมูลนี้สนับสนุนผลการศึกษาของ Herrera¹⁰ ที่พบว่าความตระหนักรู้จะช่วยผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่องทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ปัจจัยลักษณะองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลโดยเฉพาะโครงสร้างการบริหารส่งเสริมการเรียนรู้และการประสานความร่วมมือของบุคลากรน้อยที่สุด จากการศึกษาก่อน Prieto¹¹ แนะนำว่าองค์กรควรเน้นการปรับโครงสร้างที่เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนากระบวนการสื่อสารของคนในองค์กร สร้างค่านิยมความรักสามัคคีให้เสมือนคนในครอบครัว

2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยพยาบาล พบว่าระบบการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์พยาบาลส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ น้อยที่สุด Mondy²⁰ ให้ความเห็นว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จและเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลจะเอาใจจริงเอาใจกับกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลอย่างมากต้องพัฒนาและปรับปรุงแบบให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์และความต้องการของผู้ใช้บริการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้องค์กรแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ²¹ องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องสรรหาและบรรจุบุคคลที่รักในการแสวงหาความรู้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต้องการขยายขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอให้เป็นบุคลากรและให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์กร ส่วนบุคคลที่ไม่มีการเรียนรู้องค์กรควรใช้นโยบายส่งเสริมให้ต้องมีการเรียนรู้²² และพบว่าระบบบุคลากรสัมพันธ์ของวิทยาลัยพยาบาลส่งเสริมวินัยการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาลน้อยที่สุด วิทยาลัยพยาบาลควรสร้างระบบและกลไกให้เกิดการสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ ปรับแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกัน สร้างรู้สึกยึดมั่นผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจอย่างแน่นแฟ้นของ



บุคลากรและการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้²³

3. ด้านคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าอาจารย์พยาบาลมีวินัยแบบแผนความคิดสูงสุด โดยอาจารย์เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจึงควรรับฟังความเห็นของทุกคนอย่างรอบคอบและถามข้อสงสัยเพื่อให้เข้าใจถ่องแท้ สนับสนุนการศึกษาของชาวลิ สุทธินันท์ไชย²⁴ ที่พบว่าบุคลากรที่มีรูปแบบวิธีคิดทางบวกจะเกิดพลังความคิดร่วมในทางสร้างสรรค์ พยายามมองหาโอกาสและบริหารโอกาสสร้างความเติบโตหลีกเลี่ยงจุดด้อยขององค์กรได้ และพบว่าอาจารย์พยาบาลประเมินตนเองว่ามีวินัยความรอบรู้ต่ำ โดยเฉพาะการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับแนวทางปฏิบัติงานให้ร่วมสมัยสอดคล้องกับนโยบายวิทยาลัย การพัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อการค้นคว้าและการสื่อสาร จะเห็นว่าความเชื่อมั่นตนเองของอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งบุคคลที่มีวินัยความรอบรู้สูงมักจะมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าประสบความสำเร็จมากกว่า องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง เพราะยิ่งองค์กรให้ความสำคัญมากก็ยิ่งส่งผลดีต่อวินัยความรอบรู้²⁵

4. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาล ผลการวิจัยพบว่ามี 6 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาคความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จัดระดับการเรียนรู้ได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ได้แก่ ลักษณะบุคคล วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และการมีความรับผิดชอบในตำแหน่งบริหาร ระดับกลุ่มคน ได้แก่ ลักษณะผู้บริหารขององค์กรและการสร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ ระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะองค์กร⁶

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การประยุกต์ใช้ในระดับบุคคล อาจารย์พยาบาลต้องพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพของการแสวงหาความรู้ การคิดวิเคราะห์ คิดเชิงระบบในการบริหารจัดการ การสื่อสาร ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว พัฒนาให้มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกและเสริมสร้างการเรียนรู้จากความรับผิดชอบงานบริหารในทุกลักษณะของวิทยาลัยพยาบาล

ระดับกลุ่มคน สร้างระบบบุคลากรสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม ความเข้าใจ ความยึดมั่นผูกพัน ความรู้สึกมั่นคงผ่านกิจกรรมกลุ่ม การเสวนา (Dialogue) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนลักษณะผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และมีนโยบายสนับสนุนให้พัฒนาวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับองค์กร ด้วยการพิจารณาปรับโครงสร้างการบริหารแบบแนวราบ ลดขั้นตอนให้เกิดความคล่องตัว บูรณาการทุกพันธกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารวิทยาลัยพยาบาลให้พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างค่านิยม บรรยาการศ วัฒนธรรมระบบและกลไกขับเคลื่อนการเรียนรู้ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การนำแบบพัฒนาคุณลักษณะอาจารย์พยาบาลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้กับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อศึกษาประสิทธิผลในบริบทที่แท้จริง

2. การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะบุคลากรสายสนับสนุน และคุณลักษณะนักศึกษาพยาบาลเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก



เอกสารอ้างอิง

1. Osman-Gani AM, Jacobs RL. Technological change and human resource development practices in Asia: A study of Singapore-based companies. *International Journal of Training and Development* 2005; 9(4): 271-80.
2. Rowden, R.W. *Workplace learning: principles and practice*. Malabar, FL: Krieger Publishing Company; 2007.
3. Swanson RA. Human Resource Deployment and its underlying theory. *Human Resource Deployment International* 2001; 4(3): 299-312.
4. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี; 2547.
5. สามารถ ศรีวิริยาภรณ์. สหกรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้. 2548. เข้าถึงเมื่อ 23 กรกฎาคม 2549 เข้าถึงได้จาก <http://webhost.cpd.go.th>.
6. Senge PM. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. 2nd ed. Random House: London; 2006.
7. Reynolds T, Murrill LD, Whitt GL. Learning from organizations: Mobilizing and sustaining teacher change. *The Education Forum* 2006; 70: 123-33.
8. Spahr RW. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc; 1999.
9. Wang PU. Human Resource Management Plays a New Role in Learning Organizations. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 2006; November: 52-6.
10. Herrera DA. A Validation of the Learning Organization as a Driver of Performance Improvement [dissertation]. Capella University; 2007. .
11. Prieto L. Some Necessary Conditions and Constraints for Successful Learning Organization. *Competitive Forum* 2009; 7(2): 513-20.
12. Rijal S. Leadership Style and Organization Culture in Learning Organization: a Comparative Study. *International Journal of Management & International System* 2010; 14(5): 199-227.
13. Marsick VJ, Watkins KE. Demonstrating the Value of an organization's learning Culture: the dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources* 2003; 5(2): 132-51.
14. สถาบันพระบรมราชชนก. คู่มือการประกันคุณภาพภายใน วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, ฉบับปรับปรุง พฤษภาคม 2555.
15. พิชญาภา ยืนยาว. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีนิพนธ์] กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2552.
16. ดร.ณิ รุจกรกานต์ และคณะ. ข้อเสนอร่างนโยบายการจัดการศึกษาพยาบาล: การพัฒนาข้อเสนอแนะนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพพยาบาลด้านการเสริมสร้างสุขภาพในหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์เพื่อสุขภาพสังคม. เอกสารประกอบการประชุม สนับสนุนโดยแผนงานพัฒนาเครือข่ายพยาบาลศาสตร์เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพระยะที่ 2 (พย.สสส.) วันที่ 31 มีนาคม 2555, โรงแรม ทีเค พาเลส กรุงเทพมหานคร; 2555.
17. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สุริยสาส์น; 2545.
18. สมนึก ภักดิ์ทิพย์. การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กทม: ประสานการพิมพ์; 2548.
19. จักรกฤษณ์ สำราญใจ. IOC = ความตรง ?. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2553; 4(1-2): 1-13.
20. Mondy RW, Noe RM, Premeaux SR. *Human Resource Management: What do mentors find*



- difficult? Journal of Clinical Nursing 2002; 7(12): 1627–34.
21. ศุภชัย ยาวะประภาส. การบริหารงานบุคคล ภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. พิมพ์ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทจุดทอง จำกัด; 2548.
22. Marquardt MJ. Building the Learning Organization: Achieving Strategic Advantage through Commitment to Learning. 3rd ed. Boulder, Co, USA: Nicholas Bready Publishing; 2011.
23. Saxena K, Tiwari P. A Study of HRM Practices in Selected IT Companies of India. AIMS Journal of Management 2009; 1(3): 29–44.
24. เซาวลี สุทธินันท์ไชย. การใช้การวิจัยปฏิบัติการ แบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของโรงเรียนอนุบาลร่มเย็นที่มุ่งสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
25. Pare G, Tremblay M. The Influence of high-involvement human resource practice, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors in information technology professionals' turnover intentions. Group & Organization Management 2007; 32(2): 326–57.