

การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด
การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

นาวาโทหญิง สอาดจิต เพ็ชรมีศรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION NETWORK
MODEL BASED ON KNOWLEDGE MANAGEMENT APPROACH FOR
NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE

Commander Sa-adjit Phetmeesri

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration

Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
โดย	นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรศรี
สาขาวิชา	บริหารการศึกษาศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎุบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริเดช สุชีวะ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(นาวาอากาศโทหญิง ดร.วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์)

สอาดจิต เพ็ชรศรี : การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงกลาโหม. (DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION NETWORK MODEL BASED ON KNOWLEDGE MANAGEMENT APPROACH FOR NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม : รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ, 362 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงกลาโหม โดยดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 2) ศึกษาองค์ที่ประสบความสำเร็จในด้านเครือข่าย ด้านการจัดการความรู้และด้านการบริหารงานวิชาการ นำผลที่ได้รับจากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เป็นฉบับร่าง 3) ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 4) ปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 5) ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และ 6) นำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประชากรในการวิจัย คือ อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 123 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้า เอกสาร การสัมภาษณ์ การสังเกต และแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดและหลักการของรูปแบบ และ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ผู้นำและสมาชิก 2) เป้าหมายร่วมของเครือข่าย 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร 4) กิจกรรมเครือข่าย และ 5) การบริหารจัดการ โดยทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ประสิทธิภาพเครือข่าย คือ 1) การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเครือข่าย 2) ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเครือข่าย และ 3) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์พยาบาล บุคลากรสนับสนุน และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ แบ่งเป็น แนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 และส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

2. การทำงานในรูปแบบเครือข่าย สถาบันที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายต้องมีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีแนวทางร่วมกัน และมีทิศทางเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และองค์ประกอบด้านเป้าหมายร่วม สามารถดำเนินการเพียง 1 – 2 เรื่องก็ได้ตามความพร้อมของสถาบันสมาชิกเครือข่ายที่จะตกลงกัน

3. ข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และ 3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา.ลายมือชื่อ.....
สาขาวิชา บริหารการศึกษา ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา 2551.....ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

##4884643227 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS : NETWORK / KNOWLEDGE MANAGEMENT/ EDUCATIONAL ADMINISTRATION/ DESIGN MODEL / NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE

SA-ADJIT PHETMEESRI : DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION NETWORK MODEL BASED ON KNOWLEDGE MANAGEMENT APPROACH FOR NURSING COLLEGES UNDER THE MINISTRY OF DEFENSE.
ADVISOR : ASST.PROF.PONGSIN VISEHSIRI. Ph.D., COADVISOR : ASSOC.PROF.SIRIDEJ SUJIVA, Ph.D., 362 pp.

The objective of this study were to develop an academic administration network model based on the concepts of knowledge management approach of the nursing colleges under the Ministry of Defense. There are 6 research stages 1) studied the states, nature of the problems and needs for changes in academic administration of the nursing colleges under the Ministry of Defense 2) studied organizations which are successful in networks management, knowledge management and academic administration, the data obtained are used as the basic of research design to draft academic administration network model 3) investigated the appropriateness and possibility of academic administration network model by the three groups of experts 4) improved the academic administration network model 5) attained the academic administration network model and 6) presented the academic administration network models. The population are 123 administrators and the instructors of Nursing Colleges under the Ministry of Defense during academic year 2008. Then the obtained data was analyzed using descriptive statistics and content analysis. The study showed that;

1. The appropriate and possible academic administration network model consists of four main parts: **Part 1** the origin of the model includes 1) the rationales 2) the concepts and principles of the model, and 3) the objectives of the model; **Part 2** the components of the academic administration network model include 1) the leaders and members of network operation 2) the mutual objectives of the networks 3) the information technology, budgets and resources 4) network activities and 5) network administration, all the components mentioned are interrelated. Also, the efficiency of the networks is considered to be an important part of the network components because it is used for revising the perfection of the network operation. The efficiency of the networks includes 1) the success of the networks based on goal attainment 2) cooperation in doing activities between executives and staff at the network institutes and 3) satisfaction of the related parties; **Part 3** the Implementation Approach includes the executive approach and the network member approach, which are divided into two phases: Phase 1 covers planning and preparation and Phase 2 covers a full range of operation and **Part 4** the conditions and limitations of the implementation of the model.

2. The academic administration network model will depend on readiness of each college and all the participating institutes are required to have the same goals, objectives and policies and work in the same direction, all of which can be performed one, two or all aspects of network cooperation at the same time as agreed by the network institutes.

3. Recommendations are divided into 1) policy recommendation 2) practice recommendation and 3) further research recommendation

Department : Educational Policy, Management and Leadership Student's Signature :

Field of Study : Educational Administration..... Advisor's Signature :

Academic Year : 2008..... Co-Advisor's Signature :

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของอาจารย์มาให้ความรู้ ให้ความเอาใจใส่ ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาแนะนำในทุกขั้นตอนของการวิจัย ในยามที่ผู้วิจัยไม่เข้าใจในเนื้อหาวิชาการหรือมีปัญหาและอุปสรรค อาจารย์ทั้งสองท่านได้ช่วยชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานวิจัยต่อไป ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงแต่ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอดประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นอาจารย์ที่ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดมา กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงแต่อาจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล และนาวาอากาศโทหญิงวัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการอ่านและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณพลตรีหญิง นิทรา ทหารวานิช ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และคณาจารย์ นาวาเอกณัฐ อิศรางกูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ นาวาเอกหญิงชลลดา วรรณภักตร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และนาวาโทหญิง สมใจ ศุภนาม รวมทั้งคณาจารย์และนาวาอากาศเอกหญิง อรุณี ม่วงน้อยเจริญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและคณาจารย์ที่ให้ความเมตตา ช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย รวมทั้งให้กำลังใจกับผู้วิจัยตลอดเวลาที่เก็บข้อมูลเปรียบเสมือนครอบครัวเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยซาบซึ้งกับคำว่า “พี่และน้องพยาบาล” เป็นอย่างยิ่ง ทุกท่านทำให้การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ประสบความสำเร็จอย่างดีและผู้วิจัยมีความสุขกับการทำงานวิจัยฉบับนี้มากที่สุด

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ให้คำแนะนำ ให้ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนทุนจาก“ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช” ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

คุณความดีอันเกิดจากงานวิจัยนี้ขอมอบแต่ บิดา มารดา และครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีสติปัญญา กำลังกาย และกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนระดับดุษฎีบัณฑิตจนสำเร็จการศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
คำถามการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
วิธีดำเนินการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
การนำเสนอรายงานการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ตอนที่ 1 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	13
ความหมายของรูปแบบ.....	13
ประเภทของรูปแบบ.....	13
องค์ประกอบของรูปแบบ.....	15
ลักษณะของรูปแบบที่ดี.....	16
การทดสอบรูปแบบ.....	17
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย.....	18
ความหมายของเครือข่าย.....	19
หลักการสำคัญของเครือข่าย.....	22
องค์ประกอบของเครือข่าย.....	23

	ประเภทของเครือข่าย.....	25
	วงจรชีวิตเครือข่าย.....	27
	การจัดการเครือข่าย.....	29
	การใช้ประโยชน์เครือข่าย.....	36
	การบำรุงรักษาเครือข่าย.....	37
ตอนที่ 3	การบริหารงานวิชาการ.....	40
	ความหมายของการบริหารงานวิชาการ.....	40
	ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ.....	41
	การบริหารงานด้านหลักสูตร.....	42
	การจัดการเรียนการสอน.....	43
	การบริหารสื่อการเรียนการสอน.....	44
	การนิเทศการศึกษา.....	46
	การบริหารการวัดและประเมินผล.....	46
ตอนที่ 4	การจัดการความรู้.....	48
	ความหมายของการจัดการความรู้.....	49
	ขั้นตอนของการจัดการความรู้.....	52
	การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้.....	53
	การแสวงหาความรู้.....	53
	การสร้างความรู้.....	54
	การจัดเก็บและสืบค้นความรู้.....	55
	การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์.....	56
	เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้.....	56
	ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้.....	59
	แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ.....	60
ตอนที่ 5	ทฤษฎีเชิงระบบของ Kast and Rosenzweig,1985.....	61
ตอนที่ 6	SWOT Analysis.....	64
ตอนที่ 7	วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	66
ตอนที่ 8	นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหม.....	67
ตอนที่ 9	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	80
	ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลวิจัย.....	81
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ด้วยแบบสอบถาม.....	92
	ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ด้วยการศึกษา ภาคสนาม.....	119
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ด้วย SWOT Analysis	165
	ตอนที่ 4 ผลการศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหาร งานวิชาการ การจัดการความรู้และการสร้าง.....	190
บทที่ 5	รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	224
	ตอนที่ 1 รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ ความรู้ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง).....	224
	ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ.....	272
	ตอนที่ 3 รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ ความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	278
บทที่ 6	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	289
	สรุปผลการวิจัย.....	292
	การอภิปรายผล.....	300
	ข้อเสนอแนะ.....	315
	รายการอ้างอิง.....	317

	หน้า
ภาคผนวก.....	322
ภาคผนวก ก รายชื่อองค์กรที่ประสบความสำเร็จที่เก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์.....	323
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	325
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	330
แบบสัมภาษณ์.....	331
แบบสังเกต.....	342
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	344
แบบประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบเครือข่าย.....	359
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	362

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การแบ่งประเภทของเครือข่าย.....	31
2 การสังเคราะห์หลักการ แนวคิดขององค์ประกอบการสร้างเครือข่าย.....	39
3 การสังเคราะห์หลักการ แนวคิดของการบริหารงานวิชาการ.....	47
4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ/กระบวนการของการจัดการความรู้.....	52
5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา.....	94
6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรวม และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....	95
7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้.....	96
8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการบริหารหลักสูตร.....	97
9 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	101
10 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ การบริหารสื่อและสารสนเทศ.....	105
11 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศการสอน.....	108
12 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการวัดและประเมินผล.....	111
13 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้.....	114
14 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้.....	116
15 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเหล่าทัพ	119
16 สรุปประเด็นที่แตกต่างตามแนวคิดทฤษฎีระบบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	175

ตาราง	หน้า
17	สรุปรายละเอียดองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการความรู้และด้านเครือข่าย..... 221
18	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามสถานภาพทั่วไป..... 273
19	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ที่มาของรูปแบบ เครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม..... 273
20	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ องค์ประกอบของรูปแบบ เครือข่ายการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม..... 274
21	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 275
22	แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ เครือข่าย การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม..... 275
23	แสดงประเด็นสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม..... 278

สารบัญแนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg.....	16
3	วงจรชีวิตของเครือข่าย.....	28
4	การส่งผ่านของระบบองค์การและความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม.....	63
5	องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig.....	63
6	รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Kast and Rosenzweig.....	64
7	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	80
8	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.....	131
9	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ.....	147
10	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ.....	163
11	รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง).....	225
12	แผนภาพองค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	231
13	แสดงรายละเอียดของนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ วิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ.....	232
14	ผู้นำและสมาชิก.....	233
15	แสดงรายละเอียดของการบริหารจัดการเครือข่าย.....	236
16	การดำเนินกิจกรรมเครือข่ายตามแนวคิดการจัดการความรู้.....	242
17	แสดงรายละเอียดของเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร.....	245
18	แสดงรายละเอียดของเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน.....	248
19	แนวทางการนำรูปแบบไปใช้.....	267
20	รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ ความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	282
21	เป้าหมายร่วมเครือข่าย.....	283
22	เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายและกำหนดตัวบ่งชี้.....	285

แผนภาพที่		หน้า
23	แนวทางการนำรูปแบบไปใช้.....	286

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ล้วนเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข่าวสาร (Information Technology) การแข่งขันใหม่ (new competition) และความทันสมัยทางวิชาการ (เสรี พงษ์พิศ, 2548) ส่งผลให้สังคมโลกมีความซับซ้อนมากขึ้น ทรัพยากรการบริหารเริ่มลดลง การแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยระบบกลไกแบบเดิมอาจไม่สามารถดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างลุล่วงและทันเวลาที่ ส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดขององค์กรการทำงานในลักษณะเครือข่าย (Network) ระหว่างองค์กรต่างๆ จึงเป็นแนวทางที่มีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน

การทำงานในลักษณะของเครือข่ายจัดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) โดยเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและรูปแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหา “แนวร่วม (partnership)” ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานร่วมกัน ดังนั้นการทำงานในลักษณะของเครือข่ายจึงเป็นการทำงานร่วมกันกับองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน องค์กรเอกชน หรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือสมาชิก ไม่ได้เกิดจากการบังคับของผู้บังคับบัญชาการทำงานในรูปแบบเครือข่ายนี้ สามารถลดข้อจำกัดในด้านทรัพยากรทางการบริหารและสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันโดยการนำจุดแข็งต่างๆ ของแต่ละองค์กรที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย มาช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการ นอกจากนี้ ยังพบว่า การจับมือกันในรูปของเครือข่ายเป็นการเพิ่มศักยภาพขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดอำนาจในการเจรจาต่อรองที่สูงขึ้น เครือข่ายสากลที่พบว่ามี การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเช่น UNAIDS (Joint United Nations Program on HIV/AIDS) หรือโครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ ซึ่งเป็นองค์กรปฏิรูปเป็นองค์กรเครือข่าย (networking organization) ซึ่งมีความเหมาะสมกับยุคสมัยซึ่งในปี ค.ศ. 1999 UNAID (สำนักงานใหญ่ที่เจนีวา) สนับสนุน 52 เครือข่ายทั่วโลก เป็นเครือข่ายระดับโลก 24 ระดับภูมิภาค 25 ระดับอนุภาค 3 และ Green Net (Networking for Environment, Peace, Human Rights and Development) หรือเครือข่ายผ่านไอที เรื่องสิ่งแวดล้อม สันติภาพสิทธิมนุษยชน และการพัฒนา และRAIN (The Regional AIDS Training Network) หรือ เครือข่ายการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และการเชื่อมประสานให้เกิดการสื่อสารระหว่างสถาบันต่างๆ ปัจจุบันประกอบด้วย 13 สถาบัน และ 9 สาขาในแอฟริกาตะวันออก

และแอฟริกาใต้มีศูนย์ประสานอยู่ที่ในโรบีประเทศเคนยาและอีกมากมาย สำหรับประเทศไทยเครือข่ายที่พบว่ามีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมมีมากมายเช่น AHRN(Asia Harm Reduction Network) หรือเครือข่ายการลดความเสี่ยงแห่งเอเชียและเครือข่ายมหาวิทยาลัย (University Network: UniNet) โดยสมาชิกของเครือข่ายจะเริ่มต้นจากทุกฝ่าย(stakeholder) และต่างก็มีเป้าประสงค์ร่วมกันอย่างชัดเจนว่า ต้องการแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วยวิธีการคล้ายกันและเชื่อว่าถ้าต่างคนต่างทำคงไม่ได้ผลเท่ากับร่วมมือกันทำ ดังนั้น ในการทำงานเป็นองค์กรเครือข่าย(networking organization) จะต้องหากลไกใหม่ที่สมาชิกเครือข่ายสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการไหลเวียนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทรัพยากรและร่วมมือกันดำเนินงาน

กองทัพไทย เป็นองค์กรทางทหารที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยไม่หวังผลกำไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นคงและปลอดภัยของประเทศเป็นภารกิจหลัก การรักษากฎหมายเพื่อความมั่นคงและการทำนุบำรุงช่วยเหลือประชาชนเป็นภารกิจรองโดยให้น้ำหนักความสำคัญขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งในปัจจุบัน กองทัพต้องจัดกำลังพลและงบประมาณในการปฏิบัติภารกิจรองเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เช่น ปัญหาการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ ปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงานต่างด้าว ปัญหาโรคระบาด ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและปัญหาความยากจน ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้งบประมาณของกองทัพถูกจ่ายไปในด้านการบริหารกำลังพลมาก จนแทบไม่มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยทั้งด้านกำลังรบ ด้านอาวุธยุทโธปกรณ์และด้านการศึกษาให้มีความพร้อมหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติตามภารกิจหลักได้ดี (กิจกรรมร่วมมือทางวิชาการ โรงเรียนเสนาธิการสามเหล่าทัพ,2541:2) จากข้อมูลด้านงบประมาณของกองทัพ พบว่าตั้งแต่ปี 2540 กระทรวงกลาโหมได้งบประมาณ 1.04 แสนล้านบาท จากนั้นปี 2541 ลดลงเหลือ 9.77 หมื่นล้านบาท ปี 2542 – 2544 ได้ 7.7 หมื่นล้านบาท ปี 2545 ได้ 7.8 หมื่นล้านบาท ปี 2548 ได้ 8.12 หมื่นล้านบาท ปี 2549 ได้ 8.59 หมื่นล้านบาท ปี 2550 ได้ 1.15 แสนล้านบาท และปี2551 ได้ 1.43 แสนล้านบาท (มติชนสุดสัปดาห์,ฉบับที่1426:16) ดังนั้นจึงเป็นคำถามสำหรับผู้บริหารประเทศและผู้บริหารกองทัพว่าจะจัดการบริหารอย่างไรต่ออนาคตขององค์กรทางทหาร ซึ่งมีภารกิจมากมาย โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับกองทัพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภารกิจในด้านอื่นๆ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 3 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ทำหน้าที่ผลิตบุคคลพลเรือนให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการพยาบาล และสามารถให้การดูแลสุขภาพของทหาร ทั้งในยามสงบและยามสงคราม รวมทั้งครอบครัวทหาร และประชาชนทั่วไปได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีการจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเหมือนกัน โดยมีความแตกต่างในรายวิชาที่เป็นความต้องการจำเป็นของแต่ละเหล่าทัพ เช่น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

จะเน้นความเป็นเลิศในด้านการเป็นศูนย์กลางการพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉิน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เน้นความเป็นเลิศในด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จะเน้นความเป็นเลิศในด้านการพยาบาลเวชศาสตร์การบิน ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาใหม่ แต่ละสถาบันมีจุดเด่นที่แตกต่างกัน

การจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาใหม่ ต้องดำเนินการตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลในด้านหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และนักศึกษาพยาบาลของทุกเหล่าทัพ ต้องผ่านการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาล ผดุงครรภ์และอนามัยชั้น 1 จากสภาการพยาบาล นอกจากนี้ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาใหม่ ต้องเข้ารับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา จากกรมยุทธศึกษาทหาร สภาการพยาบาล และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อีกด้วย และเนื่องจาก วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้เข้าร่วมเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งในปัจจุบันมีสถาบันพยาบาลเข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 9 สถาบัน โดยมีความหลากหลายในด้านสังกัด ทั้งที่สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และ สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นักศึกษาพยาบาลได้เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรร่วมกับ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงทำให้นักเรียนพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และ สถาบันการศึกษาพยาบาลสมทบอื่นๆ ต้องมีการสอบเพื่อจัดอันดับ (Ranking) ของสถาบัน เพื่อให้ เกิดการพัฒนาในด้านวิชาการให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันกับของมหาวิทยาลัยมหิดล ความ จำเป็นต่างๆ เหล่านี้ ทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องมีการปรับตัวในทุกๆ ด้าน เพื่อดำรงไว้ซึ่งภารกิจและคุณภาพในการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่ดีที่สุดของกองทัพไทย และ พร้อมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ให้การดูแลในด้านสุขภาพอนามัยให้กับทหาร ครอบครัว และประชาชน ทั่วไป อย่างได้มาตรฐานทางการพยาบาล

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา(อุทัย บุญประเสริฐ,2542) ซึ่งการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การบริหาร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารสื่อและสารสนเทศ รวมทั้งการวัดและ ประเมินผล โดยมีการวิจัยและการประกันคุณภาพการศึกษาสอดแทรกเข้ามาในทุกๆ องค์ประกอบ จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีการดำเนินงาน ในลักษณะแต่ละสถาบันมีการบริหารจัดการกันเอง โดยไม่ขึ้นต่อกันทั้งในด้านการจัดโครงสร้าง งบประมาณ อาจารย์พยาบาลและบุคลากรสนับสนุน รวมทั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ โดยลักษณะการดำเนินงานของแต่ละสถาบันมีความคล้ายคลึงกันมากในทุกๆรายวิชา แต่มีความ แตกต่างกันบ้างในรายละเอียดของการปฏิบัติ

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าแต่ละสถาบัน มีการใช้ทรัพยากรการบริหาร ทั้งในด้านบุคลากรผู้ทำการสอน อาคารสถานที่ การบริหารจัดการ และงบประมาณจากแต่ละกองทัพที่ตนสังกัดอยู่ และในการสอบจัดอันดับ(Ranking) ของสถาบันพยาบาลสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านมา พบว่าวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีอันดับที่แตกต่างกันมาก ประกอบกับผลการสอบการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพผดุงครรภ์ และอนามัย ชั้น 1 ในรอบแรก ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมบางปีการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ที่สอบผ่านได้ไม่ถึงร้อยละ 70 ซึ่งทำให้ต้องมีการสอบรอบที่ 2 และ 3 เป็นจำนวนมาก นั้นแสดงถึงต้องมีการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการ ให้มากขึ้น เพราะหากสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตพยาบาลศาสตร์แล้วไม่สามารถสอบผ่านการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ชั้น 1 จากสภาการพยาบาลได้ จะไม่สามารถเป็นพยาบาลวิชาชีพได้ และไม่สามารถประกอบอาชีพการพยาบาลได้ตามกฎหมาย จึงเป็นการสูญเปล่าทางการศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถทางการศึกษา และการพยาบาลในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวนมาก มีทรัพยากรการบริหารที่ครบถ้วน ดังนั้น ในขณะที่ทุกสถาบันต้องมีการพัฒนาในด้านการบริหารงานวิชาการให้มากขึ้น เพื่อความอยู่รอดในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลง ให้ได้ผลดีนั้น วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจึงควรที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการใหม่โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายนี้เป็นการจัดความสัมพันธ์ภายในสถาบัน และระหว่างสถาบันให้สามารถสนับสนุน การทำกิจกรรมร่วมกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในลักษณะที่เรียนร่วมกันหรือเรียนต่าง ห้องกันหรือต่างสถาบันกัน เพราะลักษณะการเรียนการสอนในปัจจุบันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งต้องมีการสืบค้นข้อมูล การสนทนากลุ่ม การอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงกลาโหม ที่ให้ทุกองค์กรมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กร เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นการจัดการกับความรู้ขององค์กรทั้งหมดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในการทำงานประสานร่วมกัน โดยใช้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ในรูปแบบต่างๆมาจัดการเพื่อร่วมแบ่งปัน (Sharing) และให้บุคลากรสืบค้น (Retrieval) ถ่ายโอน (Transfer) ความรู้ของตนโดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูล เช่น ระบบเครือข่ายเข้ามารองรับในการดำเนินงาน สำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในทุกภาระงาน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารสื่อ ใส่ตทัศนูปกรณ์ และการวัดและประเมินผล ดังนั้น การทำงานร่วมกันของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมในรูปแบบ

เครือข่าย โดยมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานวิชาการ จึงสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานและสร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนอยากทำงานร่วมกัน และทำลายกำแพงกันระหว่างกองทัพบกเกิดเป็นความร่วมมือกันที่ห้องพยาบาลต่างเหล่าทัพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยมีการทำงานแบบประสานพลัง (synergy) ซึ่งการบริหารงานแบบใหม่นี้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการใช้งบประมาณ (efficiency) และเป็นการเพิ่มสัมพันธภาพระหว่างคณาจารย์พยาบาลและบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้สูงขึ้น โดยแต่ละสถาบันยังคงมีอิสระในการดำเนินงานของตนเอง นอกจากนี้ ยังเป็นการสนองนโยบายด้านการศึกษาระบบของกระทรวงกลาโหม ข้อที่ 4 ด้านการบริหารการศึกษา ที่ว่า “ให้ยึดถือความร่วมมือกันระหว่างเหล่าทัพ การใช้ทรัพยากรและความชำนาญทางวิชาการร่วมกัน รวมถึงการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่นๆทั้งภาครัฐ เอกชนและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อกองทัพ” และข้อที่ 4.2 กล่าวว่า “สนับสนุน ส่งเสริมให้สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในกองทัพ นอกกองทัพ ในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ อาจารย์ นักวิชาการ หลักสูตร งานวิจัยและทุนการศึกษา-วิจัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและวิชาการของกองทัพ” รวมทั้งข้อที่ 4.7 กล่าวว่า “สนับสนุน ส่งเสริมให้เฝ้าหาความเป็นเลิศทางวิชาการ การวิจัย การบริหารงานวิจัยในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มแหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย และการเสริมสร้างความรู้ในสาขาต่างๆตามภารกิจเพื่อการพัฒนาหน่วยงานกองทัพและประเทศชาติ” ซึ่งจากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งนอกจากจะทำให้ได้ข้อความรู้ใหม่แล้วยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

วัตถุประสงค์ย่อย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ดีและประสบความสำเร็จ
3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่ดีและประสบความสำเร็จ

4. เพื่อศึกษาการสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จ

คำถามในการวิจัย

1. สภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. การบริหารงานวิชาการที่ดีและประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร
3. การจัดการความรู้ที่ดีและประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร
4. การสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร
5. รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรเป็นอย่างไรจึงจะเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านการศึกษาพยาบาลอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการศึกษา เครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมเท่านั้น เนื่องจากมีความคล้ายคลึงในวัฒนธรรมองค์กร มีการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม และมีการจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และรายวิชาทางทหารเหมือนกัน

กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

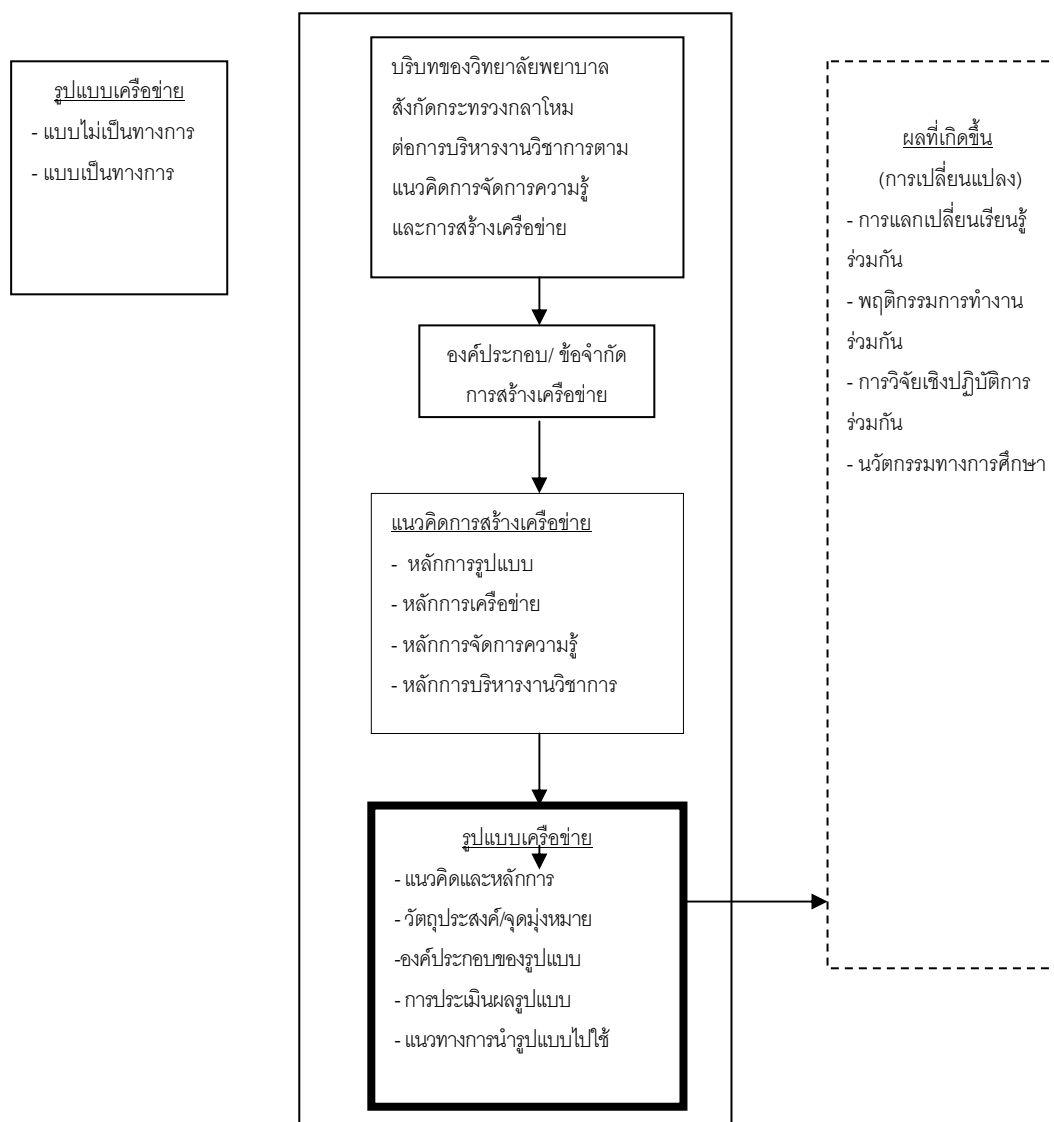
ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลความรู้ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการบริหารงานวิชาการ แนวคิดการสร้างเครือข่าย แนวคิดการจัดการความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด การจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดของ Cambell, Bridges and Nystrand (1977: 122-128) Kimbrough and Nunnery (1988: 51-58) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 95) สมาน อัสวภูมิ (2549: 240) ได้ขอข่ายของการบริหารงานวิชาการ 5 ประเด็น คือ 1) การบริหารงานด้านหลักสูตร 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารสื่อการเรียนการสอน 4) การนิเทศการสอน 5) การบริหารการวัดและประเมินผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบการสร้างเครือข่ายตามแนวคิดของ Wayne E. Baker(1994: 59) เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 27) เสรี

พงศ์พิศ (2548: 52) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการสร้างเครือข่าย 5 ประการ คือ 1) เป้าหมาย 2) ผู้นำและสมาชิก 3) ทรัพยากร ทั้งงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ 4) การติดต่อเชื่อมประสานโดยใช้กิจกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานตามแผนและการประเมินผลเครือข่าย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์เกี่ยวกับขั้นตอนของการจัดการความรู้เพื่อให้องค์กรจัดการความรู้ได้สำเร็จจากแนวคิดของ Marquardt (1996), Nonaka, kujiro and Takeuchi, Hirotaka. (2000: 134) Edward Sallis and Gary Jones (2002: 89) ได้ขั้นตอนในการจัดการความรู้ที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ 2) การแสวงหาความรู้ 3) การสร้างความรู้ 4) การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ 5) การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

สภาพ หมายถึง ลักษณะการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ปัญหา หมายถึง ข้อจำกัดหรือสิ่งใดๆที่อาจทำให้การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เกี่ยวข้องกับปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยครอบคลุมจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารสื่อการเรียนการสอน การนิเทศการสอน และการบริหารการวัดและประเมินผล

การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้สำหรับจัดการกับความรู้ทั้งหมดของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดทั้งในด้านการบริหารงานหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การบริหารสื่อการเรียนการสอน การนิเทศการสอน และการบริหารการวัด และประเมินผลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้มีผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยคำนึงถึงกระบวนการหรือขั้นตอนในการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้

เครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างคนกับคน กลุ่มกับกลุ่ม องค์กรกับองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้จากองค์กรต่างๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกัน โดยมีเป้าหมายการทำงานและผลประโยชน์ร่วมกัน โดยองค์กรต่างๆยังคงเป็นเอกเทศอยู่

รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ให้เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันหรือเกิดผลประโยชน์ร่วมกันในด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง สถาบันการศึกษาของกระทรวงกลาโหม ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาพยาบาลในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการวิจัยทั้งหมด 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์ระบบของ Kast and Rosenzweig, 1985 ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ ระบบย่อยทางเป้าหมายและค่านิยมระบบย่อยทางเทคโนโลยีระบบย่อยด้านโครงสร้างขององค์กร ระบบย่อยด้านจิตสังคมและระบบย่อยทางการจัดการด้วยวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวมทั้งนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

ขั้นตอนที่ 2 เลือกศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านเครือข่าย ด้านการจัดการความรู้และด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการออกแบบการสร้างเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบ เครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 3 ทำการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ครั้ง ประกอบด้วย

ครั้งที่ 1 เป็นนักวิชาการที่มีความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายการบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้

ครั้งที่ 2 เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลในแต่ละภาควิชา

ครั้งที่ 3 เป็นผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ นักวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ นายทหารปฏิบัติการกรมแพทย์ทหารเรือและหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 3 นี้ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis)ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานร่วมกันด้านการศึกษาพยาบาล
2. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการนำไปเสนอการสร้างเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้เกิดขึ้นได้จริงในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
3. ได้เอกสารข้อมูลที่มีค่าเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรการศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันในการนำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การนำเสนอรายงานการวิจัย

นำเสนอรายงานการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ทฤษฎีเชิงระบบของ Kast and Rosenzweig, 1985 เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 **วิธีดำเนินการวิจัย** เป็นการนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละขั้นตอน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล** นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้

บทที่ 5 **รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม** นำเสนอสาระและรายละเอียดของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ผู้วิจัยพัฒนาแล้ว และได้ปรับปรุงตามข้อมูลจากการตรวจสอบแล้ว

บทที่ 6 **สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ** ประกอบด้วย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานวิชาการบนฐานการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอสาระสำคัญพอสังเขป ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย การบริหารงานวิชาการ และการจัดการความรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ตอนที่ 1 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
- ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- ตอนที่ 5 ทฤษฎีเชิงระบบของ Kast and Rosenzweig, 1985
- ตอนที่ 6 SWOT Analysis
- ตอนที่ 7 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
- ตอนที่ 8 นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหม
- ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 รูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

Bardo and Hartman (1982: 70) กล่าวว่ารูปแบบในทางสังคมศาสตร์ หมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจ เพื่อให้ใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และ/หรือ บรรยายคุณลักษณะที่สำคัญๆ ของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เข้าใจต่อความเข้าใจ รูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุมเพราะการทำเช่นนั้น จะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้คุณค่าของ รูปแบบนั้นด้อยลงไปส่วนการที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะ เหมาะสมและรูปแบบนั้นๆควรประกอบด้วยอะไรบ้างไม่ได้มีข้อกำหนดเป็นการตายตัวทั้งนี้ก็แล้วแต่ ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆ

ทาคาโอะ มียากาวะ (คงศักดิ์ สันติพิทักษ์วงศ์(แปล), 1986: 12) กล่าวว่า รูปแบบ คือ การ แสดงสภาพความเป็นจริงที่กำลังศึกษาค้นคว้าออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เป็นการอธิบาย การพยากรณ์หรือการควบคุมเกี่ยวกับโครงสร้าง และการเคลื่อนไหวของสภาพความเป็นจริงที่ค้นคว้า อยู่

Daft (1992: 20) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนอย่างง่ายที่ใช้อธิบายมิติที่สำคัญบาง มิติขององค์การ

พูลสุข หิงคานนท์ (2540: 50)กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษา

วิชเนย์ ชาว์ดำรง (2542: 74) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลอง แบบแผน รุ่นจำลอง หรือโครงสร้างที่สร้างขึ้นเพื่อแทนสภาพความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการอธิบายความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบนั้น

โดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของความเป็นจริงเป็นการทำให้ความสลับซับซ้อน สามารถเข้าใจได้ง่ายขึ้นการสะท้อนบางส่วนของปรากฏการณ์ออกมาให้เห็นความสัมพันธ์ต่อเนื่อง และความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน การเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องมาไว้ด้วยกันโดยจะต้องใช้ข้อมูล เหตุผลและฐานคติมาประกอบเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็น แนวทาง ในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

2. ประเภทของรูปแบบ

นักวิชาการต่างๆได้แบ่งประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ดังนี้

Smith and others (1980: 461) จำแนกประเภทของรูปแบบออกเป็น ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ(physical model) ได้แก่

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (iconic model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเหมือนจริง (analog model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองจริง เครื่องบินจำลองที่บินได้ หรือ เครื่องฝึกบิน เป็นต้น แบบจำลองชนิดนี้ใกล้เคียงความจริงกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (symbolic model) ได้แก่

2.1 รูปแบบข้อความ (verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (qualitative model) รูปแบบนี้พบมากที่สุดเป็นการใช้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนา ลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น Bertanraffy (1986: 24) ผู้สร้างทฤษฎีระบบกล่าวว่าการมีรูปแบบที่เป็นข้อความนั้นแม้บางครั้งจะเข้าใจได้ยากแต่ก็ยังดีกว่าไม่มีรูปแบบเสียเลยเพราะอย่างน้อยก็เป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบอื่นต่อไป

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (mathematical model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

Keeves (1988: 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ โดยยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka และพัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียน ที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเสมือนกับน้ำที่ไหลออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบ ลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือ ขาดความชัดเจนแน่นอนทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบแต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรโดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะ

นำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้นโดยเฉพาะในการวัดและการประเมินผลทาง การศึกษา รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมุติฐานได้รูปแบบ ทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการ วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้ สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้ คือ ต้อง สร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้วรูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้น มีการเก็บรวบรวมข้อมูลใน สภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ เชิงเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มี ความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึง ความสัมพันธ์เชิงเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัว หนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

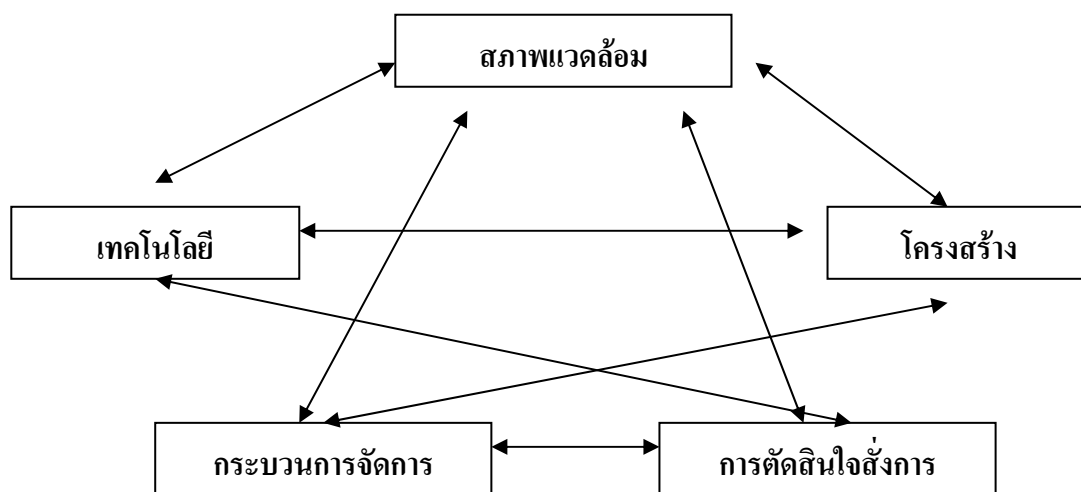
สำหรับในงานวิจัยนี้ เป็นลักษณะของรูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ซึ่งเป็น รูปแบบที่อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา และรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ และใช้ข้อความในการ อธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น

3. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาตัวอย่างของรูปแบบจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่างๆ พบว่าไม่ปรากฏ หลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้น ต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างและอย่างไร ส่วนใหญ่ จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา Brown and Moberg (1980: 16-17) ได้วิเคราะห์รูปแบบมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหาร ตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. กระบวนการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

แผนภาพที่ 2 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ของ Brown and Moberg



ที่มา : Brown,W.B.,and Moberg, D.J. Organization theory and management : A macro approach. New York : John Wiley and Sons, 1980. p. 17.

โดยสรุปแล้ว ในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไร จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่ศึกษาหรือออกแบบ แนวคิด ทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

4. ลักษณะของรูปแบบที่ดี

ทาคาโอะ มียากาวะ (คงศักดิ์ สันติพิฤกษ์วงศ์(แปล),1986: 15) กล่าวว่า รูปแบบที่ดีเปรียบเสมือนสิ่งที่ทำให้ผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องนั้นๆ ได้มีความเข้าใจเป็นเบื้องต้นก่อนการศึกษาในแนวลึกต่อไป ดังนั้นการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่านั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ
2. รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผล ของเรื่องที่ได้ศึกษาได้อย่างชัดเจน
4. รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ได้ศึกษาได้
5. รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นกับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

5. การทดสอบรูปแบบ

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้างรูปแบบก็เพื่อทดสอบ หรือตรวจสอบรูปแบบนั้นด้วย ข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ ดังนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบโดยปกติแล้วการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติผลของการทดสอบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นและนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป การทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบสามารถจะกระทำได้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินซึ่ง Joint Committee on Standards for Educational Evaluation ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบซึ่งจัดเป็น 4 หมวด (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983: 399-402) ดังนี้

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบหรือการประเมินในบางเรื่องก็ไม่สามารถกระทำได้ด้วยข้อจำกัดของสภาพการณ์ต่างๆซึ่ง Eisner(1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเห็นว่า การวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณมากเกินไปและในบางเรื่องก็ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป จึงได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

2.1 การประเมินโดยแนวทางนี้มีได้ประเมินโดยเน้นสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบของการประเมินแบบอิงเป้าหมาย(GoalBased Model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องตามรูปแบบของการประเมินแบบสนองตอบ(Responsive Model) หรือการรองรับกระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินอิงการตัดสินใจ (Decision Making Model)แต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่

มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์(Art Criticism)ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้น ในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริงๆมาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริงๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

2.3 เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดีทั้งนี้มาตราบฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

2.4 เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่น ในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่กำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ ทั้งนี้การเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือ (High credit) ของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ทดสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในเรื่องที่เกี่ยวกับเครือข่าย การบริหารงานวิชาการและด้านการจัดการความรู้ โดยเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่เกี่ยวข้อง และอาจผสมผสานปัจจัยต่างๆในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

แนวคิดที่ว่าด้วย "เครือข่าย" สัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่าด้วยประชาสังคมและแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจรัฐ

เสรี พงศ์พิศ (2548) ได้ให้แนวคิดเรื่อง "เครือข่าย" ว่าได้รับความนิยมและแพร่หลายในภาคธุรกิจเมื่อประมาณทศวรรษ 1970 โดยความหมายในขณะนั้นจำกัดอยู่ที่เรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลและองค์กรต่างๆ ที่เริ่มเห็นความสำคัญในการจัดความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ (connection

-relationship) เป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ในการจัดการธุรกิจอย่างสำคัญ(กระบวนการทัศน์ หมายถึง วิธีคิด วิธีปฏิบัติ วิธีให้คุณค่าซึ่งตั้งอยู่บนฐานการมองโลกความเป็นจริงแบบหนึ่งหรือเรียกว่า ทัศนะแม่บท คือเป็นที่มาของระเบียบแบบแผนและการดำเนินการต่างๆ)

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปบทเรียนจากเครือข่ายในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ว่า

ประการแรก ค่านิยมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อจะเข้าใจกิจกรรมต่างๆทางวิสาหกิจ (entrepreneurial activities)

ประการที่ 2 ความไว้วางใจกัน (trust) ความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับเครือข่ายเครือข่ายจะมีประสิทธิภาพเพียงใดและมีสิ่งสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใดอยู่ที่สมาชิกมีความไว้วางใจกันมากน้อยเพียงใดความไว้วางใจกันก่อให้เกิดทุนทางสังคมที่ผูกมัดเชื่อมสมาชิกเครือข่ายและทำให้สมาชิกมั่นใจว่าการร่วมกันเป็นเครือข่าย จะทำให้พวกเขาก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง

ประการที่ 3 พันธะผูกพัน (commitment) ของสมาชิกเครือข่ายเป็นทั้งเหตุและผลของความไว้วางใจกันของสมาชิกหมายความว่า จำเป็นต้องมีก่อนและเมื่อมีแล้วก็เพิ่มมากขึ้นอีก

พัฒนาการทางความคิดของเครือข่ายค่อยๆเริ่มชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ เมื่อเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการองค์กรบริษัทใหญ่ๆ เช่น บริษัทเจเนอรัล อีเลคทริก ซึ่งเป็นบริษัทใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของโลกเป็นผู้นำในแทบจะทุกเรื่องเริ่มมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งไม่ได้เปลี่ยนเพียงรูปแบบแต่เปลี่ยนทั้งกระบวนการทัศน์เลยก็ว่าได้

1. ความหมายของเครือข่าย

พระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (2532) ตอนหนึ่งว่า "...ถ้าแต่ละคนทำไปโดยลำพังแต่ละคน งานที่ทำนั้นผลอาจจะไม่ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วยและอาจจะไม่พอเพียงในการเลี้ยงตัวเองทำให้มีความเดือดร้อน ฉะนั้น จะต้องร่วมกันแม้ในขั้นที่ทำให้ครอบครัวก็ต้องช่วยกันทุกคนในครอบครัวก็ช่วยกันทำงานทำการเพื่อจะเลี้ยงครอบครัวให้มีชีวิตอยู่ได้แต่ถ้าร่วมกันหลายๆคนเป็นกลุ่มเป็นก้อนก็สามารถที่จะปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถ มีผลได้มากขึ้น..."เห็นได้ว่าพระราชดำรัสของพระองค์ท่านได้ทรงชี้้นำแสดงให้เห็นถึงอานุภาพของการรวมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อน หรือการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายจะเป็นผลทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

D'Amour (2001: 22)กล่าวว่าเครือข่ายแบบร่วมมือแท้ที่จริงแล้วเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน

Topping (2002: 523) กล่าวว่า ทักษะการทำงานในรูปเครือข่ายแบบเครื่องมือเป็นทักษะการทำงานของผู้หน้าที่สำคัญประการหนึ่งและการทำงานในรูปเครือข่ายแบบร่วมมือ ที่มีประสิทธิภาพ

คือ การทำงานในรูปแบบทักษะการให้กำลังใจระหว่างบุคคลและการเสริมสร้างกำลังใจระหว่างบุคคล (Empowering Skills) โดยวิธีการใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันและส่งเสริมสนับสนุนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียว

O'Toole Laurence J., Kenneth J. Meier.(2004: 682) กล่าวว่า การทำงานแบบเครือข่าย หมายถึง สภาวะที่หน่วยงานภาครัฐร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐด้วยกัน องค์กรภาคเอกชน สถาบันวิชาชีพ หรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรเพื่อแก้ปัญหาหรือเพื่อดำเนินกิจการ สาธารณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงต่างๆ เหล่านี้มิได้เกิดขึ้น ในลักษณะของการบังคับหรือสั่งการตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา

กาญจนา แก้วเทพ (2538: 45) ได้อธิบายว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายๆองค์กรที่ต่างมีทรัพยากรของตนมีเป้าหมาย มีวิธีการทำงาน และมีกลุ่มเป้าหมายของตนเอง บุคคลหรือกลุ่มเหล่านี้ได้เข้ามาประสานกันอย่างมีระยะเวลายาวนานพอสมควร แม้อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะมีการวางรากฐานเอาไว้เปรียบเสมือนการมีสายโทรศัพท์ต่อกันไว้เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาก็สามารถติดต่อไปได้ในการเข้าร่วมเป็นองค์กร เครือข่ายแบบร่วมมือแม้ว่าองค์กรเหล่านี้จะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกัน เช่น มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันองค์กรเหล่านี้ยังคงเป็นเอกเทศอยู่เพราะการเข้ามาร่วมกันเป็นเครือข่ายเป็นการเข้ามาร่วมเป็นบางส่วนขององค์กรเท่านั้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 27) ให้ความหมายของคำว่า "เครือข่าย" หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดหมายเพื่อการปฏิรูป การศึกษา กลุ่มเครือข่ายนี้ ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

ทวีป อภิลิทธิ(2544:56)กล่าวว่า เครือข่าย (network) จัดเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่นักบริหารการศึกษานานาชาติพยายามคิดค้นหารูปแบบวิธีการที่จะระดมบุคคล หน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของการทำงานร่วมกัน โดยให้การศึกษาในส่วนที่เป็นบุคคลหน่วยงาน และองค์กรมีความถนัดหรือปฏิบัติอยู่แล้วให้เป็นไปตามปกติและทำงานร่วมกันในภาระหน้าที่ที่ทำอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อขยายจุดให้บริการทางการศึกษาให้กระจายกว้างขวางทั่วถึงและใกล้ตัวผู้มาใช้บริการให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้

การทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย จะทำให้องค์กรได้เปรียบคนอื่น เพราะความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายในระดับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่ทำให้มีการแลกเปลี่ยนการไหลเวียนของทรัพยากร ข้อมูลข่าวสารและทำให้ช่วยเอื้อประโยชน์กันและกันได้เป็นอย่างดี

เสรี พงศ์พิศ (2548: 52) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์แลกเปลี่ยนทรัพยากรและร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปของการลงทุนร่วมกันทำอุตสาหกรรมและธุรกิจร่วมกัน นอกจากนั้นยังให้ความหมายของเครือข่ายในวงการธุรกิจว่าเป็นเครื่องผูกมัดทางสังคมระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับปัจเจกและระดับองค์การ

กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (2549: 26) ให้ความหมายของ เครือข่าย(Network) ไว้หลายประการ ดังนี้

เครือข่าย(Network) คือ รายการเชื่อมโยงกลุ่มของคนหรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือว่าทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนของมวลชนอีกด้วย ความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทร ซึ่งกันและกัน เครือข่าย (Network) คือการเชื่อมระบบความประสานสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์เพื่อให้ตอบสนองความต้องการตามวัตถุประสงค์

เครือข่าย (Network) คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์

เครือข่าย (Network) คือ กลุ่มของคนหรือองค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีการจัดรูป หรือระเบียบโครงสร้างที่คนหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความอิสระ

ดังนั้นประเด็นสำคัญของเครือข่ายคือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำในเครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์การ

การเชื่อมโยงในลักษณะของเครือข่าย มีความหมายไกลกว่าเพียงการที่คนมา"รวมกัน"แต่ไม่ได้ "รวมกัน" ในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเปรียบเทียบภาพเหมือนการเอาก้อนอิฐมากองรวมกันย่อมไม่เกิดประโยชน์อันใดการเชื่อมโยงเข้าหากัน จะเกิดขึ้นเมื่อเอาอิฐแต่ละก้อนมาก่อกันเป็นกำแพงโดยมีการประสานอิฐแต่ละก้อนเข้ากันอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่ายนี้จึงมิใช่เพียงการรวมกลุ่มของสมาชิกที่มีความสนใจร่วมกัน ในระดับเพียงแค่การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือร่วมสังสรรค์ด้วยกันเท่านั้นหากจะต้องพัฒนาไปสู่ระดับของการลงมือทำกิจกรรมร่วมกันด้วยเป้าหมายที่มีร่วมกันด้วย ดังนั้นเครือข่ายจึงไม่ใช่เพียงการมีรายชื่อบุคคลที่สามารถที่จะติดต่อได้อยู่ในมือ ในลักษณะที่ยังสามารถเพิ่มจำนวนรายชื่อสมาชิกเครือข่ายได้มากเท่าใดก็ยิ่งเป็นที่น่าพอใจมากเท่านั้นเพราะสิ่งนี้ก็เหมือนการขยายวงใส่อิฐให้กว้างขึ้น เพื่อใส่อิฐได้จำนวนมากขึ้นแต่กองอิฐในวงก็ยังคงวงเเกะขาตาการเชื่อมโยงถึงกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้นเครือข่ายจึงต้องมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์กรที่เป็นสมาชิกของเครือข่าย ให้สามารถดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่สมาชิกแต่ละคนในเครือข่ายเห็นพ้องต้องกันซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่

รวมกันแล้วก็เลิกเครือข่ายไปและอาจกลับมารวมกันได้อีกใหม่ หากจำเป็นหรืออาจเป็นเครือข่ายที่ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องไปเรื่อยๆก็ได้

สิ่งที่จะผูกโยงสมาชิกของเครือข่ายเข้าหากันก็คือ วัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุร่วมกันซึ่งอาจจะเป็นวัตถุประสงค์เพื่อสร้างอำนาจต่อรอง เพื่อการเสริมจุดแข็งกลบจุดอ่อนหรือเพื่อนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกัน เป็นต้น การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายในลักษณะการแลกเปลี่ยนที่นำเอาส่วนดีหรือจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาสนับสนุนกันและกันจะช่วยให้เกิดการผนึกกำลัง (synergy) ซึ่งเป็นการรวมกันให้เกิด "พลังทวีคูณ"

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างคนกับคน กลุ่มกับกลุ่ม องค์กรกับองค์กร โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนความรู้จากองค์กรต่างๆ โดยอาจผ่านเข้ามาทางผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกของกลุ่มที่ประกอบอาชีพเดียวกัน โดยมีเป้าหมายการทำงานและผลประโยชน์ร่วมกัน โดยองค์กรต่างๆยังคงเป็นเอกเทศอยู่

2. หลักการสำคัญของเครือข่าย

เครือข่ายก็คือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดกลุ่ม ดังนั้น หลักการสำคัญของเครือข่ายคือ การสร้างกิจกรรมร่วมกัน เพื่อการก่อให้เกิดกลุ่มซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคลทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรม หรือการผลิตรายหว่างองค์กรสมาชิกการจะสร้างให้เกิดเครือข่ายนี้จะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย

หลักการสำคัญขององค์กรเครือข่ายการศึกษาจากระบบโรงเรียนซึ่งอธิบายได้ ดังนี้ (ทวีป อภิลิทธิ, 2544)

2.1 หลักการกระจายโอกาสทางการศึกษา ถ้าปล่อยให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียนเพียงหน่วยงานเดียว ก็จะไม่สามารถกระจายโอกาสให้เข้าใกล้ชีวิตผู้เรียนในชุมชนให้เข้ามาเป็นเครือข่ายให้บริการการศึกษาจากระบบโรงเรียน ดังนั้นการมีเครือข่ายจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียนมากเท่าไร ก็เท่ากับเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาจากระบบโรงเรียนให้ใกล้ชีวิตประชาชนผู้รับบริการเพิ่มขึ้นเท่านั้น

2.2 หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางการศึกษา ในบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย..." นั้น การจะให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาได้นั้น การมีเครือข่ายจัดการศึกษาจากระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพกระจายอยู่ทั่วประเทศ ย่อมช่วยให้คนไทยทั้งประเทศ สามารถไปใช้สิทธิเลือกเข้ารับบริการการศึกษาจากระบบโรงเรียนได้เท่าเทียมกันโดยไม่มีข้อจำกัดว่าอยู่ในเมือง หรือชนบท

2.3 หลักการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 43 วรรค 2 ที่ว่าการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 29 ที่ว่าให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชนส่งเสริมความเข้มแข็งเพื่อชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

2.4 หลักการระดมสรรพกำลังเพื่อจัดการศึกษา โดยใช้เครือข่ายการศึกษาในชุมชนเข้ามามีส่วนช่วยเป็นแหล่งให้บริการศึกษาแก่ประชาชน ซึ่งอาศัยการระดมสรรพกำลังที่มีอยู่มาใช้ในการให้บริการทางการศึกษา เพื่ออำนวยความสะดวกสูงสุดให้แก่ประชาชนผู้รับบริการการศึกษามากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2.5 หลักการจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงานต่างๆ การจัดระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะต้องชัดเจนรู้เขารู้เราว่าหน่วยงานเครือข่ายแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยงานแต่ละองค์กร อยู่ที่ไหนบ้าง ทำกิจกรรมใด ทั้งนี้เพื่อจะไม่ต้องทำซ้ำซ้อน

2.6 หลักการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อการรับช่วงและส่งต่อทางการศึกษา การทำงานของเครือข่ายจะต้องเชื่อมโยงกันส่งต่อรับช่วงต่อเนื่องกันไปอย่างราบรื่นไม่สะดุด จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงต้องมีการประสานงานร่วมมือกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเครือข่ายร่วมกัน ตามแผนที่วางไว้อย่างสม่ำเสมอ

3. องค์ประกอบของเครือข่าย

เครือข่ายเทียม (pseudo network) คือ เครือข่ายที่เป็นเพียงการชุมนุมพบปะสังสรรค์ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย โดยที่ต่างคนต่างไม่ได้มีเป้าหมายร่วมกันและไม่ได้มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน การรวมกลุ่มเช่นนี้ เป็นการรวมกลุ่มกันตามกระแสมากกว่าการรวมกันด้วยจุดประสงค์ร่วมที่ชัดเจน เครือข่ายเทียมจึงไม่มีการสานต่อและเสริมต่อกันขึ้นระหว่างสมาชิกในเครือข่าย ดังนั้น การทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของเครือข่ายจึงมีความสำคัญเพื่อช่วยให้สามารถสร้างเครือข่ายแทนที่ได้เครือข่ายเทียม

เครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ อย่างน้อย 7 องค์ประกอบ คือ

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกัน ถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาทิมีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกันมีความต้องการความช่วยเหลือ ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาคความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

การรับรู้ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่องเพราะสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะมีผลทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือในการดำเนินการเป็นไปอย่างยากลำบากเพราะต่างคนต่างก็ใช้กรอบการมองโลกคนละกรอบ ทำให้มองปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นไปคนละทิศละทางแต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า สมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะมุมมองที่แตกต่างย่อมมีประโยชน์ ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความคิดที่แตกต่างกันนี้ต้องอยู่ภายใต้จุดร่วมของเครือข่ายที่สมาชิกยอมรับกัน หากไม่แล้วความแตกต่างที่มีอยู่จะนำไปสู่ความแตกแยกแตกหักในที่สุด

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มการรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลังเกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ในทางตรงกันข้าม เมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้นแม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/benefits) เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่าย จึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุขความพึงพอใจ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนา ความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All Stakeholders In Network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแท้จริง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (Equal Status) ในฐานะของ "หุ้นส่วน" (Partner) ของเครือข่ายซึ่งมีความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal Relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical Relationship) หมายความว่า หากการรวมตัว

เป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐก็ต้องวางสถานะของตนเอง เทียบเท่ากับประชาชนในฐานะของสมาชิกเครือข่าย มิใช่การวางตัวเป็นเจ้าของประชาชน

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) องค์ประกอบ ที่จะทำให้ เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ก็คือการทำสมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้จุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

6. การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัด ของสมาชิก ในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถ ดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้อง พึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การทำให้ สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันให้แน่นหนา จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึก ว่า หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคน จึงจำเป็นต้องการดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพิงอิงรวมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการ ปฏิสัมพันธ์กันแล้วก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะ ไม่เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริง ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อ ให้ เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทางการเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาาร่วมกันซึ่งผลของการ ปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ปฏิสัมพันธ์นี้จะเป็นลักษณะ ความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมาก เท่าใดก็จะยิ่งเกิดการผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้ เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น อันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น

4. การแบ่งประเภทของเครือข่าย

การแบ่งประเภทของเครือข่ายก็เพื่อประโยชน์ในการจำแนกกลุ่มคนที่มิอยู่ให้ห่างต่อความ เข้าใจ เกณฑ์ในการแบ่งประเภทของเครือข่ายมิได้หลากหลายขึ้นกับวัตถุประสงค์ของการใช้งาน และผลลัพธ์ที่ได้จากการจำแนก

ตารางที่ 1 ประเภทของเครือข่าย

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
ขนาดของกลุ่ม	แบ่งได้เป็น (1) เครือข่ายรวม(Total Network) และ(2) เครือข่ายย่อย (Sub network) โดยที่เครือข่ายรวมเปรียบเสมือนสังคมใหญ่ในภาพรวม ขณะที่เครือข่ายย่อยเปรียบเสมือนกลุ่มสังคมย่อยที่อยู่ในสังคมใหญ่นั้น
พื้นที่	อาจแบ่งได้เป็น (1) เครือข่ายระดับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบล (2) เครือข่ายระดับหมู่บ้านข้ามพื้นที่ตำบล (3) เครือข่ายระหว่างตำบลในอำเภอใดอำเภอหนึ่ง (4) เครือข่ายระดับตำบลข้ามพื้นที่อำเภอ (5) เครือข่ายระดับอำเภอในจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง (6) เครือข่ายระดับอำเภอข้ามพรมแดนจังหวัด และ (7) เครือข่ายระหว่างจังหวัดในภูมิภาคใดภูมิภาคหนึ่ง
ประเด็นที่สนใจร่วม	ประเภทของเครือข่ายขึ้นกับประเด็นที่เครือข่ายนั้นสนใจ ซึ่งอาจแบ่งได้หลายหลากมาก เช่น เครือข่ายการศึกษาทางเลือก เครือข่ายการศึกษาปฐมวัย เครือข่ายการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในลักษณะนี้เครือข่ายหนึ่งเครือข่ายก็อาจมีประเด็นที่สนใจหลายประเด็นรวมอยู่ได้
วิชาชีพของสมาชิกกลุ่ม	แบ่งตามระดับวิชาชีพของสมาชิกในเครือข่าย เช่น เครือข่ายนักการเมือง เครือข่ายนักวิชาการ เครือข่ายผู้บริหารการศึกษา เครือข่ายครูอาจารย์ เครือข่ายผู้นำศาสนา
บทบาทของกลุ่ม	เป็นการพิจารณาจากบทบาทหลักที่เครือข่ายนั้นดำเนินการอยู่ เช่น เครือข่ายรณรงค์ประชาสัมพันธ์การปฏิรูปการศึกษา เครือข่ายการศึกษาวิจัยเพื่อปฏิรูปการศึกษา และเครือข่ายการวิเคราะห์และการเสนอแนะนโยบาย เป็นต้น
ลักษณะภาคีที่ร่วมในเครือข่าย	เกิดได้สองทางหลักๆ คือ (1) เครือข่ายแนวนอน (Horizontal Network) เป็นการสร้างเครือข่ายของกลุ่มคนที่มีลักษณะทางสังคมใกล้เคียงกันเผชิญปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เช่น การรวมกลุ่มระหว่างสถาบัน

เกณฑ์การแบ่ง	ประเภทของเครือข่าย
ระดับความผูกพัน	<p>การศึกษาด้วยกันและ (2) เครือข่ายแนวตั้ง (Vertical Network) เป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างภาคีที่แตกต่างกัน เช่น การรวมกลุ่มระหว่างหน่วยงานของรัฐกับองค์กรชุมชน การรวมกลุ่ม ระหว่างองค์กรธุรกิจกับสถานศึกษา</p> <p>การแบ่งด้วยเกณฑ์นี้ ใช้ระดับความผูกพันระหว่างบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางของเครือข่ายกับภาคีต่าง ๆ ของเครือข่ายเป็นหลัก ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น เครือข่ายที่มีความผูกพันใกล้ชิดในระดับสูง เครือข่ายที่มีความผูกพันในระดับรองลงไป จนถึงเครือข่ายที่มีความผูกพันในระดับห่างไกลออกไป การแบ่งในลักษณะนี้ช่วยในการประเมินระดับอิทธิพล ของบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของเครือข่าย ที่จะมีต่อสมาชิกในเครือข่าย</p>

เครือข่ายยังสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆได้อีกมาก ตามแต่เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมา อย่างไรก็ตามการแบ่งประเภทของเครือข่ายนั้นเพื่อจุดประสงค์ในการทำความเข้าใจกับเครือข่ายที่เกิดขึ้น และเพื่อการนำผลที่ได้รับไปใช้งานต่อไป

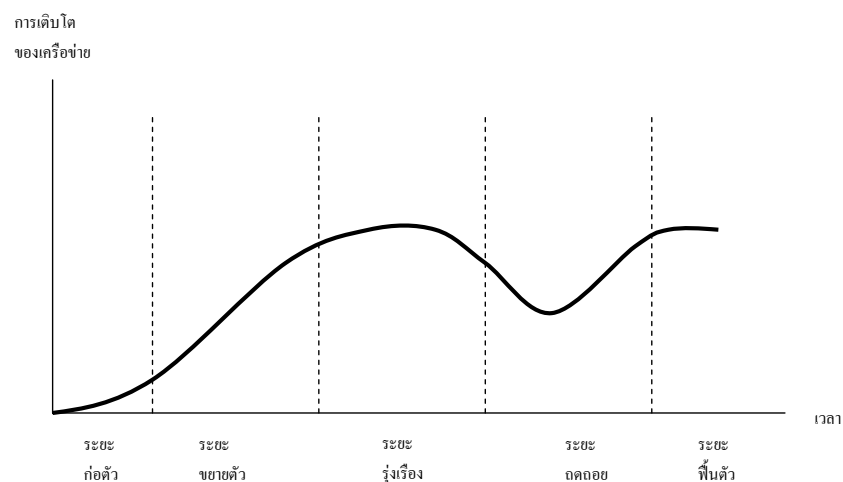
5. วงจรชีวิตของเครือข่าย

เครือข่ายสามารถเปรียบได้กับสิ่งมีชีวิต ดังนั้นจึงสามารถที่จะใช้กรอบความคิดเรื่อง วงจรชีวิต(Life Cycle)เข้ามาพิจารณาการมองเครือข่ายเป็นเสมือนสิ่งมีชีวิต(Living Organization) คือ การมองว่าธรรมชาติของเครือข่ายจะต้องมีการเจริญเติบโตอยู่เสมอ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และต้องมีการต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของเครือข่าย ในลักษณะ เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิต เมื่อใดที่เครือข่ายหยุดการเจริญเติบโตเครือข่ายนั้นก็กำลังเสื่อมถอยลงไปสู่ การสิ้นสุดดังนั้น กรอบความคิดเรื่องวงจรชีวิตของเครือข่าย (Network Live Cycle) จะช่วยให้ เข้าใจธรรมชาติ ของเครือข่ายในแต่ละช่วงเวลา และยังใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวางแผนด้วย เพราะจะช่วยให้สามารถเลือกใช้กลยุทธ์และมาตรการการปฏิบัติงานที่เหมาะสมได้

ฐานคติของวงจรชีวิตเครือข่าย วงจรชีวิตของเครือข่าย สามารถมีฐานคติเบื้องต้น (Assumptions) บางประการ ดังนี้

- การเจริญเติบโตของเครือข่าย จะเป็นไปตามลำดับขั้นโดยผ่านทั้ง 4 ระยะ คือ ระยะก่อตัว ระยะขยายตัว ระยะรุ่งเรือง และระยะถดถอย แต่จะมีเพียงบางเครือข่ายที่สามารถก้าวไปสู่ระยะที่ 5 คือ ระยะฟื้นตัว
- มีบางเครือข่ายที่ไม่สามารถพัฒนาไปได้ครบทั้ง 4 ระยะ เช่น อาจหยุดเพียงที่ระยะก่อตัว หรืออาจเกิดปัญหาในระยะขยายตัวจนต้องปิดเครือข่ายไป
- เวลาที่แต่ละเครือข่ายใช้ในการพัฒนาจากวงจรชีวิตระยะหนึ่งไปสู่อีกระยะหนึ่ง ย่อมแตกต่างกันไปตามประเภทและองค์ประกอบของแต่ละเครือข่าย บางเครือข่ายอาจใช้เวลาเพียงไม่กี่เดือนขณะที่บางเครือข่ายอาจใช้เวลาหลายปี
- การเจริญเติบโตของเครือข่ายในแต่ละระยะ พิจารณาจากทั้งเกณฑ์เชิงปริมาณ (quantitative criteria) และเกณฑ์เชิงคุณภาพ (qualitative criteria)
- ในแต่ละระยะช่วงของวงจรชีวิต ต่างก็ต้องการยุทธศาสตร์การทำงานที่แตกต่างกัน เราไม่สามารถใช้กลยุทธ์แบบสำเร็จรูปกลยุทธ์เดียวกับทุกช่วงได้ในทำนองเดียวกับที่เราไม่สามารถใช้กลยุทธ์เดียวกับเครือข่ายต่างประเภท ได้การวิเคราะห์สภาพของแต่ละเครือข่ายจำเป็นต้องสนใจฐานคติเหล่านี้ด้วย

แผนภาพที่ 3 วงจรชีวิตของเครือข่าย



ในมิติของวงจรชีวิตนั้น เครือข่ายเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่มีช่วงเวลาของการเกิดการเจริญเติบโต ความรุ่งเรืองความเจ็บป่วยและความเสื่อมถอยเป็นวงจรสืบเนื่องกันไปด้วยภาพข้างต้น แต่เครือข่ายก็มีความแตกต่างกับสิ่งมีชีวิต คือ แม้เครือข่ายจะผ่านช่วงเวลาแห่งความรุ่งเรืองเข้าสู่ช่วงแห่งความเสื่อมถอยแต่หากเครือข่ายสามารถปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างเหมาะสมแล้ว เครือข่ายนั้นก็อาจจะเจริญเติบโตและดำรงอยู่ต่อไปได้อีก สิ่งนี้ย่อมขึ้นกับเงื่อนไขสำคัญก็คือ

ความสามารถในการค้นหาสาเหตุแห่งความเสื่อมถอยและความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนสร้างจุดแข็งของเครือข่าย การกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานของแต่ละเครือข่ายก็ควรพิจารณาถึงวงจรชีวิตของเครือข่ายในปัจจุบันด้วยว่าเครือข่ายนั้นอยู่ในช่วงระยะใดของวงจรชีวิต

6 การจัดการเครือข่าย (network management)

ในการจัดการเครือข่าย ต้องพยายามพิจารณา ให้ครอบคลุมวงจรชีวิตของเครือข่ายใน 4 ระยะและต้องคำนึงถึงเงื่อนไข 2 ประการสำคัญ คือ การคำนึงถึงสภาพของเครือข่ายว่าอยู่ในช่วงใดของวงจรชีวิตการนำแนวทางต่างๆไปใช้ควรพิจารณาให้สอดคล้องกับระดับพัฒนาการของเครือข่าย ประการที่สอง คือ หน่วยงานหรือบุคคลากรที่บริหารเครือข่าย การสร้างเครือข่ายโดยภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มย่อมแตกต่างจากเครือข่ายที่เอกชนเป็นผู้ริเริ่ม เครือข่ายที่บริการโดยหน่วยงานราชการกับเครือข่ายที่บริหารโดยประชาชนในชุมชนก็มีเงื่อนไขข้อจำกัดที่ต่างกัน เช่นงบประมาณของราชการที่กำหนดไว้แล้วตายตัว เงื่อนไขของกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆตลอดจนเงื่อนไขของค่านิยมและวัฒนธรรม ดังนั้นการนำแนวทางต่างๆจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของบริบทแวดล้อมเหล่านี้ด้วย

6.1 การก่อรูปเครือข่าย (network forming) การก่อตัวของเครือข่ายอาจเกิดได้ 2 แนวทางใหญ่ๆ แนวทางแรก คือเครือข่ายที่เกิดจากรัฐเข้าไปเป็นผู้ริเริ่ม (state initiative) กล่าวคือ หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ริเริ่มเข้าไปกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตระหนักในปัญหา สร้างความตื่นตัวให้เกิดความสนใจรวมตัวกันและผลักดันให้เกิดการรวมตัวของประชาชน ตัวอย่างเช่น การที่ส่วนราชการพยายามผลักดันการสร้างหน่วยเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง อีกแนวทางหนึ่งคือ เครือข่ายที่ประชาชนเป็นแกนนำจัดตั้งโดยเกิดจากการริเริ่มสร้างสรรค์ของกลุ่มประชาชนเอง (citizen initiative) กล่าวคือ ประชาชนเกิดความตระหนักและตื่นตัวในปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้วลงมือริเริ่มในการรวมตัวกันเข้าเป็นกลุ่มเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุกล่วงหรือบรรเทาไปโดยที่องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรวิชาการหรือสื่อมวลชนอาจมีส่วนเข้ามาช่วยสนับสนุนก็ได้ แต่ภาคประชาชนเป็นแกนหลักในการดำเนินงานซึ่งแนวทางแรกเป็นแนวทางหลักที่ประเทศไทยมักใช้ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันขณะที่ปัจจุบันมีความพยายามผลักดันการก่อรูปของเครือข่ายตามแนวทางที่สองให้เพิ่มมากขึ้น

ซึ่งในการดำเนินงานควรทำไปทั้งสองแนวทางควบคู่กัน โดยพิจารณาถึงความสามารถในการรวมตัวของประชาชนเป็นหลัก หากประชาชนกลุ่มใดมีความสามารถในการรวมตัวเป็นเครือข่ายได้เอง หน่วยงานภาครัฐก็ไม่สมควรเข้าไปครอบงำบางการ (manipulate) ในการก่อตัวของเครือข่าย แต่หากกลุ่มใดที่ยังขาดสมรรถนะเพียงพอในการจัดตั้งกลุ่มขึ้นเอง หน่วยงานภาครัฐก็อาจสามารถเข้าไปช่วยในฐานะผู้สนับสนุน (supporter) และผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ให้การจัดตั้งเครือข่ายทำได้ง่ายขึ้น จากแนวคิดนี้หน่วยงานราชการหน่วยงานราชการจำเป็นต้องลดบทบาทในการคิดแทนประชาชนให้น้อยลงแต่เปิดช่องทางและโอกาสให้กลุ่มองค์กรชุมชนประชาคม

ได้ทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆมากขึ้น โดยภาครัฐควรปรับรูปแบบบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมเอื้ออำนวยสนับสนุนให้กลุ่มองค์กรประชาชนมีอิสระมีส่วนร่วมรับผิดชอบและร่วมสร้างสรรค์ในสังคมในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย

6.1.1 การสร้างความตระหนักในปัญหาและการรวมตัวในการปฏิรูปใดๆ ให้สัมฤทธิ์ผลจำเป็นต้องอาศัยฉันทานุมัติร่วมจากทุกภาคที่เกี่ยวข้องเพราะฉันทานุมัติจะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วมใจ ดังนั้น การสร้างความตระหนักให้คนในสังคมทราบในเรื่องที่ต้องการสร้างเครือข่ายจึงมีความจำเป็นเพื่อเป็นการทำให้กระแสเข้าไปถึงระดับรากหญ้าหลังจากนั้น จึงใช้กลยุทธ์ "การประชาสัมพันธ์" สื่อสารให้สังคมรับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของประเทศและการใช้การประชาสัมพันธ์กระตุ้นให้ประชาชนเกิดสำนึกอยากเข้าร่วมการประชาสัมพันธ์สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย กิจกรรมและแผนการดำเนินงาน จะช่วยให้สังคมรู้ว่าเรากำลังทำอะไรอยู่ และจะช่วยดึงดูดคนที่อยากมีส่วนร่วมให้เข้ามาร่วมกับเครือข่ายได้ การประชาสัมพันธ์ในที่นี้ไม่ใช่เป็นเพียงการบอก "ข้อมูล" ข่าวสารหากต้องเป็นการสร้างความเข้าใจและสร้าง "ภาพลักษณ์(image)" บางอย่างลงไปในใจของผู้รับสารในลักษณะของการสร้างภาพลักษณ์ของสินค้า ตามหลักการตลาด นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ต้องมีกลยุทธ์ด้วย หมายถึง การประชาสัมพันธ์ไม่ควรใช้วิธีการ "หว่านกระจาย" ออกไปเพราะข้อมูลข่าวสารจะกระเซ็นกระสายไปสู่ประชาชนเพียงเล็กน้อย ดังนั้น อาจจำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของการประชาสัมพันธ์ให้ชัดเจน และให้นำหนักกับแต่ละกลุ่มแตกต่างกันไปตามระดับความสำคัญเพื่อการจัดสรรทรัพยากรการประชาสัมพันธ์จะเป็นไปตามลำดับความสำคัญของกลุ่ม กลุ่มที่มีความสำคัญมากต่อการสร้างเครือข่ายก็ควรเป็นกลุ่มที่ต้องให้ความสำคัญมากเพื่อโน้มน้าวจูงใจให้เข้าร่วมผูกพันกับเครือข่าย

6.1.2 การสร้างจุดร่วมของผลประโยชน์ ถ้าเครือข่ายไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจน เครือข่ายจะไร้พลัง เพราะสมาชิกต่างก็ไม่ทราบว่าเครือข่ายนี้จัดตั้งขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์ใด แม้ประชาชนจะสนใจแต่ก็มองไม่เห็นว่าเขาจะได้ประโยชน์สิ่งใดจากการเข้ามามีส่วนร่วม ก็ทำให้ไม่มีใครต้องการเข้ามาเป็นแนวร่วมของเครือข่าย ดังนั้น จึงต้องมองหาตัวร่วมหรือ "ประเด็น(issues)" ที่จะเป็นศูนย์กลางซึ่งทำให้เกิดการรวมตัวกันในลักษณะที่ถักทอเข้าหากันเป็นกลุ่มก้อน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งประเด็นที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ในการทำเช่นนี้ต้องคำนึงถึงว่ากุญแจหลักของการสร้างจุดร่วมอยู่ที่การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ให้ประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมซึ่งจะส่งผลให้ทุกภาคีอยากเข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่าย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาความต้องการเฉพาะเจาะจงว่าประชาชนแต่ละกลุ่มมีความสนใจปัญหาการศึกษาในด้านใด หรืออีกประการหนึ่งคือการหยิบยกเอาความเดือดร้อนของชุมชนหรือประชาชนขึ้นมาเป็นตัวจุดกระแส เช่น วิกฤตเศรษฐกิจก็สามารถนำมาใช้เชื่อมโยงกับปัญหาการศึกษาได้ นอกจากนี้การสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่จะได้รับจากการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งสามารถดำเนินการ

ดัดแปลงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สื่อสารและประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายเฉพาะเจาะจง หรือหากเป็นประเด็นที่เป็นที่สนใจร่วมของสังคมในภาพรวม ก็อาจใช้การประชาสัมพันธ์อย่างกว้างออกไปสู่สาธารณชน อันเป็นเหตุผลหนึ่งที่จูงใจให้ประชาชนอยากเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย

6.1.3 การแสวงหาแกนนำที่ดีของเครือข่าย ในการดำเนินการให้เครือข่ายประสบความสำเร็จอาจต้องใช้งบประมาณและบุคลากรจำนวนมาก เพื่อให้เกิดแนวร่วมของประชาชนที่สนใจแต่ในทางปฏิบัติด้วยความจำกัดของงบประมาณและบุคลากรทำให้เป็นการยากถ้าจะพยายามลงไปถึงประชาชนทุกกลุ่มตั้งแต่เริ่มต้น แนวทางที่เป็นไปได้ คือ การเสาะหา "แกนนำการปฏิรูป" เพื่อให้แกนนำเหล่านี้เป็นผู้ขยายเครือข่ายต่อไปซึ่งแกนนำการปฏิรูป คือ "ผู้เล่นหลัก (key actors)" ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีอิทธิพลเพียงพอในการผลักดันการทำงานต่างๆ เช่น ด้านนโยบาย ด้านการสร้างกระแส ด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจไม่ใช่นักวิชาการแต่เพียงผู้เดียวอาจเป็นนักหนังสือพิมพ์สื่อสารมวลชนต่างๆ นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะเสาะหา "ผู้นำหลัก (key leaders)" ในแต่ละกลุ่มให้ย่อยลงไปอีก เช่น บุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่มสื่อมวลชนซึ่งต้องหมายถึงบุคคลผู้เป็นที่เคารพนับถือของคนในกลุ่ม และมีอิทธิพลในการโน้มน้าวทิศทางของกลุ่ม/วิชาชีพได้ ผู้นำเหล่านี้มักมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและผู้ผลักดันคนที่อยู่ในแวดวงของตน ให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันสนับสนุนเครือข่ายจนประสบความสำเร็จ ดังนั้นในทางปฏิบัติจึงต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย (target group) อย่างเฉพาะเจาะจง

6.1.4 การสร้างแนวร่วมสมาชิกของเครือข่าย ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดว่า เครือข่ายจะดำเนินการไปได้ยั่งยืนมากน้อยเพียงใดก็คือปริมาณและคุณภาพของสมาชิกเครือข่าย ด้วยเหตุนี้การสร้างแนวร่วมของสมาชิกเครือข่ายให้กว้างขวางและการดึงปัจเจก/กลุ่ม/องค์กร ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างเครือข่าย อาจขยายแนวร่วมผ่านระบบความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว ในลักษณะของการหาเครือข่ายแบบที่เรียกว่า "ดาวกระจาย" ซึ่งเป็นวิธีการขยายตัวของเครือข่ายระดับชุมชนวิธีหนึ่งที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน และประสบความสำเร็จอย่างสูง โดยวิธีการก็คือการเสาะหาคนที่มีความคิดหรือประสบปัญหาแบบเดียวกันแล้วดึงเข้ามาร่วมเครือข่ายที่ตรงกับแนวคิด หรือเครือข่ายที่จะช่วยแก้ปัญหาของเขาได้หลังจากนั้นให้เขาไป "ขายความคิด" เพื่อเสาะหาสมาชิกร่วมเครือข่ายต่อไป

ในกรณีของการดึงกลุ่ม/องค์กรเข้าร่วมเครือข่าย อาจพิจารณาจากระดับความเข้มแข็งของกลุ่ม โดยควรเริ่มต้นที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้วทั้งที่รวมตัวกันแบบหลวมๆไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน หรือกลุ่มที่รวมตัวกันเป็นทางการเช่น สหกรณ์ประจำหมู่บ้าน สมาคมผู้ปกครองและครู ชมรมการศึกษาการเริ่มต้นในกลุ่มที่มีการรวมตัวกันอยู่แล้วจะทำให้การก่อตั้งเครือข่ายเป็นไปได้รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเราได้กลุ่มที่มีการตื่นตัวใน

เรื่องนี้อยู่แล้ว เพราะกลุ่มเหล่านี้จะมีบุคลากรและสายสัมพันธ์ในพื้นที่ซึ่งจะช่วยประหยัดทรัพยากรในการริเริ่มไปเสนาหาเครือข่ายใหม่ๆ บทบาทของผู้ที่จะดำเนินการสร้างเครือข่ายในส่วนนี้คือ การเจรจาโน้มน้าวให้คนยินดีเข้าเป็นสมาชิกของเครือข่าย โดยการให้เหตุผลชี้แจงให้องค์กรประชาชนเห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับทั้งระดับส่วนตัวและภาพรวมประกอบตัวอย่าง และแนวทางที่เป็นรูปธรรมที่เขาสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายได้

อย่างไรก็ดีการจะสร้างเครือข่ายหรือการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ต้องมาจากความเต็มใจที่จะสร้างและเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย เนื่องจากความเต็มใจเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายแบบร่วมมือว่าเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ ความเต็มใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากที่มาแต่เป็นสิ่งที่ได้จากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่าย ที่จะมีต่องานของตนเอง ผนวกกับความเชื่อและความศรัทธาที่มีต่อกันซึ่งมีที่มาจากกรณีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อน และการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย (นฤมล นิราทร, 2543)

คุณสมบัติที่ทำให้เครือข่ายมีลักษณะเฉพาะต่างจากการรวมกันเป็นกลุ่มต่างๆ องค์กรที่เกิดขึ้นในชุมชนและสังคมโดยทั่วไปนอกจากในเรื่องของการทำงานร่วมกันโดยไม่ต้องมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรยังมีลักษณะเฉพาะที่สำคัญดังนี้(Read, 1989, นฤมล นิราทร, 2543, เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544)

1. เครือข่ายมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด ไม่ว่าจะพัฒนาไปในทิศทางใดหรือระดับใดก็ตามสมาชิกหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย จะมีกรอบความคิดเกี่ยวกับเครือข่ายใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถตลอดจนความคาดหวังที่มีต่อเครือข่าย

2. เครือข่ายไม่มีลำดับชั้นโดยสมาชิกแต่ละคนเป็นอิสระต่อกัน และการเชื่อมโยงของสมาชิกเป็นไปในแนวราบ ไม่ใช่แนวตั้ง

3. เครือข่ายมีการแบ่งงานกันทำ โดยเฉพาะมีการทำงานร่วมกันเพื่อแสดงให้เห็นว่าสมาชิกทุกคนมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น สมาชิกที่เข้ามาร่วมในเครือข่ายจึงมีความคาดหวังในการพึ่งพิงแลกเปลี่ยนความสามารถระหว่างกัน เครือข่ายจะมีความเข้มแข็งก็ต่อเมื่อสมาชิกแต่ละคนในเครือข่ายมีความเข้มแข็ง ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของสมาชิกแต่ละคนจึงเป็นสิ่งสำคัญเครือข่ายมีลักษณะการบริหารจัดการตนเองโดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันในลักษณะแนวราบจึงจำเป็นต้องมีความสามัคคีโดยผ่านทางกระบวนการทางประชาธิปไตยคือการเจรจาต่อรองกันเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย

เครือข่ายจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยระยะเวลาพอควร เพื่อการสร้างสัมพันธ์ความศรัทธาความไว้วางใจระหว่างสมาชิกตลอดจนเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องตลอดไป

Daft (1998 : 116) กล่าวว่า แนวทางในการประเมินผลเครือข่าย ประกอบด้วย

1. การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal Model)
2. การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น
3. การประเมินประสิทธิผลขององค์กรจากกระบวนการในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และเป็นการสื่อสารแบบสองทางบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและปรึกษาหารือกันโดยสม่ำเสมอ
4. การประเมินประสิทธิผลจากความพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ

กล่าวโดยสรุป การสร้างเครือข่ายในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการรวมทั้งการเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันให้แก่สมาชิกเครือข่ายจะไม่ได้เกิดขึ้นโดยทันทีทันใด ที่มีการก่อตั้งเครือข่ายแต่เป็นผลมาจากการประเมินการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกเป็นระยะๆ และการตั้งเป้าหมายในการจัดทำกิจกรรมเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ

องค์กรที่ปรับเป็นองค์กรเครือข่าย (networking organization) จะเน้นการสร้างเสริมศักยภาพให้เกิดความเข้มแข็ง (empowerment) โดยเชื่อว่าการทำงานเป็นเรื่องธรรมชาติผู้คนต้องการ การทำงานที่มีความหมายและมีผลตอบแทน (fulfilling and rewarding work) ถ้าหากมีเงื่อนไขที่เหมาะสมผู้คนก็จะพัฒนาตนเองในการทำงาน ถ้ามีเงื่อนไขที่ดีการควบคุมจากภายนอกก็ไม่ใช่เรื่องจำเป็นผู้คนจะควบคุมตนเองได้และจะมุ่งไปในทิศทางขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น หน้าที่ใหม่ของผู้จัดการ คือ สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและบริบทการทำงานที่สร้างเสริมความเข้มแข็งของทุกคนที่เกี่ยวข้องให้ทุกคนได้พัฒนาและแสดงศักยภาพที่แท้จริงของตนเองนี่คือ สาระสำคัญที่สุดของการบริหารจัดการแบบเครือข่าย "การสร้างเครือข่ายคือการสร้างเสริมความเข้มแข็งของคน" (Human networking is self-empowering)

6.2 การจัดระบบบริหารเครือข่าย (network organizing)

เมื่อมีคนสนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายหากไม่มีการจัดระบบของเครือข่ายที่ดี เครือข่ายจะเกิดความสับสนวุ่นวายและความขัดแย้งระหว่างกัน อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในอำนาจหน้าที่ วิธีการทำงาน ตลอดจนการประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน การจัดระบบของเครือข่ายจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะช่วยให้เครือข่ายดำเนินไปได้อย่างราบรื่นการบริหารงานเครือข่ายที่ประกอบไปด้วยคนหลายกลุ่ม หลายประเภท ต่างความคิดความเห็นกัน จำเป็นต้องอาศัยความสามารถในการประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกในเครือข่าย การจัดระบบเครือข่ายมีองค์ประกอบสำคัญบางประการ ดังนี้

6.2.1 การจัดผังกลุ่มเครือข่าย (mapping) ในการบริหารจัดการเครือข่ายควรต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของเครือข่ายทุกกลุ่มในประเทศที่ดำเนินการในเรื่องที่เครือข่ายเป็นอยู่ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ โดยเอาข้อมูลของแต่ละ

เครือข่ายมาทำการจัดแผนที่หรือแผนผังของเครือข่าย(network map) ในภาพรวมระดับประเทศจัดผังตามความสนใจและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เพื่อจะได้ทราบว่าเครือข่ายก็กลุ่มที่มีเป้าหมายในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน การกระจายตัวของเครือข่ายเป็นอย่างไร การกระจายตัวของเครือข่ายตามเป้าหมายการทำงานอย่างไร และที่สำคัญจะได้ทราบว่าเป้าหมายในภาพรวมใดที่ยังขาดเครือข่ายเข้าไปช่วยจัดการ เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะหาทางสร้างเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนอุดช่องว่างเหล่านั้น หากได้แผนผังของเครือข่ายที่ครบถ้วนมากเท่าใด ก็จะช่วยยิ่งช่วยให้การบริหารเครือข่ายในภาพรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น แผนผังเครือข่ายจะช่วยให้การขยายเครือข่ายที่มีอยู่ให้กว้างขวางออกไปด้วยคือ หากเครือข่ายใดที่ทราบว่าเครือข่ายอื่นที่ดำเนินการโดยมีเป้าหมายสอดคล้องกับเครือข่ายของตน เครือข่ายนั้นก็อาจประสานงานเพื่อทำการขยายเครือข่ายออกไปแต่การจะทำเช่นนี้ได้จำเป็นต้องมีองค์การใด หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นแกนกลางให้กลุ่มองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่มีอยู่แล้วผนวกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกเครือข่าย ลักษณะเช่นนี้จะเห็นได้ว่า แผนที่เครือข่ายที่ชัดเจนและทันสมัย จะช่วยสนับสนุนการรวมตัวเพื่อขยายเครือข่ายได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงควรมีการปรับปรุงแผนที่เครือข่ายให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบว่าเครือข่ายใดที่เพิ่มขึ้นมาและเครือข่ายใดที่ล้มเลิกหายไป

6.2.2 การจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย (role and responsibility) การบริหารจัดการเครือข่ายจำเป็นต้องมีการจัดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนรู้จักกับบทบาทหน้าที่ของตนเองซึ่งจะเป็นการป้องกันการสับสนและเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกเนื่องจากการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันดังนั้นองค์ประกอบสำคัญของการจัดระบบเครือข่าย คือ การแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคนให้ชัดเจนว่า แต่ละคนรับผิดชอบส่วนใดของเครือข่ายและแต่ละฝ่ายจะสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างไร

หลักการสำคัญของการจัดแบ่งบทบาทหน้าที่ คือ การรวมเป็นเครือข่ายจะต้องนำเอาความสนใจ ประสพการณ์และความเชี่ยวชาญของสมาชิกแต่ละคนที่ต่างกันมาเสริมกัน ซึ่งการทำเช่นนั้นได้ต้องมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่แต่ละคน ตามศักยภาพและความสนใจของเขาแต่ประเด็นสำคัญคือ โดยปกติสมาชิกเครือข่ายมักมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว มีเพียงส่วนน้อยที่สามารถทำงานให้เครือข่ายแบบเต็มเวลา ส่งผลให้เวลาที่จะอุทิศให้กับเครือข่ายมักให้ได้ไม่เต็มที่และไม่เต็มเวลา ดังนั้น การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนระบบการทำงานอย่างอื่นๆ ควรเป็นไปในลักษณะที่เอื้อให้สมาชิกเข้าร่วมได้แม้มีเวลาจำกัดโดยทั่วไปแล้วเมื่อเครือข่ายได้ขยายตัวไปในระดับที่มีสมาชิกจำนวนมาก และมีกิจกรรมหรือโครงการที่ร่วมกันทำอย่างต่อเนื่องอยู่สม่ำเสมอสภาพเช่นนี้ มักจำเป็นต้องจัดตั้งหน่วยธุรการขึ้นมาทำหน้าที่จัดการงานประจำของเครือข่าย

ในจำนวนสมาชิกของเครือข่ายบุคคล ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของเครือข่าย คือ ตัวผู้นำของเครือข่ายการเกิดและการทำให้เครือข่ายเข้มแข็ง ล้วนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำของเครือข่ายนั้นๆ ดังนั้น การกำหนดตัวผู้นำของเครือข่ายที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็งสามารถระดมความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ร่วมกับเครือข่ายมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของกลุ่มมีบาร์มีเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสมาชิก และที่สำคัญคือสามารถบริหารจัดการกลุ่มได้

ในบางกรณี ผู้นำกลุ่มหรือเครือข่ายอาจมีใช้บุคคลเพียงคนเดียวแต่เป็นคณะผู้นำ (collective) ที่ประกอบไปด้วยบุคคลหลากหลายในท้องถิ่นเข้ามาช่วยกันได้ ที่ต่างก็มีผู้นำของตนอยู่แล้วผู้นำจะรวมกันเป็นคณะของผู้นำของเครือข่าย เครือข่ายจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีพลังหากคณะผู้นำที่ทำงานประสานกันอย่างแนบสนิท แต่ถ้าคณะผู้นำเกิดความแตกแยกกัน ก็จะส่งผลทำให้เครือข่ายอ่อนกำลังลงไป ไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้

6.2.3 การจัดระบบติดต่อสื่อสาร (communication system) การทำงานเป็นเครือข่ายสมาชิกของเครือข่ายอาจมีความเข้าใจในภารกิจของเครือข่ายไม่ครบถ้วน จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการสื่อสาร เพื่อแพร่กระจายความรู้และยกระดับความตระหนักในปัญหาของสมาชิก โดยการจัดกระบวนการสนทนา (conversation process) เพื่อสร้างความเข้าใจร่วม (common perception) ระหว่างสมาชิกของเครือข่ายการสื่อสารจึงเป็นเสมือนกลไกที่เชื่อมสมาชิกของเครือข่ายเข้าหากันและยังเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแพร่กระจายความคิดซึ่งมีผลต่อการรักษาและขยายตัวของเครือข่าย

6.2.4 การจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกัน (learning system) เครือข่ายจะพัฒนาให้ก้าวหน้าไปได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความสามารถของสมาชิกของเครือข่ายด้วยการทำให้เครือข่ายแข็งแรงจึงต้องอาศัยระบบการพัฒนาสมาชิกของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน (interactive action learning) ทั้งนี้เนื่องจากการรวมกลุ่มทางสังคมเป็นสิ่งที่ไม่มีสูตรสำเร็จ การสร้างองค์ความรู้เฉพาะของกลุ่มเป็นสิ่งจำเป็นเพราะแต่ละกลุ่มอยู่ในบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทั้งในเชิงของประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม สังคม ความเชื่อ สถานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ การเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติจะช่วยให้เกิดองค์ความรู้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์จริง ดังนั้น การจัดระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างและสะสมองค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้และเพิ่มเติมได้ตลอดเวลา

6.2.5 การจัดระบบสารสนเทศ (information system) ในภาพรวมของการจัดการเครือข่ายควรต้องมีหน่วยงานที่เป็นแกนกลาง ทำหน้าที่จัดระบบฐานข้อมูลโดยทำการรวบรวมข้อมูลทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย รูปแบบ วิธีการ ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและข้อมูลอื่นๆ

ที่จำเป็น รวมทั้งผลการวิจัย ทฤษฎี โครงการ ประสบการณ์ภาคปฏิบัติเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลักในการทำงาน

ระบบสารสนเทศควรยึดหลักการใช้งานได้ง่าย (user friendly) เป็นข้อมูลที่ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย (accessible) และเผยแพร่ให้กระจายออกไปอย่างกว้างขวางเครือข่ายฐานข้อมูลที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันจะช่วยสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการต่อยอดทางปัญญาระหว่างเครือข่ายช่วยลดความสูญเสียสิ้นเปลืองทรัพยากรและเวลาจากการทำงานซ้ำซ้อนและการลองผิดลองถูก

7 การใช้ประโยชน์เครือข่าย (network utilizing)

1. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีกลางประสานงานร่วมกันในการทำงานเป็นเครือข่ายบุคคล อาจจะมีเป้าหมายหรือผลประโยชน์ร่วมกัน แต่อาจมีแนวทางการดำเนินงานของตนเองที่แตกต่างออกไป เมื่อมารวมตัวกันทำงานก็อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกันได้ ดังนั้น ต้องมีช่องทางที่ใช้เจรจาประสานความคิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ขอบข่าย แผนการทำงาน วิธีการทำงานตลอดจนแนวทางการปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อมิให้เกิดสภาพของการที่สมาชิกต่างคนต่างทำงานและทำงานซ้ำซ้อนกัน การประสานงานยังช่วยประสานความต้องการระหว่างสมาชิกภายในเครือข่ายด้วยกันเองและระหว่างเครือข่ายกับนอกเครือข่าย แต่เครือข่ายจะเป็นเวทีประสานงานระหว่างกันได้ก็ต่อเมื่อมีการจัดระบบการสื่อสารที่ดีตลอดจนการสร้างวิสัยทัศน์ หรือจุดหมายร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มหรือเครือข่ายด้วย

2. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และความรู้ถ้าเครือข่ายมีอัตราการหมุนเวียนแลกเปลี่ยน (velocity of exchange) สารสนเทศและความรู้ระหว่างสมาชิกมากขึ้นเท่าใดเครือข่ายนั้นก็ยิ่งเกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้นเพราะการแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือบทเรียนใหม่ๆ ค้นพบขึ้นมาจะช่วยให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความคิดและความรู้ระหว่างสมาชิกเครือข่าย

3. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนและระดมทรัพยากร สมาชิกของเครือข่ายสามารถแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกันได้หรืออาจนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกัน ทั้งบุคลากร เงินทุน สถานที่ หรือวัสดุอุปกรณ์ เช่น การดึงบุคลากรจากแต่ละองค์กรมาทำกิจกรรมร่วมกันแต่ทรัพยากรที่สำคัญและมักเป็นปัญหา คือ การขาดแคลนเงินทุนสนับสนุนการดำเนินการระดมทุนสนับสนุนจากสมาชิกภายในมักมีความจำกัด เป็นเหตุให้กิจกรรมที่ดำเนินการอยู่ติดขัดซึ่งตรงข้ามกับเครือข่ายใดที่มีแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพียงพอมักดำเนินการได้อย่างคล่องตัว

4. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ใหม่ๆ องค์ความรู้ใหม่ๆ จะเกิดจากเครือข่ายได้หากมีการแลกเปลี่ยนความรู้และศึกษาค้นคว้าร่วมกันระหว่างสมาชิก ซึ่ง

ลักษณะสำคัญขององค์ความรู้ที่ได้รับ คือ ความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมของสังคมไทย ดังนั้น สมาชิกของเครือข่ายจึงต้องมีทักษะในการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นทักษะในการค้นหาคำตอบผ่านกระบวนการที่เป็นวิทยาศาสตร์ (scientific thinking) เป็นกระบวนการใช้เหตุผลในการค้นหาความจริงมากกว่าการหาบทสรุปโดยปราศจากการพิสูจน์ หากสมาชิกทุกคนมีทักษะนี้ก็จะสามารถคิดค้นและแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ได้ด้วยตนเอง

5. การใช้เครือข่ายเพื่อเป็นเวทีสร้างกระแสผลักดันประเด็นใหม่ๆ เครือข่ายสามารถที่จะเป็นผู้ที่สร้างกระแสบางเรื่องเพื่อปลุกให้สังคมตื่นตัว และอาจขยายผลออกไปในวงกว้างแต่ก็ขึ้นกับระดับความกว้างขวางและความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วย หากเครือข่ายกว้างขวางประกอบไปด้วยคนหลากหลายกลุ่มของสังคม ก็ยิ่งเพิ่มโอกาสที่สังคมจะรับรู้ประเด็นที่เครือข่ายเคลื่อนไหวมากขึ้น

8 การธำรงรักษาเครือข่าย (network maintaining)

ในปัจจุบันพบว่าหลายเครือข่ายที่ได้จัดตั้งขึ้นดูเหมือนจะมั่นคงในช่วงแรกแต่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ หลายเครือข่ายปิดตัวลงหลังจากเริ่มดำเนินไปได้ไม่นาน สาเหตุสำคัญมาจาก การที่เครือข่ายเหล่านั้นขาดความเข้าใจในเรื่องของการธำรงรักษาเครือข่าย ทั้งนี้ ถ้าภารกิจของเครือข่ายยังไม่สำเร็จก็ย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องรักษาเครือข่ายไว้และประคับประคองให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และในหลายกรณีที่จะต้องรักษาความสำเร็จของเครือข่ายไว้หลังจากเครือข่ายได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้วโดยเหตุนี้การธำรงรักษาเครือข่ายจึงเป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่จำเป็นต้องมีเพื่อการรักษาความสำเร็จของเครือข่าย

1. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เครือข่ายจะเข้าสู่วงจรชีวิตที่ถดถอยหากไม่มีกิจกรรมใดๆ ที่สมาชิกของเครือข่ายสามารถกระทำร่วมกัน เนื่องจากเมื่อไม่มีกิจกรรมก็ไม่มีกลไกที่จะดึงสมาชิกเข้าหากัน สมาชิกของเครือข่ายก็จะไม่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน เมื่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกลดลงก็ส่งผลให้เครือข่ายเริ่มอ่อนแอ สมาชิกจะเริ่มสงสัยในการคงอยู่ของเครือข่าย บางทีอาจคิดว่าเครือข่ายได้ล้มเลิกไปแล้วเพราะไม่มีการดำเนินการใดๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความเสื่อมสลายของเครือข่ายในที่สุด ดังนั้น ความยั่งยืนของเครือข่ายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อได้มีการจัดกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จนกิจกรรมดังกล่าวกลายเป็นแบบแผน(pattern)ของการกระทำที่สมาชิกของเครือข่ายยอมรับโดยทั่วกัน

2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย สัมพันธภาพที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญในการช่วยรักษาเครือข่ายให้ยั่งยืนต่อไป ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้สามารถทำงานร่วมกันให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อใดที่สมาชิกของเครือข่ายเกิดความไม่เข้าใจกันหรือเกิดความขัดแย้งกันโดยหาข้อตกลงไม่ได้ ถ้าไม่มีการแก้ไขให้ทันท่วงทีก็จะนำไปสู่ความเสื่อมถอยและความสิ้นสุดลงของเครือข่ายได้ ดังนั้นจึงควรมีการจัดกิจกรรมบางอย่างที่มีจุดประสงค์เพื่อการกระชับความสัมพันธ์

ระหว่างสมาชิกโดยเฉพาะและควรจัดอยู่เสมอมิใช่เฉพาะช่วงที่มีปัญหาเกิดขึ้นเท่านั้น ดังนั้น จึงควรมีมาตรการป้องกันปัญหาโดยการจัดโครงสร้างองค์การและอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่สมาชิกยอมรับร่วมกันการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอการกำหนดผู้นำที่เหมาะสมการกำหนดกติการ่วมอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

3. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจสมาชิกจะยังเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายเท่าที่ยังมีสิ่งจูงใจเพียงพอดึงดูดเขาให้มีส่วนร่วม ในการรักษาเครือข่ายและการขยายเครือข่าย จำเป็นต้องมีการกำหนดกลไกบางประการที่จะช่วยจูงใจ ให้สมาชิกเกิดความสนใจอยากเข้ามีส่วนร่วมตาม ทฤษฎีแรงจูงใจ ปัจเจกบุคคลต่างก็มีสิ่งจูงใจแตกต่างกัน ดังนั้น จึงควรทำการวิเคราะห์เพื่อแบ่งชี้ถึงแรงจูงใจที่แตกต่างหลากหลายในแต่ละบุคคลแล้วทำการจัดกลุ่มของสิ่งจูงใจที่ใกล้เคียงกันออกเป็นกลุ่มๆ อันจะนำไปสู่มาตรการสร้างแรงจูงใจสำหรับบุคคลในแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจงสิ่งจูงใจมีหลายประการ เช่น การให้ค่าตอบแทน การให้เกียรติยศและชื่อเสียงเป็นสิ่งจูงใจ

4. การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างพอเพียง การดำรงอยู่ของเครือข่ายจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรสนับสนุนในการดำเนินงานทั้งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรและเงินทุนดำเนินการ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดหาแหล่งเงินทุนทั้งจากภาครัฐและเอกชน หรืออาจมีการจัดตั้งมูลนิธิหรือโครงการเพื่อสนับสนุนเครือข่ายด้วย

5. การให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ไขปัญหแต่ละเครือข่าย อาจเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงานได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายที่เริ่มต้นใหม่ๆ การมีที่ปรึกษาที่ดีคอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือจะช่วยให้เครือข่ายสามารถดำเนินการต่อไปได้ และจะช่วยหนุนเสริมให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น จึงควรมีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยหน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ

5.1 ทำหน้าที่เป็น "ศูนย์ช่วยเหลือ" ช่วยติดตามประเมินผลความคืบหน้าของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายที่ดำเนินการอยู่โดยช่วยให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะด้านขององค์ความรู้ในการจัดการบริหารเครือข่ายด้านการบริหารการเงินและด้านการระดมทุนรวมทั้งอาจช่วยเหลือในบางกรณีหากเครือข่ายประสบปัญหารุนแรง

5.2 ทำหน้าที่เป็น "ศูนย์ความรู้" ทำหน้าที่ศึกษาค้นคว้าและวิจัยองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเครือข่าย

5.3 ทำหน้าที่ "ศูนย์ช่วยเหลือ" โดยทำการฝึกอบรมและให้ความรู้แก่ผู้นำเครือข่ายในหัวข้อต่างๆที่จำเป็น เช่น การจัดการประชุม การบริหารการเงินการจัดการบัญชี การติดตามประเมินผลกิจกรรม การสร้างแรงจูงใจและการระดมความร่วมมือเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของเครือข่ายด้วย

6. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง การ"สร้างคน"เป็นการสานต่อให้เป็นองค์การแห่งความสำเร็จที่จะรักษาเครือข่ายให้คงอยู่และดำเนินต่อไปอย่างยั่งยืนได้จึงจำเป็นต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำหรือผู้บุกเบิกเครือข่าย เครือข่ายแต่ละแห่งก็ยังคงดำเนินการต่อไปได้ แต่ละเครือข่ายจึงต้องมีการคัดเลือกฝึกฝนและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ขึ้นมาเสมอโดยคัดเลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ การมีประสบการณ์ร่วมกับเครือข่ายและที่สำคัญคือเป็นที่ยอมรับนับถือและสามารถเป็นศูนย์รวมใจของคนในเครือข่ายได้แล้วดำเนินการนำคนเหล่านี้มารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดการอบรมตามความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละเครือข่าย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2544, นฤมล นิราทร, 2543, และAlter and Hage, 1993)

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์หลักการ แนวคิดขององค์ประกอบการสร้างเครือข่าย

องค์ประกอบการสร้างเครือข่าย	Reed 1989	คำหามาน คนไค (2539)	วิมลลักษณ์ ชูชาติ (2540)	นฤมล นิราทร (2543)	ทวีป อภิสัทธ์ (2544)	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ ศักดิ์ (2544)	ณัฐฐา คุ่มบาง (2546)	เสรี พงศ์พิศ (2548)
1. เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ (การบริหารงานวิชาการ)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
2. คน - ผู้นำ - สมาชิก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. ทรัพยากร - งบประมาณ - วัสดุอุปกรณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. การติดต่อเชื่อมประสาน - เทคโนโลยี - กิจกรรม, เวที	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
5. การบริหารจัดการเครือข่าย	✓		✓	✓		✓	✓	✓
6. การประเมินผลเครือข่าย	✓			✓		✓		✓
7. การนิเทศติดตามเครือข่าย					✓			
8. การดำเนินงานตามแผน					✓			
9. การจัดทำคู่มือการดำเนินงาน					✓			

จากตารางการสังเคราะห์ พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่าย ประกอบด้วย

1. เป้าหมาย
2. คน ประกอบด้วย
 - ผู้นำเครือข่าย
 - สมาชิกเครือข่าย
3. ทรัพยากร ประกอบด้วย
 - งบประมาณ
 - วัสดุอุปกรณ์
4. การติดต่อเชื่อมประสาน
 - เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - กิจกรรม เวที
5. การบริหารจัดการเครือข่าย
 - การวางแผนดำเนินการเครือข่าย
 - การจัดองค์กรเครือข่าย
 - การดำเนินงานตามแผนและคู่มือ
 - การประเมินผล

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ (Academic Administration)

การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษา หรือที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005: 40) เรียกว่า “เทคนิคหลักขององค์การ(Technical core)” ขององค์การทางการศึกษาและเป็นเหตุผลหลักที่มีการจัดตั้งหน่วยงานทางการศึกษาขึ้นมาในสังคม (สมาน อัครภูมิ, 2549: 239) โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของ สถานศึกษาจะอยู่ที่งานด้านวิชาการที่ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้องการจัดสิ่งส่งเสริมงานด้านวิชาการรวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขึ้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการจะมีขั้นการวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นการจัดและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ (Academic Administration) เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งของ ผู้บริหารและเป็นหัวใจของสถานศึกษาสิ่งที่สำคัญที่สุดได้แก่การจัดโปรแกรมการสอนและการปฏิบัติ ตามโปรแกรมรวมทั้งการวัดผลและการจัดบริการในการสอน(Miller, 2001) โดยจัดให้ความสำคัญ ของงานวิชาการไว้ถึงร้อยละ 40 และจัดลำดับความสำคัญไว้เป็นลำดับแรกจากงานด้านอื่นๆ (Smith and other, 1961:170)

การบริหารงานวิชาการได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

คุนทซ์ และโอดอนเนล (Koontz and O'Donnel, 1984: 15) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 2) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่าหมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

กมล ภูประเสริฐ (2544: 6) ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการไว้ว่าเป็นการบริหาร ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด ของภารกิจของสถานศึกษา

สมาน อัครภูมิ (2549: 240) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้พันธกิจการบริหารด้านวิชาการ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุความมุ่งหมายการศึกษาที่กำหนดไว้

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการที่นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวมาสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

Campbell, Bridges and Nystrand (1977: 122-128) กล่าวว่างานของหัวหน้าสถานศึกษาด้านวิชาการนั้นเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานการประเมินผลโปรแกรมการศึกษาในด้านต่อไปนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา
2. การกำหนดโปรแกรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย
3. การพัฒนาและการนำหลักสูตรของชาติไปใช้
4. การเลือกใช้และเตรียมอุปกรณ์และสื่อการเรียน
5. การประเมินผลการสอน

Sergiovanni, et al (1980: 267-271) การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การกำหนดปรัชญาและจุดมุ่งหมาย
2. การจัดโครงสร้างโปรแกรมการเรียนการสอน
3. การประเมินผลการเรียนการสอน
4. การสร้างบรรยากาศในการศึกษา
5. การจัดหาสิ่งสนับสนุนและวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน

Kimbrough and Nunnery (1988: 51-58) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การกำหนดนโยบายและหลักการให้ชัดเจน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. การจัดระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
4. การจัดองค์การของการเรียนการสอน
5. การประเมินผล
6. การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน

สมาน อิศวภูมิ (2549 : 240) กล่าวว่า ขอบเขตของการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การนิเทศและพัฒนากการเรียนการสอน
5. การประเมินผลงานวิชาการ

จากแนวความคิดของนักการศึกษาหลายท่านเกี่ยวกับขอบเขตของการบริหารงานวิชาการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ได้ดังนี้

1. การบริหารงานด้านหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การบริหารสื่อการเรียนการสอน
4. การนิเทศการสอน
5. การบริหารการวัดและประเมินผล

การบริหารงานด้านหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 40-41) กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมาย 3 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน ตามที่มุ่งหมายไว้
2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า(input)เช่น ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ(process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งประสงค์จะอบรมฝึกฝนผู้เรียนให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ต้องการ

ดังนั้น การบริหารงานด้านหลักสูตรจึงหมายถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีการเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การวางแผนเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรโดยการตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ เช่น บุคลากร อาคารสถานที่ งบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำโครงการสอน

กระบวนการบริหารงานด้านหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 43-49) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรเป็นการนำกระบวนการบริหารงานมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการบริหารงาน หลักสูตรสามารถแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการ เป็นการวางแผนการใช้หลักสูตรโดยต้องเตรียมการล่วงหน้าก่อนเปิดหลักสูตรการวางแผนการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ และนำนวัตกรรมทางการศึกษามาช่วยเป็นสิ่งจำเป็น การเตรียมการเกี่ยวกับหลักสูตร มีดังนี้ การตรวจสอบหลักสูตรแม่บทก่อนนำไปใช้ และการประชาสัมพันธ์หลักสูตร

2. ขั้นดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปใช้ซึ่งจะมีทั้งฝ่ายปฏิบัติการหลักสูตรและฝ่ายสนับสนุนตลอดจนฝ่ายควบคุมการใช้หลักสูตรการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร ดังนี้ การประชุมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การปฐมนิเทศนักเรียนเป็นการชี้แจงเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำคู่มือครู การจัดทำตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

3. การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร เมื่อได้นำหลักสูตรไปใช้ ควรมีการจัดการประเมินผลเกี่ยวกับหลักสูตร วัตถุประสงค์ของการประเมินผลเพื่อจะพิจารณาว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือเพื่อจะได้ใช้ในการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักสูตร

การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอน เป็นหัวใจของงานวิชาการและเป็นกระบวนการสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรเพราะเป็นขั้นตอนในการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นหลักสูตรที่จัดทำขึ้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

Kimbrough and Nunnery (1988: 54-57) ได้เสนอเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไว้ 5 ด้าน คือ การวิเคราะห์และทำความเข้าใจหลักสูตร การแปลงหลักสูตร

ไปสู่การสอน การจักระบบงานการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการจัดสิ่งสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

กิติมา ปรีดีติติก (2532: 61-69) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะทำการจัดการเรียนการสอนที่มีการสอนที่ถูกต้องตลอดจนมีการอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ หลักที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอนควรจัดความรู้และคุณสมบัติอื่นที่ต้องการให้แก่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเนื้อหาที่สอนยึดหยุ่นตามเหตุการณ์ และท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียนนอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงขอบเขตงานการจัดการเรียนการสอนไว้ 7 เรื่อง คือ การจัดแผนการเรียน การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดแบบเรียนและการจัดห้องสมุด โดยแยกเรื่องสื่อการเรียนการสอนในฐานะงานหนึ่งของงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 72) ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ เป็น 2 คำ คือ การสอน (Teaching) หมายถึง การถ่ายความรู้จากครูไปสู่ผู้เรียนและการเรียนการสอน มีความหมายกว้างกว่าการสอน (Instruction) หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนด้วย เช่น การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆท่าน สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารในที่นี้จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดแผนการเรียน การจัดตารางสอน การจัดครูเข้าสอน การจัดชั้นเรียน และการจัดแบบเรียน

การบริหารสื่อการเรียนการสอน

สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน เพราะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเรื่องที่สอนได้ชัดเจนขึ้น ในการบริหารงานด้านสื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับ สื่อการเรียนการสอน และการบริหารสื่อการเรียนการสอนทั้งในด้านการจัดให้มีสื่อการเรียนการสอน การสนับสนุนให้มีการนำไปใช้และการประเมินผลการใช้สื่อ

ความหมายและประเภทของสื่อการเรียนการสอน

วาสนา ชาวหา (2533: 8-13) กล่าวว่าสื่อการสอน หมายถึง สิ่งใดก็ตามที่เป็นตัวกลางหรือพาหะหรือพาหนะนำความรู้ไปสู่ผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี สามารถจำแนกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทวัสดุ (Software or Material) บางครั้งก็เรียกว่าสื่อเล็ก (Small Media) เป็นสื่อการสอนประเภทสิ้นเปลือง เสียหายได้ง่ายและเป็นสื่อที่บรรจุเนื้อหาสาระเรื่องราวหรือความรู้ไว้

ในลักษณะต่างๆ เช่น สไลด์ บรรจุเรื่องราวไว้ในลักษณะของภาพนิ่ง หนังสือบรรจุเรื่องราวไว้ในลักษณะตัวอักษรหรือสัญลักษณ์ แผ่นเสียงหรือเทปบันทึกเสียงบรรจุเรื่องราวในลักษณะเสียง และฟิล์มภาพยนตร์บรรจุเรื่องราวไว้ในรูปของภาพเคลื่อนไหวควบคู่กับเสียง

สื่อการสอนประเภทวัสดุ สามารถจำแนกเป็น 2 ชนิด ดังนี้

วัสดุที่ต้องอาศัยเครื่องมือหรืออุปกรณ์ จึงจะสามารถเสนอเรื่องราว ความรู้หรือเนื้อหาสาระไปยังผู้เรียนได้ ตัวอย่างวัสดุชิ้นนี้ คือ แผ่นเสียง เทปเสียง เทปโทรทัศน์ ฟิล์มภาพยนตร์ ภาพโปร่งใส เป็นต้น

วัสดุที่สามารถเสนอเรื่องราวความรู้เนื้อหาวิชาไปสู่ผู้เรียนได้ด้วยตัวมันเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือหรืออุปกรณ์แต่อย่างใดตัวอย่างวัสดุชิ้นนี้ คือ หนังสือ แผนภูมิ รูปภาพ หุ่นจำลอง แผนที่ เป็นต้น

2. ประเภทเครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware or Equipment) บางครั้งเรียกว่าสื่อใหญ่ (Hardware or Equipment) ได้แก่ เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายเทปโทรทัศน์ เครื่องฉายภาพโปร่งใส และเครื่องฉายภาพทึบแสง เป็นต้น สื่อการสอนประเภทนี้เป็นเครื่องมือหรือตัวกลางซึ่งเป็นทางผ่านของความรู้หรือเรื่องราวเท่านั้น โดยตัวมันเองแล้วไม่ได้บรรจุเนื้อหาสาระความรู้เรื่องราวใดๆไว้เลย จึงไม่สามารถจะสื่อความหมายไปยังผู้เรียนได้แต่จะต้องอาศัยประเภทวัสดุ (Software) มาใช้ควบคู่กันไป จึงจะสามารถเสนอเรื่องราวไปสู่ผู้เรียนในลักษณะต่างๆได้

กิติมา ปรีดีติติก(อ้างถึงในสมาน อัครภูมิ, 2549: 259) กล่าวถึง สื่อการสอนว่า หมายถึง วัตถุ สิ่งของ ภาพ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนบุคคล และสถานที่ต่างๆที่ใช้ในการประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน มี 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ประเภทเครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware) เช่น เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องฉายทึบแสง (Visualizer) โปรเจคเตอร์ เครื่องฉายวีซีดี เป็นต้น

2. ประเภทวัสดุ (Software) เช่น ฟิล์มภาพยนตร์ แถบบันทึกเสียง รายการวิทยุ หนังสือเรียน รูปภาพ รวมถึงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ

3. ประเภทเทคนิคหรือวิธีการ (Technique or Method) เช่น การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ

จากแนวคิดของนักการศึกษา สรุปได้ว่า สื่อการสอนว่า หมายถึง วัตถุ สิ่งของ ภาพ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนบุคคล และสถานที่ต่างๆที่ใช้ในการประกอบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน

การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอน เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตลอดจนระบบการจัดการศึกษาการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาจึงต้องแปรเปลี่ยนไปตามระบบการศึกษาดังนั้น สิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาครูอาจารย์ในด้านวิชาการ และช่วยให้งานวิชาการก้าวหน้ามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คือ การนิเทศการศึกษาและการนิเทศการสอนซึ่งเป็นกระบวนการหรือวิธีการหรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

Goldhammer and Others(1990: 13) ได้สรุปคำจำกัดความการนิเทศ ไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครูได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอนสื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสาร ปัจจุบันการนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543: 222) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการนิเทศการสอนว่าเป็นการมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน มีดังนี้

1. เพื่อการพัฒนางานวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศการสอนให้ข้อมูลแก่ครู ในด้านการสอนเพื่อครูจะได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการสอนของตน

1.2 การนิเทศการสอนช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการสอน

1.3 การนิเทศการสอนช่วยส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการสอนของครู

2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

3. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียนเพื่อคุณภาพของนักเรียน

4. เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน

5. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการสอน

6. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน

การบริหารการวัดและประเมินผล

การวัดและการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งทำให้ทราบพื้นฐานของความรู้ของนักเรียนเพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและเพื่อตัดสินใจเลื่อนชั้น ดังนั้น การวัดและประเมินผลเป็นกิจกรรมทางวิชาการที่สำคัญการเรียนการสอนจะได้ผลดีเพียงใด บรรลุจุดหมายหรือไม่ ย่อมทราบได้จากการวัดและประเมินผล

การบริหารงาน วิชาการ	Faber and Shear on, 1970	Sergiova nni, 1980	มอร์ เฟท จอห์นส์ , 1982	Cap bell, 1983	Kim brough and Nunnery, 1988	ลูเนน เบอร์ก ,2000	เอฟ เวอร์ ราร์ด, 2004	Hoy and Misbel, 2005	นพพงษ์ บุญ จิตรา ตุล, 2534	อุทัย บุญประ เสริฐ ,2540	จุฑา รัตน์ อินทะ แสน ,2545	ปรียา พร วงศ์ อนุตร โรจน์ , 2545	สมาน อัสว ภูมิ ,2549
9. การ กำหนด นโยบาย และ หลักการ ให้ชัดเจน				✓	✓								
10. การ จัด องค์การ ของการ เรียนการ สอน			✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓
11. กิจกรรม เสริม หลักสูตร									✓	✓			
12. ห้องสมุด						✓	✓		✓		✓	✓	

จากตารางสังเคราะห์หลักการแนวคิดของการบริหารงานวิชาการพบว่าการบริหารงาน
วิชาการ ประกอบด้วย

1. การบริหารงานด้านหลักสูตร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การบริหารสื่อการเรียนการสอน
4. การนิเทศการสอน
5. การบริหารงานการวัดและประเมินผล

ตอนที่ 4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความสำคัญของการจัดการความรู้

เมื่อกว่า 10 ปีที่ผ่านมา Ikujiro Nonaka ปรมาจารย์และผู้บุกเบิกเรื่องการจัดการความรู้ได้
กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้ว่าเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนที่สุดโดยเฉพาะโลก
ยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้(Knowledge-Based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจ

ที่อาศัยการสร้างการกระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต การที่องค์กรจะอยู่รอดในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการดำเนินงานจากระบบเดิมมาเป็นการแข่งขันที่ต้องใช้ความเร็ว (Speed-Based Competition) ต้องสร้างความได้เปรียบด้านการผลิตโดยอาศัยสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible assets) เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เทคโนโลยีมากขึ้นกว่าทรัพย์สินที่จับต้องได้ (Tangible assets) เช่น อาคาร เครื่องจักร นอกจากนี้ ยังต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative-based) มากกว่าการใช้ทุน (Capital-based) และให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานรวมทั้งผู้มาใช้บริการทุกท่าน

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยีและกระบวนการความรู้ (Knowledge Process) โดย "คน" เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งของความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สำหรับ "เทคโนโลยี" เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บแลกเปลี่ยนรวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วน "กระบวนการความรู้" เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช้ เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงและเกิดเป็นนวัตกรรม องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล

ความหมายของการจัดการความรู้

Barron (2000) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการบูรณาการและการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อที่จะระบุบริหารและแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ฐานข้อมูล เอกสาร นโยบายและกระบวนการต่างๆอันเป็นทรัพย์สินที่มีค่าขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ซึ่งเป็นสิ่งสูงสุดที่ทุกองค์กรปรารถนา

CIHR Knowledge Management-IGC KM Sub-committee Working paper (2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์การระบุการได้มาการสร้างการแบ่งปันการใช้และการเผยแพร่องค์ความรู้ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ในยุคศตวรรษที่ 21

Gardner Research(2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือการทำงานกับผู้อื่นอย่างสมานสามัคคีและร่วมแบ่งปันองค์ความรู้ซึ่งจะเป็นสินทรัพย์ทางปัญญาที่มีค่าของธุรกิจ และควรค่าแก่การลงทุนเป็นอันดับแรกในทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน

Larry Prusak (2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการรวมพลัง (Synergy) กันระหว่างบุคลากร กระบวนการและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและในเศรษฐกิจยุคฐานความรู้ซึ่ง "องค์ความรู้" นี้เองที่จะเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร

Steve Barth (2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้นั้นเป็นกลยุทธ์และโครงสร้างแหล่งที่รวบรวมความรู้และข้อมูลต่างๆเนืองมาจาก intellectual นั้นหมายถึง(การศึกษาของมนุษย์, ประสบการณ์และความชำนาญ) และความรู้ภายนอกนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการทางเทคโนโลยีที่นำมาใช้ส่วนเป้าหมายที่จัดการความรู้นั้นก็คือ เพื่อพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและสามารถทำงานได้เป็นกลุ่ม ซึ่งมีการตัดสินใจที่เฉียบคมรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

บดินทร์ วิจารณ์ (2545) กล่าวว่าการจัดการความรู้นั้น คือการที่ทำให้ความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรนั้นเกิดประโยชน์และสามารถใช้ประโยชน์จากทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) นั้นได้อีกด้วย

ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช (2545) กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวางซึ่งเป็นการยากที่จะนิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ การจัดการความรู้ว่า คือ การรวบรวมการจัดระบบการจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้โดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูลเช่นระบบเครือข่าย (network) คอมพิวเตอร์มาเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลัง ในการจัดการความรู้เมื่อจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบแล้วก็จะต้องดำเนินการจัดการแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) ทำให้ความรู้เป็นเรื่องที่บุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้นนอกจากนี้การจัดการความรู้อย่างดียังต้องการผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยประยุกต์ใช้ความรู้นั้นเพื่อสร้างนวัตกรรม และนำความรู้นั้นไปต่อยอดสร้างประโยชน์ต่อสังคมวงกว้าง ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่จำเป็นสำหรับสังคมในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ ประเทศและองค์กรที่มีความสามารถในการจัดการความรู้ก็จะมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีความสามารถในการปรับตัวนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งตัวบุคคลองค์กรเครือข่ายขององค์กร หรือชุมชนและประเทศจะต้องมีทักษะในการดำเนินการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นพลวัต(Dynamic & Lifelong Learning)

โลดัส (2002) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นขบวนการที่สร้างเสริมระบบการทำงานประสานร่วมกัน(Collaborative) อย่างเป็นระบบ(Systematic) ระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มโดยการนำข้อมูลข่าวสารและความรู้ในรูปแบบต่างๆรวมทั้งความชำนาญในแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันจะก่อให้เกิดผลบริบูรณ์ทางธุรกิจ และสามารถแข่งขันในตลาดได้ทั้งนี้การบริหารและการจัดการด้านความรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอยู่ที่ว่าองค์กรนั้นๆ สามารถรู้ว่ามีอะไรบ้างที่พวกเขาู้และนำสิ่งที่รู้มาอธิบายให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็วในมุมมองของโลดัส เชื่อว่าองค์ประกอบสำคัญของการบริหารและจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก (PPT) ดังนี้

People หมายถึง บุคคลต่างๆไม่ว่าจะเป็นนักประพันธ์ เพื่อนร่วมงานผู้เชี่ยวชาญ ลูกค้า เพื่อนหรือแม้แต่ผู้ที่กำลังสนทนา กำลังแลกเปลี่ยนและเชื่อมต่อข้อมูลอยู่บนออนไลน์ (online) หรือบนอิเล็กทรอนิกส์เมลล์(e-mail) ระหว่างการประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (video-conference)และ

การใช้งานบนคอร์ปอเรต เยลโล่ เพจ(cooperated yellow pages)เป็นต้น ซึ่งโลดัส มีผลิตภัณฑ์ที่สามารถรองรับการทำงานตรงนี้คือ Semeime และ ExpertNetwork

Places หมายถึง สถานที่ซึ่งมีการถ่ายทอดและร่วมกันใช้ข้อมูลความรู้ไม่ว่าจะด้วยการตั้งคำถามหรือการแสดงความคิดเห็นเช่น การประชุมบนเครือข่าย(Online Metting)และบนระบบการทำงานประสานร่วมกัน(Collaborative)โดย Places จะเป็นที่ซึ่ง People สามารถทำงานประสานร่วมกันได้สามารถแชร์ความคิดเห็นสามารถตั้งคำถามและหาคำตอบ โดยโลดัสมีผลิตภัณฑ์ที่รองรับส่วนนี้คือ Domino R5 quickPlace และ LearningSpace

Things หมายถึง เนื้อหาความรู้ภูมิปัญญาหรือข่าวสารทั้งที่เป็นโครงสร้างสำเร็จ(Structured Content) และที่ยังไม่เป็นโครงสร้างสำเร็จ (Unstructured Content) รวมถึงสิ่งที่มีมนุษย์ได้สร้างขึ้นและได้รับมา หรือจากการแยกแยะ การแชร์ข้อมูลจากการสืบค้นหาจากโปรแกรม ครอว์เลอร์ จากเอเจนต์และจากโปรแกรมมายนิ่งซึ่งโลดัส มีผลิตภัณฑ์ที่สามารถรองรับการทำงานตรงนี้ คือ Note Headlines,Domino Catalog,Extended Search,Domino.Doc, และDomino Workflow

ศ.นพ.ประเวศ วะสี (2002) กล่าวว่าการจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการให้มีการรับรู้จริง สร้างความรู้ สังเคราะห์ความรู้ให้เหมาะสมกับการใช้งาน นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติ มีการประเมินผลการปฏิบัติ มีการเอาผลการประเมินมาสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับปัญญาของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เอาปัญญายกระดับกลับไปใช้ในการปฏิบัติอีกเช่นนี้วนกลับมาซ้ำแล้วซ้ำอีกทุกรอบ ปัญญาและการปฏิบัติก็จะดีขึ้นเรื่อยๆในกระบวนการนี้มีการสร้างนักสร้างความรู้(นักวิจัย)สร้างนักจัดการความรู้การฝึกอบรมและการสร้างเครือข่ายเพิ่มขึ้นตลอดเวลา (Expand network)

โดยสรุปแล้วการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกระบวนการ(Process) ที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอน เพื่อดำเนินการจัดการกับความรู้ขององค์กรทั้งหมดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์(Vision) พันธกิจ(Mission) นโยบาย(Policy) เป้าหมาย(Goal) ขององค์กรจากกล่าวได้ว่าการจัดการความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงานประสานร่วมกันอย่างเป็นระบบระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม โดยนำข้อมูลข่าวสารและความรู้ในรูปแบบต่างๆ(Explicit Knowledge) รวมทั้งความรู้โดยนัย(Tacit Knowledge) มาจัดการเพื่อร่วมแบ่งปัน(Sharing)และให้พนักงานสามารถสืบค้น (Retrieval) ถ่ายโอน(Transfer)ความรู้ของตนโดยใช้เทคโนโลยีด้านข้อมูล เช่น ระบบเครือข่ายเข้ามารองรับ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลความรู้ที่พนักงานในองค์กรทุกคนนั้นมีอยู่มาแบ่งปันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) เพื่อที่จะป้องกันมิให้ความล้มเหลวนั้นเกิดซ้ำขึ้นอีก กล่าวคือ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างตลอดชีวิต(Lifelong-Learning) และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดเพื่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ(Innovation)อันจะเพิ่มมูลค่าและคุณค่า (Value Added) ในกิจการขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสระบบเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคเศรษฐกิจบนฐานความรู้(Knowledge-Based Economy)

ขั้นตอนของการจัดการความรู้

องค์กรที่จะจัดการความรู้ได้สำเร็จ ต้องดำเนินการหลายขั้นตอนจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ขั้นตอนที่ผู้เชี่ยวชาญหลายคนได้กำหนดไว้ สรุปขั้นตอนหลักๆที่สำคัญได้ดังนี้

- 1) การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้(Knowledge Identification)
- 2) การแสวงหาความรู้(Knowledge Acquisition)
- 3) การสร้างความรู้(Knowledge Creation)
- 4) การจัดเก็บและสืบค้นความรู้(Knowledge Storage & Retrieval)
- 5) การถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์(Knowledge Transfer & Utilization)

ตารางที่ 4 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบ/กระบวนการของการจัดการความรู้

องค์ประกอบ/กระบวนการ	Marquardt (1996)	Trapp (1999)	Probst (2000)	Kucza (2001)	Turban
Identification of Needs for Knowledge				✓	
Knowledge Goal	✓				
Knowledge Identification		✓	✓	✓	
Knowledge Acquisition	✓	✓	✓	✓	
Knowledge Development		✓	✓		
Knowledge Transfer/Distribution/Sharing	✓	✓	✓		✓
Knowledge Usage	✓	✓	✓		✓
Knowledge Preservation		✓			✓
Knowledge Evaluation/Review		✓			✓
Knowledge Controlling		✓			
Knowledge Creation	✓	✓		✓	✓
Knowledge Collection				✓	
Knowledge Storage and Retrieval	✓		✓	✓	✓
Knowledge Pull				✓	
Knowledge Push				✓	
Knowledge Update				✓	
Knowledge Retention			✓		
Knowledge Refine					✓
Knowledge Monitor					✓

โดยแต่ละชั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้ประมวลได้ดังนี้

ปุนซิเมนตันครหลวง(2546) กล่าวว่า การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ คือ วิธีการ กระบวนการ ในการที่จะกำหนดได้ว่าบุคลากรในทุกระดับภายในองค์กรต้องมีความรู้ และทักษะในด้านใดตาม บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้กำหนดในองค์กร โดยให้เกิดความเหมาะสมกับระดับงานที่ได้กำหนดในองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและบรรลุ เป้าหมายขององค์กร

Brain R. Gain (2002) การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ หมายถึง การระบุความรู้ที่เราจะต้อง ทราบในการนำไปปฏิบัติในภาระงานหลักในองค์กรเพื่อนำไปแสวงหาความรู้และสร้างเป็นความรู้ใหม่ ขององค์กร

Gustavo (2003) การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการที่จะกำหนด ความรู้ของบุคลากรและทักษะต่างๆตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้กำหนดในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บรรลุไปตามวิสัยทัศน์ นโยบาย ภารกิจ ค่านิยมและเป้าหมายต่างๆขององค์กร

โดยสรุปแล้วการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ คือ การกำหนด/นิยามสิ่งที่องค์กรต้องการให้ พนักงานเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์นโยบายภารกิจค่านิยมและเป้าหมายต่างๆขององค์กร เช่น การนิยามขีดความสามารถหลักกำหนดและจัดตั้งคณะทำงานกำหนดขีดความสามารถ เขียน คำพรรณนางานกระบวนการหลัก ส่วนแบ่งการตลาด ศักยภาพของหุ้นส่วน คู่ค้า ผู้จัดส่งวัตถุดิบ หรือผู้จัดจำหน่าย เป็นต้น

2. การแสวงหาความรู้ มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายดังนี้

ปุนซิเมนตันครหลวง(2546)กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ คือกระบวนการวิธีการเพื่อให้ได้มา ซึ่งความรู้สู่องค์กรโดยแหล่งในการแสวงหาความรู้นั้นอาจเป็นแหล่งความรู้ภายในองค์กร (Internal) หรือแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร (External) หรืออาจอยู่ในรูปของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) ความรู้ที่ได้จากการแสวงหาอาจอยู่ในรูปแบบของข้อมูล (Data) หรือข่าวสาร (Information) จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการกลั่นกรองเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ถูกซึบตามความจำเป็น ในการเรียนรู้ (Knowledge Identification) อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อนำองค์ความรู้จากการ แสวงหาเหล่านั้นมาเป็นส่วนหนึ่ง เพื่อให้เกิดแรงขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาต่อไป

Marquardt (1996) การแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้สู่ องค์กรโดยแหล่งในการแสวงหาความรู้โดยองค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆทั้งภายนอก

และภายในองค์กรได้โดยสำคัญ 2 ประการ ในการแสวงหาความรู้ ก็คือ 1) ข้อมูลที่ได้รับมาจากทั้งภายในและภายนอก ต้องได้รับการกลั่นกรองก่อนที่จะนำมาใช้เป็นวัฒนธรรมประเพณีหรือการสร้างคุณค่าในองค์กร 2) การได้มาซึ่งมาอาจได้มาโดยไม่ตั้งใจแต่องค์กรเอื้อการเรียนรู้ต้องแสวงหาความรู้ด้วยความตั้งใจให้มากขึ้นเท่าเดิม

Barrett, J.R. and D.D. Jones (2002) การแสวงหาความรู้คือ กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้สู่องค์กรโดยอาจได้มาจากแหล่งความรู้ภายในองค์กร (Internal) แหล่งความรู้ภายนอกองค์กร (External)

Marcelo Tallis and Jihie Kim and Yolanda Gi (2002) การแสวงหาความรู้ คือ กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้สู่องค์กรโดยอาจได้มาจากผู้เชี่ยวชาญ, อินเทอร์เน็ต, search engine, ศูนย์ความรู้, หนังสือพิมพ์ ฯลฯ

โดยสรุปแล้วการแสวงหาความรู้ คือ การนำเอาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กรมาถ่วงดุลและนำมาสร้างคุณค่า เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติการ ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กร

3. การสร้างความรู้ มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545) กล่าวว่า “การสร้างความรู้” เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กรอีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันให้องค์กรอีกด้วยและเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ หากองค์กรอยู่กับความรู้เดิมที่มีแนวโน้มจะล้าสมัยลงไปทุกขณะท่ามกลางโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์กรจะไม่สามารถปรับตัวให้มีสมรรถนะในการดำเนินการที่เหมาะสม กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจในการสร้างความรู้ให้กับองค์กรด้วย

ปฐนิเมนต์นครหลวง (2546) กล่าวว่า การสร้างความรู้ คือ การที่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรได้นำเอาความรู้จากการศึกษาค้นคว้า การเรียนรู้มาพัฒนาการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งความรู้ และนวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร

Marquardt (1996) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้เป็นการปรับใช้ความรู้โดยทั่วไปการสร้างความรู้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้น การสร้างความรู้ใหม่เกี่ยวข้องกับแรงผลักดัน การสัมผัส การหยั่งรู้ที่เกิดขึ้นเองในแต่ละบุคคล การสร้างองค์ความรู้ใหม่ควรอยู่ภายใต้หน่วยงานหรือคนในองค์กร ซึ่งหมายถึงทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ รูปแบบต่างๆ ในการสร้างองค์ความรู้ ได้แก่

- 1) สร้างความรู้โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนรู้นั้นกับผู้อื่นเช่นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
- 2) สร้างความรู้โดยนำความรู้และการสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่

3) สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ ผสมกับความรู้อันแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร

4) สร้างความรู้ที่เกิดขึ้นภายในบุคคล โดยที่สมาชิกขององค์กรค้นพบแนวทางได้เองจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรเพื่อสร้างความรู้

5) สร้างความรู้จากเรียนรู้โดยการปฏิบัติ

6) สร้างความรู้จากการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ(Systematic Problem-Solving)

7) สร้างความรู้จากการทดลอง โดยมีแรงจูงใจจากการมีโอกาสที่จะลงมือทำ

Nonaka & Takeuchi (2003) กล่าวว่า การสร้างความรู้ คือ การสร้างและเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ ทั่วทั้งองค์กรอันจะทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ บริการ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้น

โดยสรุปแล้วการสร้างความรู้ คือ การสร้างสรรค์ความรู้ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล โดยผ่านการผลักดัน การหยั่งรู้และความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างลึกซึ้ง ซึ่งทุกคนสามารถเป็นผู้สร้างความรู้ใหม่ ๆ เช่น การคิดค้นผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่หรือนวัตกรรมให้กับองค์กรได้

4. การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายดังนี้

ปุนธิเมตน์ครหลวง(2546) กล่าวว่า การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การเก็บรักษาความรู้ทุกประเภทที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์เป็นTacit เฉพาะความรู้ที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอนการทำงาน อาทิเช่น เกิดจากการปรับปรุงงาน การแก้ไขปัญหาในงานความคิดสร้างสรรค์ในงานต่างๆ ที่เกิดจากภูมิปัญญาของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีและอยู่คู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน โดยความรู้ที่นำมาจัดเก็บรักษาต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองเพื่อให้มั่นใจว่าเป็นความรู้ที่ถูกต้องและวิธีการเก็บรักษานั้นต้องเอื้อต่อการเข้าถึงความรู้ได้อย่างรวดเร็วมีระบบการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา และมีวิธีการรักษาความรู้ที่มั่นใจได้ว่าความรู้จะไม่เกิดการสูญหายไปจากองค์กร

Marquardt (1996) กล่าวว่า การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ คือ การจัดเก็บเช่นการบันทึกฐานข้อมูลเป็นต้น รวมทั้งกระบวนการที่เกี่ยวกับคน ได้แก่ การสร้างและการจดจำข้อมูลของแต่ละคนการจัดเก็บความรู้ควรจะ 1) จัดโครงสร้างและเก็บข้อมูลไว้เป็นระบบที่สามารถหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 2) จัดเก็บโดยจำแนกรายการต่างๆ เช่น ข้อเท็จจริง นโยบายหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความจำเป็นในการเรียนรู้ 3) การจัดเก็บโดยสามารถส่งมอบให้ผู้ใช้ได้อย่างชัดเจนและกระชับ ถูกต้อง ทันเวลา และเหมาะสมตามที่ต้องการ

Tang Shanhong (2003) กล่าวว่า การเก็บและการสืบค้นความรู้ หมายถึง การจัดเก็บความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบซึ่งอาจจัดเก็บอยู่ในรูปฐานข้อมูล อินทราเน็ต อินเทอร์เน็ต

อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นโดยบุคลากรสามารถเข้ามาสืบค้นและนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างท่วงที

โดยสรุปแล้วการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ คือ การจัดเก็บความรู้ไว้เพื่อให้พนักงานเข้ามาสืบค้นได้ตามความต้องการโดยต้องคำนึงถึงวิธีการเก็บรักษา ซึ่งแต่ละองค์กรจะต้องเก็บรักษาข้อมูลสารสนเทศและความรู้ไว้อย่างดีที่สุดในการจัดเก็บนั้นสามารถบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนได้ รวมทั้งในการจัดโครงสร้างความรู้ขององค์กรจำเป็นต้องพิจารณาความหลากหลายของกลุ่มคนที่แตกต่างกันในการสืบค้นข้อมูลดังนั้นระบบการเก็บข้อมูลสารสนเทศและความรู้ที่มีประสิทธิผลขององค์กรจึงควรจัดหมวดหมู่ตามองค์ประกอบ

5. การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ปุนทิเมนตันครหลวง (2546) กล่าวว่า การใช้ประโยชน์จากความรู้ หมายถึง การนำความรู้ที่พัฒนาแล้วซึ่งมีอยู่ในตัวบุคลากรหรือที่จัดเก็บในศูนย์กลางการเรียนรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ปรับปรุงพัฒนาการทำงานทางด้านเทคนิคทางด้านเครื่องจักรกระบวนการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์รวมถึงการนำไปจดทะเบียนสิทธิบัตรเพื่อให้เกิดมูลค่า และเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่นำมาสร้างผลกำไรทางการเงินได้

Marquardt (1996) กล่าวว่า การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ความรู้ควรจะกระจาย และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กรโดยอาศัยกลไกอิเล็กทรอนิกส์ การไหลของสารสนเทศและความรู้ระหว่างคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งเป็นไปได้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

Knowledge Management/Transfer Group (2002) การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้นั้นคือการนำความรู้ที่มีอยู่ถ่ายทอดไปยังผู้อื่น เช่น การฝึกงาน การจัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ การเป็นผู้ช่วยการจัดงานความรู้ การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกปฏิบัติในงาน และการฝึกอบรม ฯลฯ

โดยสรุปแล้วการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้คือการกระจายความรู้และถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กรโดยอาศัยกลไกอิเล็กทรอนิกส์ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ

เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้

เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะการจัดเก็บการสืบค้นความรู้การถ่ายโอน และการกระจายความรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วซึ่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์จำเป็นต้องใช้ระบบการจัดการความรู้บนเว็บ ดังนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์กร (Intranet infrastructure)เตรียมการเกี่ยวกับหน้าที่พื้นฐานสำหรับการสื่อสาร เช่น ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เทเลคอนเฟอเรนซ์ เช่นเดียวกับการจัดเก็บ การแลกเปลี่ยนและการสืบค้น
2. ระบบการจัดการเอกสาร (document and content management system) จัดการเกี่ยวกับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือเนื้อหาสาระของเว็บทั้งนี้โดยครอบคลุมแต่ละลำดับขั้นของเอกสาร
3. เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence technologies)สนับสนุนการค้นหาและการค้นคืน เช่น ELIB(Electronic Library on Web) และ IRS (Institutional Respiratory System)

เครือข่าย LAN

ประมาณ 50 ปีที่แล้ว คอมพิวเตอร์เครื่องแรกกำเนิดขึ้นที่มหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนีย ต่อมาคอมพิวเตอร์ก็มีบทบาทสร้างสรรค์สังคมมนุษย์เข้ามาช่วยเหลืองานต่างๆ ของมนุษย์มากมาย จุดเริ่มต้นของเครือข่ายคอมพิวเตอร์เริ่มขึ้นในเดือนสิงหาคม ค.ศ.1962 Licklider แห่งมหาวิทยาลัย MIT ได้บันทึกแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ชื่อ Galactic Network โดยแสดงจินตนาการให้เห็นหลักการของเครือข่ายทางวิชาการ พร้อมทั้งประโยชน์ที่จะใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการพูดคุยสื่อสาร อภิปราย ส่งข่าวระหว่างกันและเชื่อมโยงกันทั่วโลก

ต่อมา Licklider ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าทีมงานวิจัย ตามความต้องการของกระทรวงกลาโหมอเมริกัน ในโครงการที่ชื่อ DARPA ร่วมกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอีกหลายคน

เทคโนโลยี LAN และ WAN

LAN (Local Area Network) คือ เครือข่ายข้อมูลความเร็วสูงและสามารถตรวจจับและแก้ไขข้อผิดพลาดระหว่างการรับส่งข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครือข่าย LAN นั้นจะครอบคลุมพื้นที่ขนาดเล็กซึ่งการออกแบบนั้นจะเน้นที่ความเร็วมากกว่าระยะทาง โดยปกติจะเป็นการเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์และอุปกรณ์อื่นๆที่อยู่ไม่ห่างกันมากนักเครือข่ายLANมีประโยชน์มากมาย เช่น การแชร์กันใช้อุปกรณ์และแอปพลิเคชัน การแลกเปลี่ยนไฟล์ระหว่างผู้ใช้ การสื่อสารโดยใช้อีเมลล์ และแอปพลิเคชันอื่นๆ

LAN เป็นรากฐานของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วไปกล่าวคือเครือข่ายโดยส่วนใหญ่จะมี LAN เป็นองค์ประกอบหลัก เครือข่ายแบบ LAN อาจเป็นได้ตั้งแต่เครือข่ายแบบง่ายๆ เช่นมีคอมพิวเตอร์สองเครื่องเชื่อมต่อกันด้วยสายสัญญาณ ไปจนถึงเครือข่ายที่สลับซับซ้อน เช่นมีคอมพิวเตอร์เป็นพันๆเครื่อง และอุปกรณ์เครือข่ายอื่นๆ อีกมากแต่ลักษณะสำคัญของ LAN ก็คือ เครือข่ายประเภทนี้จะครอบคลุมพื้นที่จำกัด

เทคโนโลยี WAN

เครือข่าย WAN (Wide Area Network) เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันในระยะทางที่ห่างไกล อาจจะเป็นหลายกิโลเมตร ดังนั้นความเร็วในการเชื่อมโยงระหว่างกันอาจมาสูงมากนักเพราะระยะทางไกลทำให้มีสัญญาณรบกวนได้สูง ขึ้นอยู่กับแอฟพลิเคชันและขนาดของข้อมูล

คุณสมบัติที่เด่นของระบบการจัดการความรู้ คือการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาบูรณาการเข้ากับระบบการจัดการความรู้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้เกิดการแบ่งปันและการประยุกต์ใช้ความรู้สามารถ ระบุผู้เชี่ยวชาญและบุคคลในเครือข่ายได้อย่างไม่เป็นทางการ อีกทั้งยังก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในเครือข่ายรวมถึงการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ในเครือข่ายนั้นๆ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของพนักงานรวมถึงความเข้าใจระหว่างความสัมพันธ์ของความรู้ คน และกระบวนการ

การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเทคโนโลยีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์โดยผ่านระบบเครือข่ายเว็ลด์ไวด์เว็บ โดยมีลักษณะ ดังนี้

1. การใช้ weblog ซึ่ง Wikipedia Encyclopedia (2005) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการนำเสนอบทความบนเว็บเป็นครั้งเป็นคราวเรียกกันสั้นๆว่า blog ซึ่งอ่านว่าweb-log ขอบเขตของ blogเป็นการนำเสนอในลักษณะที่เหมือนสมุดบันทึกประจำวัน ของเฉพาะตัวบุคคลส่งผ่านไปยังความร่วมมือของชุมชนขนาดใหญ่ของผู้เขียนบทความซึ่ง weblog จะอนุญาตให้ผู้ที่เยี่ยมชมเข้ามาให้ข้อคิดเห็นแบบสาธารณะที่จะสามารถชักนำนักอ่านให้มีความสนใจอยู่ที่ weblog หรือ blog ที่สัมพันธ์กับเว็บไซต์ถูกเรียกว่าblogosphere และหากมีกิจกรรม ข้อมูลสารสนเทศ และข้อคิดเห็นเป็นจำนวนมากที่แสดงออกมาหรือเกิดการโต้แย้งใน blogosphere ก็จะใช้คำว่า blogstrom หรือ blogswarm การใช้ weblog มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทความวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกได้ศึกษาจากบทความและเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นต่อบทความนั้นๆ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนสมาชิกต่อบทความ ซึ่งจะเป็นการต่อยอดความคิดจากบทความที่นำเสนอ

2. การใช้โปรแกรมสนทนา หรือ chat การใช้กระดานสนทนาหรือ webboard เพื่อการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น(discussion)โดยการจัดกิจกรรมการchatมีการกำหนดตารางเวลาเข้าร่วมกิจกรรมการ chat สำหรับสมาชิกซึ่งมีการแบ่งสมาชิกออกเป็นกลุ่มเล็กๆเพราะหากร่วมสนทนาทีละมากๆอาจทำให้ยากต่อการควบคุม และการจัดกิจกรรม chat ควรกำหนดหัวข้อเรื่องในการสนทนาควรแจ้งให้ผู้ร่วมสนทนาทราบล่วงหน้า เพื่อจะได้เตรียมตัวเข้าร่วมสนทนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินรายการหลักควรนำประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นเสนอขึ้นไว้บนกระดานสนทนาและกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นๆและกิจกรรมนี้จะมีการมอบหมายงานในลักษณะไปงานที่ให้

สมาชิกได้ร่วมอภิปราย โดยนำความรู้และประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่มหาข้อตกลงร่วมและสรุปเป็นฉันทามติของกลุ่ม อาจใช้ประโยชน์ยิวอิเล็คทรอนิกส์เป็นเครื่องมือสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มหรือระหว่างสมาชิกกับผู้ดำเนินรายการหลักร่วมด้วยก็ได้

3. การใช้โปรแกรมสนทนาหรือ chat การใช้กระดานสนทนา หรือ webboard เพื่อกิจกรรมกรณีศึกษา (case study) กิจกรรมดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับกิจกรรมการอภิปรายและบทบาทสมมติที่ผู้ดำเนินรายการหลักจะต้องนำเสนอรายละเอียดของกรณีที่ต้องทำให้สมาชิกศึกษาล่วงหน้า ในลักษณะไปงานเมื่อถึงเวลา chat สมาชิกจะได้มีความพร้อมไว้ล่วงหน้าและผู้ดำเนินรายการหลักจะนำเสนอกรณีและประเด็นที่ต้องทำให้สมาชิกศึกษาเมื่อสมาชิกมีความพร้อมก็จะสามารถ chat เพื่อแสดงความคิดเห็น หรือร่วมให้คำปรึกษาแก่สมาชิกกลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้

Boyett H. and Boyett. (1998:159-160) กล่าวว่า ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการจัดการความรู้ ควรต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้นำต้องตระหนักและเข้าใจคุณค่าของความรู้ หรือทรัพยากรทางปัญญาและสนับสนุนให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารความรู้โดยผู้นำต้องทุ่มเทความพยายามและอุทิศตนเองเพื่อเป็นแบบอย่าง (Change Agent) อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพราะการบริหารความรู้ไม่อาจเห็นผลที่ชัดเจนได้ในระยะเวลาอันสั้น
2. บุคลากรต้องตระหนักถึงคุณค่าและความจำเป็นของการบริหารความรู้ โดยให้ความร่วมมือกับองค์กรในการทำกิจกรรมต่างๆ สำหรับบริหารความรู้เนื่องจากการบริหารความรู้ที่บรรลุผลต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรเป็นสำคัญ
3. ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารความรู้ซึ่งองค์กรควรจัดตั้งขึ้นเป็นทีมงานที่มาจากการผลิตผลงานของพนักงานที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญต่างกันไป เพื่อก่อให้เกิดความหลากหลาย โดยทีมงานนี้ต้องรับผิดชอบต่อองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารความรู้ด้วยการดูแลและพัฒนาให้ทุกองค์ประกอบเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอยู่เสมอ
4. โดยองค์กรต้องจัดกิจกรรมที่กระตุ้นและให้โอกาสบุคลากรในการคิด และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันรวมทั้งปลูกฝังความรู้สึกเชื่อเพื่อแผ่สิ่งที่ตนรู้ให้กับผู้อื่น และยอมรับความรู้ของผู้อื่นด้วยแม้ว่ามีอาวุโสน้อยกว่า
5. การแปลงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้และความสัมพันธ์ของความคิดกับการกระทำ
6. รางวัลและแรงจูงใจเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคลสนใจร่วมมือและรับผิดชอบในการบริหารความรู้ขององค์กร

7. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากวิธีการต่างๆที่หลากหลายและไม่มองข้ามประสบการณ์ที่เกิดจากความล้มเหลว เพราะมีผลต่อการสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรม
8. วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และเป้าหมายในขั้นตอนต่างๆในการจัดการความรู้ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติได้ตามเป้าหมายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
9. ขั้นตอนดำเนินการในกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ
10. ทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศและงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและทั่วถึง
11. การสื่อสารกับบุคลากรในทุกฝ่ายงานเพื่อให้รับทราบ และเข้าใจโดยทั่วกัน
12. ทีมผู้ชำนาญการที่มีความสามารถเพียงพอ
13. พฤติกรรมในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต
14. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับกิจกรรมสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ในองค์กร
15. การค้นคว้า และการพัฒนาเพื่อให้พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆให้กับองค์กร
16. การสร้างและการแบ่งประสบการณ์ต่างๆในการเรียนรู้
17. เทคโนโลยีที่ง่ายต่อการแสวงหาและสืบค้นความรู้
18. กระบวนการในการกลั่นกรองตรวจสอบคัดแยกความรู้โดยทีมผู้ชำนาญการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
19. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์ จากความรู้เช่น การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลหรือองค์ความรู้ ไม่ว่าจะเป็นการส่งทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ การจัดกระดานข่าวประชาสัมพันธ์หรือจัดให้มีหน่วยงานสำหรับรับข้อซักถามและตอบกลับโดยผู้ชำนาญเฉพาะทาง

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนนักปฏิบัติ(Communities of Practice: CoP)

การที่บุคคลได้สร้างสัมพันธภาพขึ้นมาเพื่อแบ่งปันบทบาทในการทำงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและมีบริบทในการทำงานที่ใกล้เคียงกันทำให้เกิดชุมชนที่สร้างองค์ความรู้ และนำความรู้ไปใช้งานซึ่งความรู้ดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงแค่ประสบการณ์เฉพาะส่วนบุคคลแต่เป็นการแลกเปลี่ยนและให้ความรู้สู่ชุมชนความรู้ในมุมมองนี้เป็นสิ่งที่ชุมชนของมนุษย์ได้สะสมเวลาในการเข้าใจต่อโลก และการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวคิดหลักเป็นการแสดงผลของการจัดหามุมมองที่ใช้เป็นประโยชน์ในความรอบรู้และการเรียนรู้การเจริญงอกงามของบุคคลและองค์กรในส่วนที่หลากหลายในปัจจุบันได้มุ่งเน้นที่ชุมชนนักปฏิบัติซึ่งเป็นหลักในการปรับปรุงการปฏิบัติของบุคคลเหล่านี้ และชุมชนนักปฏิบัตินั้นก็เป็นการแสดงบทบาทของความสนใจในองค์กร

ความหมายและคุณลักษณะของชุมชนนักปฏิบัติ

บดินทร์ วิจารณ์(2547) ได้กล่าวว่าชุมชนนักปฏิบัติเป็นหัวใจหลักในการก้าวสู่การประสานการทำงานและการแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในชุมชนมีความสนใจและมีวัตถุประสงค์ร่วมกันที่จะเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ผ่านทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งผ่านการพบปะกันหรือผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินเทอร์เน็ตและหากองค์การสามารถเชื่อมโยงชุมชนนักปฏิบัติเข้าด้วยกันจะเป็นเครือข่ายทางสังคม(social network) ที่มีการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลายๆฟังก์ชันงาน ในปัจจุบันชุมชนนักปฏิบัติจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจัดการองค์ความรู้ และการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การเรียนรู้ขององค์การ

Nicholas (2001) ได้ให้ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติว่า เป็นกลุ่มที่ก่อรูปจากการแบ่งปันสิ่งต่างๆที่บุคคลเหล่านี้รู้และเรียนรู้จากคนอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องในบางประเด็นกับงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ พวกเขาจะได้รับผลประโยชน์จากการแบ่งปันความรู้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและประสบการณ์จากคนอื่นๆ ที่มีความสนใจ และมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกัน

Watanabe (2003) ได้ให้ความหมายของชุมชนนักปฏิบัติว่า เป็นกลุ่มของบุคคลที่เข้ามาอยู่รวมกันในการแบ่งปันและเรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบเผชิญหน้า(face to face) และแบบเสมือนจริง(virtually)ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้ยึดถือร่วมกันในความสนใจที่เหมือนกันในองค์ความรู้และขับเคลื่อนความปรารถนาและความต้องการที่จะแบ่งปันข้อปัญหา ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตัวแบบเครื่องมือและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ซึ่งสมาชิกของชุมชนนักปฏิบัติจะมีความรู้มากยิ่งขึ้นจากการที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าชุมชนนักปฏิบัติเป็นแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม(social learning) ที่มีมาจากริบทของการจัดการความรู้ในการเป็นชุมชนความรู้(knowledge communities) ซึ่งชุมชนนักปฏิบัติเป็นกลุ่มบุคคลที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงานในสภาพจริงมารวมตัวกันเป็นชุมชนโดยมีแรงปรารถนา(passion)ร่วมกันเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวไว้ในกรอบของความรู้ ซึ่งกรอบความรู้เหล่านี้จะมีความสำคัญต่อสมาชิกในชุมชน และองค์การ และการรวมตัวเป็นชุมชนได้ก่อให้เกิดความสนิทสนมและไว้วางใจซึ่งไม่มีอยู่ในโครงสร้างการจัดการความรู้รูปแบบอื่นๆ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์องค์การโดยใช้ทฤษฎีระบบของ Kast and Rosenzweig (1985)

แนวคิดทางการบริหารการศึกษาสำคัญสำหรับการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้มีความถูกต้องและเป็นที่ยอมรับเนื่องจากแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาเป็นศาสตร์ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นสากล โดยแนวคิดที่สำคัญซึ่งเป็นที่ยอมรับและมีการนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ได้แก่ แนวคิดระบบ (System Analysis)

ทฤษฎีระบบตามแนวคิดของ Kast and Rosenzweig (1985) เสนอว่าระบบจะมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าว ทำให้สามารถแยกลักษณะของระบบ ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ระบบปิด (Closed System) เป็นระบบที่เน้นความสนใจเฉพาะภายในระบบเท่านั้นขอบเขตของการพิจารณาจะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายในระบบขององค์กร การพิจารณาปัญหาต่างๆ ในเชิงระบบปิดจะทราบเฉพาะผลกระทบต่อส่วนต่างๆ ภายในระบบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร

2. ระบบเปิด (Open System) จะเป็นระบบที่มีความหมายกว้างและสมบูรณ์กว่าระบบปิดคำนึงถึงความเป็นพลวัต ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะของระบบเปิดจะขยายความสนใจไปถึงระบบภายนอกที่อยู่แวดล้อมองค์กรควบคู่ไปกับตัวองค์กรอีกด้วยกล่าวอีกนัยหนึ่งระบบเปิดนี้ถือวาระบบหรือองค์กรทางการศึกษาเป็นระบบหนึ่ง และระบบนี้จะอยู่ภายในระบบซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรอีกทีหนึ่ง ระบบภายนอกองค์กรนี้ก็คือกิจกรรมของสิ่งต่างๆที่อยู่ในระบบของสภาพแวดล้อม (Environment System) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์อยู่กับระบบองค์กรอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้

องค์ประกอบของระบบ ตามแนวคิดของ Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่าระบบควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หรือทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำเข้าสู่ระบบเพื่อก่อให้เกิดการทำงาน ทั้งนี้ทรัพยากรของแต่ละระบบจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นกับประเภทของระบบ สำหรับระบบสถานศึกษาปัจจัยนำเข้าอาจประกอบด้วยนักเรียน หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์และบุคลากร เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) หมายถึงการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรให้เปลี่ยน เป็นผลผลิต ทั้งนี้กระบวนการจะมีลักษณะใดขึ้นกับประเภทของระบบเช่นกันโดยกระบวนการของระบบสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการทรัพยากร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น

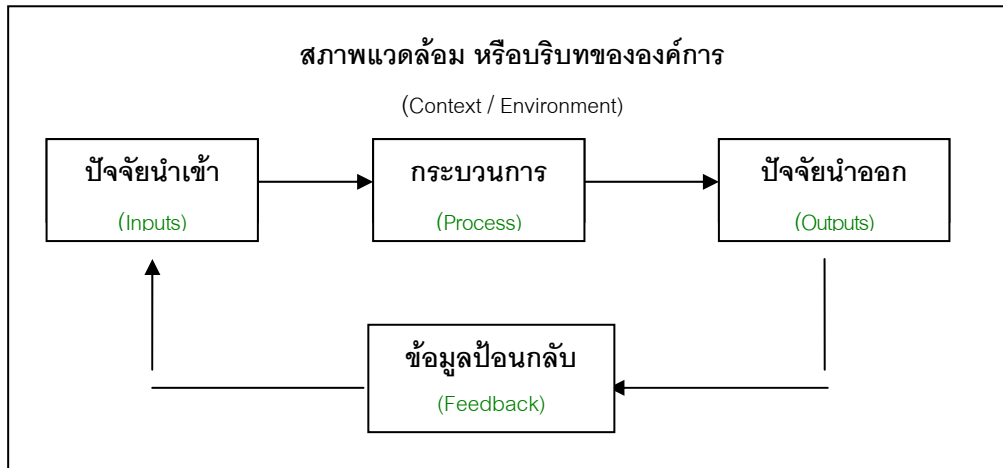
3. ปัจจัยส่งออกหรือผลผลิต (Outputs) หมายถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบโดยผลผลิตของระบบสถานศึกษา ได้แก่ ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตรและความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคลากร เป็นต้น

4. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ส่วนที่ส่งผลต่อระบบ โดยสามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

5. สภาพแวดล้อมหรือบริบท (Environment หรือ Context) ขององค์กรหมายถึง สภาพที่อยู่แวดล้อมระบบโดยสภาพแวดล้อมของระบบสถานศึกษา เช่น ที่ตั้ง บรรยากาศองค์กร ชุมชนและผู้ปกครอง เป็นต้น

องค์ประกอบทั้ง 5 ของระบบ สามารถแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

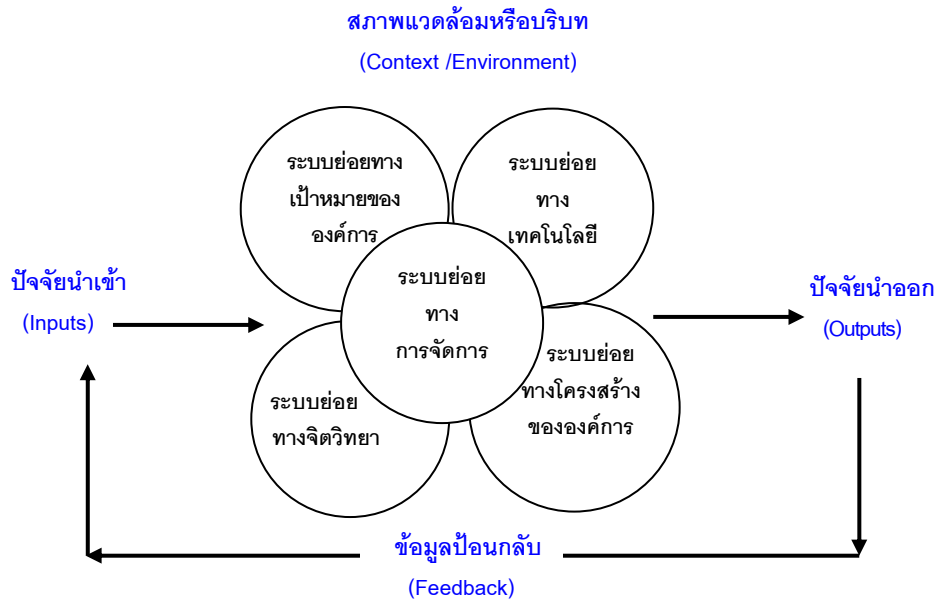
แผนภาพที่ 4 การส่งผ่านของระบบองค์กรและความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม



ที่มา :Adapted from Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig. Organization and Management : A systems and contingency approach. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill, 1985. p.: 112

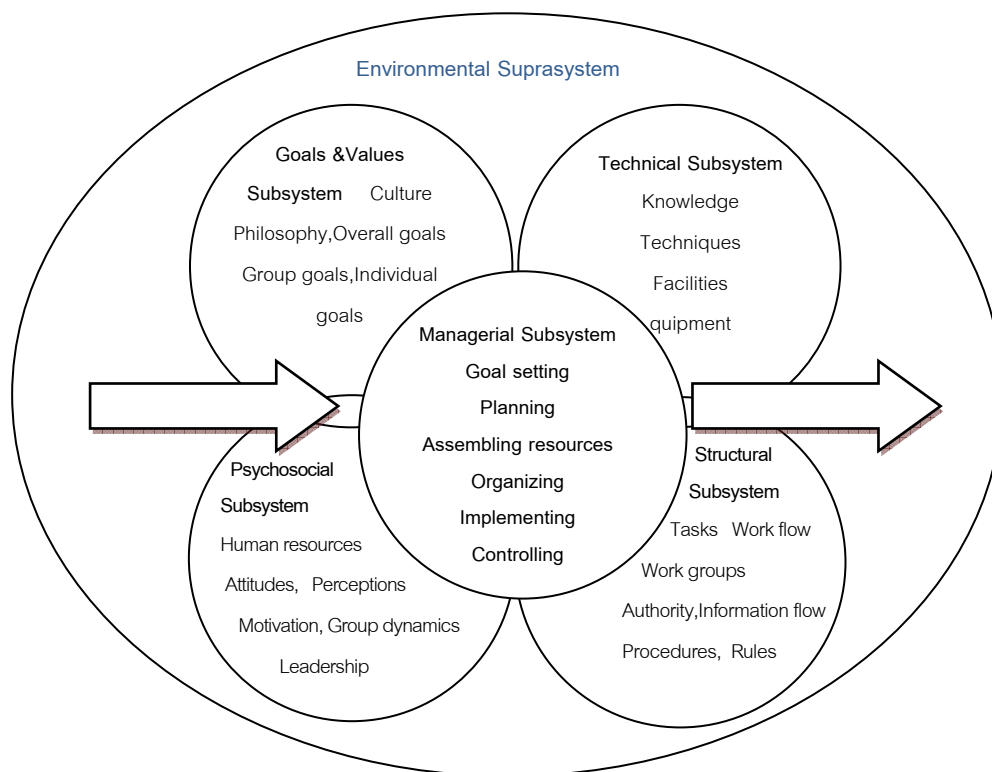
องค์กรในฐานะระบบตามแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig (1985) แสดงเป็นแผนภาพได้ ดังนี้

แผนภาพที่ 5 องค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig (1985)



ที่มา : Adapted from Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig. Organization and Management: A systems and contingency approach. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill, 1985. p.: 114

แผนภาพที่ 6 รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ Kast and Rosenzweig (1985)



ที่มา : Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig, *Organization and Management: A systems and contingency approach*. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1985. p. : 114.

ตอนที่ 6 SWOT Analysis

ความเป็นมาและความหมายของ SWOT

ในตำราพิชัยสงครามของซุนวู มีประโยคที่กล่าวกันเสมอๆคือ ในการยุทธสงครามนั้นต้อง “รู้เขา รู้เรา” จึงรบร้อยครั้งชนะร้อยครั้งซึ่งมีความนัยตรงกับ SWOT ที่ถูกพัฒนาในช่วงต้นทศวรรษ 1950 โดยนักวิชาการหลายท่านจาก Harvard University และมหาวิทยาลัยอื่นๆ

จนกระทั่งในช่วงปลายทศวรรษ 1960 s Edmund P. Learned, C. Roland Christensen, Kenneth Andrews, and William D. Guth ได้อธิบายรายละเอียดของ SWOT Framework ในหนังสือชื่อ *Business Policy, Text and Cases* ตั้งแต่นั้นมา SWOT ใช้กันอย่างแพร่หลายและแตกแขนงไปมากและเป็นเครื่องมือที่ใช้กันทั่วโลกจนถึงปัจจุบัน

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats โดย Strengths คือ จุดแข็งหมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวกซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือช่วยส่งเสริมให้กลุ่มสามารถ

ทำงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ง่าย(Hutanuwatt,1998)หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี(สมัยศ นาวิกการ,2538) ในขณะที่ Weaknessesคือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือจะทำให้กลุ่มทำงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ง่ายหรือไม่บรรลุเลย (Hutanuwatt,1998)หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี(สมัยศ นาวิกการ,2538) ในการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งเหล่านี้ ควรนำไปเปรียบเทียบกับคู่แข่งเพื่อให้เห็นความเป็นจุดอ่อนจุดแข็ง ที่ชัดเจนขึ้นและถูกต้องยิ่งขึ้นและยังต้องวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งในบริบทของพันธกิจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรของตนด้วย เพื่อให้รู้ว่าองค์กรของตนอยู่ในสนามแข่งขันใด Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยหรือเป็นประโยชน์ซึ่งช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ง่าย (Hutanuwatt,1998) หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร(สมัยศ นาวิกการ,2538)และ Threats คือ อุปสรรคหมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางหรือเป็นภัยคุกคามซึ่งจะทำให้กลุ่มทำงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ง่ายหรือไม่บรรลุเลย (Hutanuwatt, 1998) หรือ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาต่อองค์กร (สมัยศ นาวิกการ,2538)

กรอบการวิเคราะห์ SWOT

ในการวิเคราะห์ SWOT การกำหนดเรื่อง หัวข้อหรือประเด็น(area)เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงเพราะว่า การกำหนดประเด็นทำให้การวิเคราะห์และประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ถูกต้องโดยเฉพาะการกำหนดประเด็นหลัก (key area) ได้ถูกต้องจะทำให้การวิเคราะห์ได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น (Piercy and Giles,1989,Peter,1993)

การกำหนดกรอบการวิเคราะห์ SWOT ใดขึ้นอยู่กับลักษณะธรรมชาติขององค์กรนั้นๆ หรือเมื่อนำ SWOT ไปใช้ในกิจกรรมหรืองานใดๆก็ต้องกำหนดกรอบการวิเคราะห์ตามลักษณะของกิจกรรมหรืองานนั้นๆเช่น ต้องการให้ SWOT วิเคราะห์งานของมหาวิทยาลัยกรอบการวิเคราะห์ SWOT ก็ต้องเป็นไปตามงานของมหาวิทยาลัย

MacMillan (1986) มีการคิดค้นกรอบการวิเคราะห์SWOT ไว้ 5 ประเด็นคือ 1) เอกลักษณะขององค์กร 2) ขอบเขตปัจจุบัน 3) แนวโน้มสภาพแวดล้อมที่จะเป็นโอกาสและอุปสรรค 4) โครงสร้างของธุรกิจ และ 5) รูปแบบการเติบโตที่คาดหวัง

Goodstein et al. (1993) เสนอ 5 ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ คือ 1) ความสำเร็จขององค์กรและทรัพยากรขององค์กรที่ยังไม่ถูกใช้ 2) ระบบติดตามประเมินผลสำหรับธุรกิจแต่ละประเภท 3) กลยุทธ์ขององค์กรในแง่ความคิดริเริ่ม การเผชิญกับความเสี่ยง และการขับเคลื่อนทางการแข่งขัน 4) โครงสร้างและระบบการบริหารขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติแผนกลยุทธ์ ให้บรรลุ

เป้าหมาย 5) วัฒนธรรมองค์กรและวิธีการทำธุรกิจและ Edwards (1994) เสนอปัจจัยภายนอก 9 ประการคือ การเมือง เศรษฐกิจ นิเวศวิทยา การแข่งขัน กฎหมาย โครงสร้างพื้นฐาน สังคม เทคโนโลยี และประชากร

กรอบการศึกษา SWOT Analysis ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

การศึกษาวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในองค์กรสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ กำหนดกรอบการวิเคราะห์ที่วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และการบริหารงานวิชาการเป็นหลักซึ่งผลการวิเคราะห์ จะนำไปใช้ในการวางแผนการสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

ตอนที่ 7 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

การจัดการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การจัดการศึกษาพยาบาลเป็นการจัดการศึกษาที่เตรียมพยาบาลเพื่อประกอบวิชาชีพซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการจัดการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ คือต้องประยุกต์หลักการทฤษฎีทางศึกษาศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักการทางวิชาชีพเป็นแนวทางและสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลต้องยึดถือคือปรัชญาการพยาบาลนั้น ทฤษฎีและหลักการทางการศึกษาที่เลือกสรรมานั้น ต้องมีความสอดคล้องหรือสนับสนุนกับปรัชญาการพยาบาล ที่ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลยึดถืออยู่

สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมประกอบไปด้วย วิทยาลัยพยาบาลจำนวน 3 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศซึ่งแต่ละวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหารองค์กรและภารกิจรับผิดชอบ ดังมีรายละเอียดดังนี้

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นสถาบันที่ผลิตพยาบาลวิชาชีพในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลให้แก่กองทัพบกเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองหลักสูตรต่างๆ จากสภาการพยาบาล นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันสมทบกับมหาวิทยาลัยมหิดลในการประสิทธิประสาทปริญญาบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกองทัพเรือเปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2511 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลหญิงสำหรับทำหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ข้าราชการของกองทัพเรือ และครอบครัวกองทัพเรือ ตลอดจน

ประชาชนทั่วไปทั้งในยามปกติ ยามฉุกเฉินและยามสงคราม ปัจจุบันเป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา และเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพียงหลักสูตรเดียว

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลวิชาชีพของทหารแห่งแรกของประเทศไทยได้เปิดทำการครั้งแรกเมื่อ 9 ตุลาคม พ.ศ.2500 กองทัพอากาศจัดตั้งขึ้นเพื่อผลิตบุคลากรสำหรับให้บริการพยาบาลแก่ข้าราชการ ครอบครัวของกองทัพ และประชาชนทั่วไปทั้งในยามสงบ ฉุกเฉินและยามสงคราม ทั้งภาคพื้นและภาคอากาศ ปัจจุบันเป็นสถาบัน การศึกษาในระดับอุดมศึกษาและเป็นสถาบันสมทบของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

ตอนที่ 8 นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหมได้ออกคำสั่งกระทรวงกลาโหม(เฉพาะ)ที่ 220/45 ลงวันที่ 20 ก.ค. 45 เรื่อง นโยบายด้านการศึกษากระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์ให้กำลังพลของกระทรวงกลาโหมมีความรู้ความสามารถ ทักษะและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติภารกิจที่กองทัพมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศแผนพัฒนากองทัพตลอดจนสามารถปฏิบัติภารกิจตามนโยบายความมั่นคงของประเทศร่วมกับส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนได้ทุกมิติจึงให้ทุกส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

เจตนารมณ์

1. กองทัพต้องการกำลังพลที่มีคุณลักษณะ รักการเรียนรู้คิดเป็นทำเป็นสามารถแก้ปัญหาของงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่านิยมในเชิงสร้างสรรค์ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมมีความเป็นผู้นำ สามารถเสียสละได้แม้กระทั่งชีวิตเพื่อประเทศชาติและราชบัลลังก์ มีวินัย มีจิตวิญญาณของความเป็นทหารอาชีพ กล้าหาญ ซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ยอมรับของประชาชนและดำรงตนอยู่ในหลักธรรมของศาสนา

2. พัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ได้มาตรฐานส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้การวิจัยและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการทางความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

3. มุ่งพัฒนาระบบการศึกษาและหลักสูตรให้สามารถสร้างกำลังพลของกองทัพ ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยกำหนดปรัชญาการศึกษา และออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยเป็นหลัก พร้อมทั้งส่งเสริมกำลังพลให้มีการศึกษาสูงขึ้นตามความสามารถของแต่ละบุคคลและพิจารณาให้การรับรองวุฒิการศึกษาในสาขาวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานกับภาครัฐและ

เอกชนตามความเหมาะสมรวมทั้งมีความเป็นสากลสามารถทำงานร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศได้

4. การบริหารจัดการศึกษา ยึดถือความร่วมมือกันระหว่างเหล่าทัพการใช้ทรัพยากรและความชำนาญทางวิชาการร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่นๆทั้งภาครัฐ เอกชนและต่างประเทศ

5. เพื่อจัดการศึกษาของกองทัพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กองทัพต้องการ และให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อนำผลการศึกษากำลังพลทุกหลักสูตรมาพิจารณาประกอบในการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งและจัดการกำลังพลให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลรวมทั้งให้พิจารณาสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาของกองทัพ ได้ดำรงตำแหน่งที่ก้าวหน้าต่ออาชีพราชการอย่างสมเกียรติและฐานะ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถได้หมุนเวียน ปฏิบัติหน้าที่ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษา

นโยบาย

1. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

1.1 ให้มีการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกำลังพลของกองทัพ มีอุดมการณ์และคุณลักษณะของทหารอาชีพมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่มีความเป็นผู้นำเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นคนดี มีวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม

1.2 ให้พัฒนารูปแบบและวิธีการสอนที่หลากหลายเหมาะสมกับการพัฒนากำลังพลให้เป็นผู้มีสติปัญญา มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นพึ่งตนเองได้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความอดทนอดกลั้นเป็นผู้ใฝ่รู้อยู่เสมอตลอดจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ได้

1.3 ให้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษากำลังพล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละหลักสูตร เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานดังกล่าวทุกสิ้นปีงบประมาณ

1.4 สนับสนุน ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หลักนิยมทางทหาร วิชาการทหาร และระบบการศึกษาที่ได้มาตรฐาน สามารถนำไปเทียบโอนหน่วยการเรียนกับสถานศึกษาของพลเรือนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นการให้ความรู้ ประสบการณ์และการฝึกอบรมที่ต้องนำไปใช้ในการยุทธร่วม การยุทธผสม และการปฏิบัติการทางทหารอื่นที่ไม่ใช่สงคราม

2. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 พัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรบริหารแนวใหม่ที่สนับสนุนการเรียนรู้ของกำลังพลแต่ละคนมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลและหน่วยงานทั้งในและนอกกองทัพส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในทุกระดับให้มีความคิดอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างการทำงานที่แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกันมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและลดขั้นตอนการปฏิบัติตลอดจนกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น

2.2 สนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เสริมสร้างศักยภาพ ของกำลังพล ให้รักการเรียนรู้การทำงานเป็นหมู่คณะมีความคิดที่สมเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์รวบรวมแลกเปลี่ยนและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.3 สนับสนุน ส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ การใช้กำลังพลของกองทัพให้สามารถสร้างผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายของผู้อื่นมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเป็นผู้มีความคิดอย่างเป็นระบบอย่างบูรณาการ

2.4 สนับสนุนส่งเสริมให้กำลังพลของกองทัพมีความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหาความรู้และสามารถจัดทำฐานข้อมูลที่มีอยู่เข้าสู่ระบบอย่างมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ

2.5 สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาระบบสำนักหอสมุด และแหล่งรวบรวมความรู้ที่ทันสมัยมีระบบสืบค้นข้อมูลสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สามารถเชื่อมโยงกันทั้งระบบ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังพล

3. การจัดระบบการศึกษา

3.1 ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการให้การศึกษาแก่กำลังพล ด้วยการจัดให้มีระบบการศึกษาที่ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับแผนพัฒนากองทัพพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎระเบียบซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับดังกล่าว รวมถึงแนวทางการปฏิบัติด้านการศึกษาอื่นๆ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.2 ให้มีการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการผลิตและหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ทั้งหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการและหลักสูตรอื่นๆ ของกองทัพให้แก่กำลังพลและหน่วยจะได้รับโดยให้ความสำคัญกับความรู้ด้านการทหาร ภาษาไทย ประวัติศาสตร์ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การสืบ

สานศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมและศาสนาในเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีคุณค่า

3.3 ให้ปรับปรุงระบบการศึกษาตามแนวทางรับราชการ ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงขึ้นเพื่อให้กำลังพลของกระทรวงกลาโหมมีพื้นฐานความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานหน่วยในระดับที่สูงขึ้นได้และมีมาตรฐานเดียวกัน

3.4 ให้คำนึงถึงมาตรฐานทางทหาร ความเป็นสากลในด้านการศึกษาและการเทียบโอนผลการศึกษาระหว่างสถาบันที่จัดการศึกษาในสาขาวิชาเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ทั้งในและนอกกองทัพเพื่อประโยชน์ในการเทียบโอนผลการศึกษา

3.5 ให้จัดระบบการศึกษาของผู้บังคับหน่วยและฝ่ายอำนวยการทุกระดับโดยคำนึงถึงเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ทหาร หลักนิยมทางทหารของกองทัพไทย และความสามารถในการยุทธร่วมยุทธผสมรวมทั้งการปฏิบัติภารกิจต่างๆที่จะต้องประสานการปฏิบัติทั้งสามเหล่าทัพ

3.6 พิจารณาจัดให้มีระบบคลังสมองของหน่วย และสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม โดยระดมความคิดจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการประสบการณ์ความรู้ทางยุทธศาสตร์และหลักนิยมของกองทัพไทยอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารการศึกษา

4.1 จัดให้มีหน่วยรับผิดชอบงานของสภาการศึกษาวิชาการทหาร กระทรวงกลาโหม เพื่อทำหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษากระทรวงกลาโหม วิเคราะห์วิจัยและรับผิดชอบงานการประกันคุณภาพการศึกษาระดับเฉพาะทาง การเทียบโอนหน่วยการศึกษาดำเนินงานเกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ของกองทัพ รวมทั้งการติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในกองทัพ นอกกองทัพ ในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ นักวิชาการ หลักสูตรงานวิจัยและทุนการศึกษา วิจัยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและวิชาการของกองทัพ

4.3 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีความพร้อมและสามารถจัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับกิจการทหาร ความมั่นคงและการบริหารทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศและการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล

4.4 สนับสนุนส่งเสริมให้มีความคล่องตัวในการบริหารด้านวิชาการ งานกำลังพล การเงินและให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณให้พอเพียง สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยอย่างเหมาะสม

4.5 ให้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและมีวุฒิ การศึกษาที่เหมาะสมกับระดับของสถานศึกษา โดยจัดให้มีระบบการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อคุณภาพของการบริหารงาน และการจัดการศึกษา

4.6 สนับสนุน และส่งเสริมให้มีการผลิต การพัฒนาและดำรงการรักษา ครู อาจารย์ นักวิชาการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ปฏิบัติงานอยู่ในกองทัพได้ยาวนาน และมีระบบการ ประเมินค่ากำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาที่ชัดเจนเป็นธรรม และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

4.7 สนับสนุนส่งเสริมให้ใฝ่หาความเป็นเลิศทางวิชาการการวิจัย การบริหารงานวิจัย ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มแหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย และการเสริมสร้างความรู้ ในสาขาต่างๆตามภารกิจ เพื่อการพัฒนาหน่วยงาน กองทัพ และประเทศชาติ

5. คุณภาพการศึกษา

5.1 เร่งรัดดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา สถานศึกษากระทรวงกลาโหมตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ)ที่ 36/45 ลง20 มีนาคม 2544 และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแต่งตั้งคณะกรรมการการ ประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อกำกับดูแลและประเมินงานให้เป็นไปตามนโยบาย

5.2 ให้มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กระทรวงกลาโหมทุก ขึ้นตอนเน้นการประสานงาน การมีส่วนร่วมของกำลังพลทุกฝ่ายและให้มีการเตรียมความพร้อม เพื่อการประกันคุณภาพภายนอกในเวลาที่กำหนด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5.3 ให้จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน การประกันคุณภาพภายในให้เรียบร้อยก่อน เริ่มปีการศึกษาใหม่ของทุกปี พร้อมทั้งเสนอแนวทางหรือแผนงานในการปรับปรุงและการพัฒนา คุณภาพการศึกษาปีการศึกษาต่อไป ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้มีการเผยแพร่ข้อมูลและกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาที่ไม่เป็น ความลับของทางราชการต่อสาธารณชน

5.4 สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย การประกันคุณภาพการศึกษาระหว่าง สถานศึกษาในกองทัพและนอกกองทัพเพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความร่วมมือช่วยเหลือและการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล

5.5 ให้จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลการศึกษาในแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตาม ระบบการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน และให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ตาม สภาพจริงที่ครอบคลุมด้านสติปัญญา เจตคติ ทักษะ และบุคลิกภาพ

ตอนที่ 9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย การบริหารงานวิชาการ และการจัดการความรู้ของกระทรวงกลาโหม พบว่า มีเพียง 2 เรื่อง คือ

กนิษฐา โชติพิภพมานนท์ (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เสนารักษ์กรมแพทย์ทหารบก ผลการวิจัยพบว่าจุดมุ่งหมายทางการศึกษาของโรงเรียน คือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับกำลังพลเหล่าแพทย์และเพื่อผลิตนักเรียนนายสิบเหล่าทหารแพทย์ ในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารสื่อการเรียนการสอน การนิเทศ การสอนการบริหารการวัดและประเมินผล พบว่าได้มีการกำหนดนโยบายในแต่ละด้านไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรโดยให้มีความสอดคล้องกับวิชาชีพ มีการจัดครูเข้าสอนครบตามหลักสูตรและตามความถนัด มีแหล่งเรียนรู้ที่พอเพียงต่อการใช้งาน มีการนิเทศทั้งก่อนและหลังการเปิดหลักสูตร มีการประเมินผลการสอนเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัญหาที่พบ คือ ขาดแคลนงบประมาณ ครู อาจารย์มีความเข้าใจและทักษะการสอนไม่เพียงพอ และสื่อส่วนใหญ่ไม่ทันสมัยและขาดการนิเทศภายใน รวมทั้งการวัดประเมินผลไม่มีมาตรฐาน

กัลยา ไม้เกาะ (2546) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมได้ข้อค้นพบที่สำคัญคือ มีการนำเสนอรูปแบบการพัฒนารูปแบบทางวิชาการให้กับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีการกำหนดหลักการในการพัฒนารูปแบบและเป้าหมายของรูปแบบรวมทั้งกระบวนการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ขั้นการเตรียมการด้านความพร้อม 3) ขั้นการพัฒนา ประกอบด้วย 3 รูปแบบย่อย คือ 1) การพัฒนาด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การพัฒนาความรู้และสมรรถนะของผู้นำในการบริหารตามขอบข่ายงานวิชาการ 3) การพัฒนาสมรรถนะผู้นำในด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) ขั้นการฝึกปฏิบัติ และ 5) ขั้นการประเมินผล นอกจากนี้ในงานวิจัยนี้ยังได้เสนอแนวทางการนำรูปแบบไปใช้และเงื่อนไขของรูปแบบ

จากงานวิจัยทั้งสองเรื่อง พบว่าต่างก็ให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการทั้งในด้านองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการและในด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ แต่ในด้านเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อน แต่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ และการจัดการความรู้ของนักวิจัยหลายท่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายการบริหารงาน

วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมให้ถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย การบริหารงานวิชาการ และการจัดการความรู้ของหน่วยงานอื่นๆ

สมพันธ์ เตชะอธิก ปรีชา อุยตระกูลและชิน ศรีสวัสดิ์ (2533) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้โดยทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำท้องถิ่นได้ข้อค้นพบที่สำคัญ คือ การเกิดขึ้นของเครือข่าย อาจเกิดได้ 2 แบบคือ เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เครือข่ายทางเศรษฐกิจและเครือข่ายทางความเชื่อถือ ส่วนการเกิดของเครือข่ายขึ้นอีกรูปแบบหนึ่งคือ การเกิดขึ้นโดยการจัดตั้งเป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากความพร้อมและความต้องการของผู้นำและเครือข่ายเอง หรือเกิดจากการที่เครือข่ายประสานกันกับการหนุนช่วยจากองค์กรภายนอกชุมชนและความเข้มแข็งของเครือข่ายการสร้างเครือข่ายจะเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือเครือข่ายภายในชุมชนและเครือข่ายภายนอกชุมชน ความเข้มแข็งของเครือข่ายจะมีอยู่ที่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วม 5 ระดับคือ การร่วมคิดและวิเคราะห์ถึงปัญหาการตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล

ชัยวัฒน์ เจียมสุขสุจิตต์ (2537) ได้ทำการวิจัยการศึกษาระบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมขนาดกลางกรมสามัญศึกษาได้แก่ การขาดระบบการจัดครูเข้าสอนครูไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนตามแผนการเรียน การขาดการส่งเสริมสนับสนุนในการใช้การสอนแบบต่างๆ การจัดช่วงเวลาเรียนไม่เหมาะสมกับลักษณะวิชาการขาดการวิเคราะห์ข้อสอบ และการจัดทำคลังข้อสอบ

ภักยา นามวงศ์ (2539) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยสรุปจากรายการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุไว้สูงสุดพบว่าผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการรับผิดชอบวางแผนงานวิชาการ โดยใช้นโยบายกรมสามัญศึกษาเป็นแนวทาง มีการจัดทำแผนการปฏิบัติการประจำปี ปฏิทินการปฏิบัติงานและการประสานปฏิทินมีการกำหนดหน้าที่ของครูตามเอกสารพรรณนางาน จัดครูเข้าสอนตามวุฒิและวิชาเอก - โท จัดตารางสอนโดยหมวดวิชา ร่วมกับฝ่ายวิชาการมีการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติการสอนทุกสาขาวิชา มีการจัดประชุมอบรมสัมมนา ส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมมาใช้ การสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การนิเทศใช้การประชุมปรึกษาหารือมีการจัดกิจกรรมนักเรียนให้สอดคล้องกับโครงสร้างหลักสูตรและความพร้อมของโรงเรียน มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่หมวดวิชาจัดซื้อ หรือผลิตสื่อการวัดผล และประเมินผลการเรียนเป็นไปตามระเบียบ โรงเรียนมีข้อมูลหลักฐานงานทะเบียนถูกต้อง

และเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินผลการบริหารงานวิชาการ โดยตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน มีการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนางาน

วิมลลักษณ์ ชูชาติ (2540) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักของเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร ศักยภาพขึ้นอยู่กับผู้นำสามารถเชื่อมความรู้อเก่าและใหม่ที่เกี่ยวข้องกับป่าในการรวมพลังคนในชุมชนให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ป่าไม้สำหรับกระบวนการเรียนรู้ในเครือข่ายมีการนำความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ของท้องถิ่นเป็นฐานในการสร้างความตระหนักต่อปัญหาและการถ่ายทอดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ สมาชิกเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้เวทีแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบางการเพื่อถ่ายทอดวิทยาการสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาของชุมชน

กานต์สุดา มาพะศิริรานนท์(2546)ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชนผลการวิจัย พบว่า ระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชนประกอบด้วย 8 องค์ประกอบคือ 1) ผู้นำ/ผู้บริหารองค์กร 2) วิสัยทัศน์การจัดการความรู้ 3) พันธกิจการจัดการความรู้ 4) นโยบายการจัดการความรู้ 5) เป้าหมายการจัดการความรู้ 6) เทคโนโลยี 7) บุคลากรที่ใช้ความรู้ และ 8) ทีมผู้ชำนาญการ

ณัฐฐา คุ่มบาง (2546)ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการดำเนินงานของชมรมครูเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานของชมรมครูเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ มีนโยบายเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ สภาพการดำเนินกิจกรรม 3 กิจกรรมคือ กิจกรรมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ด้วยวิธีการสร้างศรัทธา การสาธิตรูปแบบการสอน การร่วมคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และการติดตามประเมินผลตลอดกระบวนการ ปัญหาที่พบ คือ สมาชิกมีเวลาไม่เพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรม งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ กิจกรรมการหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของชมรม โดยการจัดหาทรัพยากรประเภทอุปกรณ์ต่างๆและงบประมาณ ปัญหาที่พบคือทรัพยากรที่มีไม่ได้รับความสนใจและมีจำนวนจำกัด กิจกรรมเพื่อขยายและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชมรม โดยใช้กิจกรรมหรืองานต่างๆของชมรมเป็นเครื่องมือในการหาสมาชิกสร้างศรัทธาเพื่อให้ครูร่วมเป็นสมาชิกของชมรม และแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ปัญหาที่พบ คือ สมาชิกมีจำนวนมาก ดูแลไม่ทั่วถึง สมาชิกอยู่ไกล วิธีสร้างเครือข่ายเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มครู จัดเป็นกลุ่มมีครูต้นแบบขยายผลในลักษณะครูเครือข่ายทำให้มีสมาชิกเพิ่มจำนวนมากขึ้นโครงสร้างเครือข่ายประกอบด้วยผู้สนับสนุนชมรม คณะกรรมการชมรม สมาชิกชมรมแสดงบทบาทร่วมกันในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันปัญหาการสร้างเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ที่พบ คือ

การไม่ใส่ใจของผู้บริหารที่จะสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมสัมมนาจากชมรมฯ การไม่ยอมรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูภาระหน้าที่ของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวสุขภาพ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และชมรมไม่มีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการดำเนินงานของชมรม

ดาวระดา ธรรม (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารงาน วิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) ขอบข่ายการบริหารงาน วิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐมีจำนวน 11 ด้านและระบบคุณภาพการบริหารงาน วิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีองค์ประกอบ 11 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า 5 ปัจจัยปัจจัยกระบวนการ 5 ปัจจัย และปัจจัยผลลัพธ์ 1 ปัจจัย 2) ตัวบ่งชี้คุณภาพการบริหารงาน วิชาการบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อใช้ในการอธิบายขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ และเป็นองค์ประกอบภายในระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 55 ตัวบ่งชี้ 3) ผลการตรวจสอบระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการโดย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบคุณภาพ และผู้บริหารระดับสูงของบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐ และการนำระบบไปทดลองใช้ พบว่าระบบคุณภาพการบริหารงานวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยใน มหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในบัณฑิต วิทยาลัยทั่วไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Pan, and Scarbrough (1999) ได้ทำการสำรวจการจัดการความรู้ในทางปฏิบัติซึ่งอยู่บน พื้นฐานของการศึกษาเชิงประจักษ์ของกระบวนการแบ่งปันความรู้จากหน่วยงานนานาชาติ คือ Buckman Laboratories เป็นการศึกษาในมุมมองของสังคม – เทคนิค ซึ่งเป็นวิธีการมององค์กร ที่เน้นความสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เป็นภาพรวมทั้งหมดของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ที่เป็นร่องรอย ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการจัดการความรู้กับบริบทของหน่วยงาน ภายใต้พื้นฐานของการ วิจัย มุมมองของทฤษฎี socio – technical ที่เกี่ยวข้องกับจัดการความรู้ภายในหน่วยงานผล จากการศึกษาดังกล่าว การบริหารจัดการและภาวะผู้นำมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อการจัดตั้งบริบท หลากหลายระดับ สำหรับการปฏิบัติการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดเชิงคุณภาพเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลย้อนหลังใช้การ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้จัดการความรู้และผู้ให้ข้อมูล การสังเกตในบริษัทด้วยตนเองของ ผู้วิจัยมากกว่า 6 สัปดาห์ และการเข้าถึงข้อมูลทุติยภูมิในบริษัทการวิเคราะห์ถึงกระบวนการ เปลี่ยนแปลงได้ย้อนหลังไปมากกว่า 10 ปี นักวิจัยได้สัมภาษณ์ผู้จัดการระดับสูงอย่างเป็นทางการ จำนวน 12 คน และพนักงานอื่นๆอีก 38 คน นอกจากนั้นยังใช้วิธีการสังเกตจากการประชุม ห้องเรียนการฝึกอบรมและการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งข้อมูลจากการสังเกตได้ถูกใช้เพื่อการ

ตรวจสอบความจริงกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังเข้าสู่ระบบอินเทอร์เน็ตของบริษัท ซึ่งมีการสนทนาออนไลน์การจัดการความรู้ทั่วโลกมากกว่า 50 ระบบที่ถูกใช้พนักงานจากยุโรป เอเชียและลาตินอเมริกา เพื่อจะให้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทางสังคมและเทคนิคที่แตกต่างกันทั่วโลก ผู้วิจัยได้สังเกตผู้จัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการประชุมจำนวน 8 คน สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ 5 คนและสัมภาษณ์ทางอีเมลมากกว่า 200 คน เพื่อตรวจสอบข้อมูล

การศึกษานี้เน้นในช่วงเวลาของการพัฒนาระหว่าง ค.ศ.1992-1995 ซึ่งวิวัฒนาการของการพัฒนาของการจัดการความรู้ของบริษัท Buckman Laboratories แบ่งออกเป็น 2 ยุค ดังนี้คือ 1) ยุคแห่งอดีต(1945-1991) และ 2)ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (1992-1998)ซึ่งข้อค้นพบเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ได้ถูกวางแผนการปรากฏมาเป็นเวลานานแล้วเพื่อรับผิดชอบในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงภายในและภายนอก ผลการค้นพบสรุปได้ 3 ประการใหญ่ๆดังนี้

1. Infrastructure เป็นโครงสร้างพื้นฐานก็คือ hardware/software ที่ทำให้การติดต่อทางกายภาพหรือการสื่อสารระหว่างเครือข่ายสมาชิกเกิดขึ้นได้

2. Infostructure เป็นกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการซึ่งควบคุมแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ทำงานที่อยู่ในเครือข่ายซึ่งจะจัดเตรียมแหล่งความรู้ต่างๆ(Cognitive resources)รวมถึงโครงสร้างและกระบวนการที่ใช้เพื่อการแบ่งปันความรู้

3. Infoculture เป็นคลังที่เก็บความรู้ภูมิหลังซึ่งผู้ทำงานสามารถใช้ได้ และเป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมรอบๆกระบวนการกลุ่มงาน ความรู้ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมถูกกำหนดว่าเป็นสิ่งที่ผลักดันการแบ่งปันความรู้และสารสนเทศนอกจากนั้นยังเป็นส่วนที่ชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมต่างๆของบริษัท Buckman Laboratories ที่ดำเนินการให้ความสะดวกต่อสภาพแวดล้อมของการแบ่งปันความรู้

Choo, and Other (2000) ได้ศึกษาถึงคุณค่าของการจัดการความรู้ของผู้บริหารอาวุโสขององค์กรระดับนานาชาติ จำนวน 25 องค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบมีการตระหนักถึงการนิยามของการจัดการความรู้ใหม่ๆอยู่ในระดับดี(92%) ทั้งนี้โดยมองเห็นว่าการจัดการความรู้เป็นกระบวนการของพลังและเป็นการเชื่อมต่อทักษะและความชำนาญของพนักงานซึ่งถูกสนับสนุนโดยเทคโนโลยีสารสนเทศ(77%)และ ผู้ตอบส่วนมาก(76%)เห็นด้วยที่ว่า การปฏิบัติการจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กรประมาณ 1 ใน 5 ของบริษัทที่ตอบได้เริ่มต้นโครงการจัดการความรู้ ก่อนปี ค.ศ.1995 แต่ผู้บริหารมากกว่าครึ่ง (69%) ยังเข้าใจความต้องการจำเป็นเป็นสำคัญและตระหนักถึงเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

Maier (2002) ได้ศึกษาสถานภาพการใช้ระบบการจัดการความรู้โดยมีขั้นตอนของการศึกษา 3 ขั้นตอนดังนี้ 1) การสำรวจโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญอย่างไม่มีโครงสร้างเป็นการศึกษากับผู้จัดการความรู้ที่อ้างว่าประสบความสำเร็จในการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้ 2)การศึกษา

อย่างกว้างขวางในปี ค.ศ.1999/2000 ด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์โดยกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย บริษัทขนาดใหญ่ จำนวน 50 บริษัท และธุรกิจธนาคารและประกัน 50 บริษัท ในประเทศที่พูดภาษาเยอรมันที่ใช้ระบบการจัดการความรู้และหรือออกแบบองค์กรที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงแนวคิดของความจำองค์กรอย่างชัดเจน (เช่น แผนกการจัดการความรู้โครงการหรือกลุ่มงาน) และ 3) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเชิงลึกอย่างมีโครงสร้างซึ่งจะเลือกบริษัทที่ได้รับรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (เช่น การบ่งชี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จการแก้ปัญหาในระยะแรกเริ่มแนวคิดองค์กรที่พิเศษ) จุดเน้นของการศึกษาอยู่ที่ 1) ระบบการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการจัดการความรู้ในระยะเริ่มแรก เพื่อการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้โดยรวมถึงกลยุทธ์การจัดการความรู้และการพัฒนาเป้าหมายของการจัดการความรู้ 2) การออกแบบองค์กรที่เหมาะสมซึ่งอธิบายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและกระบวนการที่ใช้ระบบการจัดการความรู้ 3) การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร และ 4) การควบคุมระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกัน กล่าวโดยสรุปการศึกษาครั้งนี้แบ่งประเด็นสำคัญออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. Strategy การจัดการความรู้ในระยะเริ่มแรกได้รับการบริหารจัดการโดยหน่วยการจัดการความรู้ (กลุ่ม,โครงการ,คณะกรรมการ)ซึ่งเตรียมกลยุทธ์การจัดการความรู้และเป้าหมายเพื่อการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้
2. Organizational Design การออกแบบองค์กรของการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและบทบาทต่างๆขอบเขตของการประยุกต์ใช้ระบบการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์กร
3. Content and Systems เนื้อหาสาระประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับสมาชิกขององค์กรและความรู้ที่เป็นเอกสารทั้งที่อยู่ในรูปแบบกระดาษและอิเล็กทรอนิกส์และสามารถที่จะจัดโครงสร้างตามความรู้ของโครงสร้างองค์กร
4. Economic การจัดการความรู้ในระยะเริ่มแรกขึ้นอยู่กับเงินสนับสนุนที่ได้รับและจะก่อให้เกิดผลแก่องค์กร ประโยชน์ของการริเริ่ม เช่น การบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ การทำให้ระดับของประสิทธิภาพองค์กรดีขึ้น การบรรลุเป้าหมายของการจัดการความรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) การออกแบบวิจัยมีทั้งหมด 6 ขั้นตอน และในการออกแบบวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายแห่งและหลายวิธีการเพื่อตรวจสอบและยืนยันความถูกต้องของข้อมูล การวิจัยจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการศึกษารายงานแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ นำข้อมูลที่วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วมาประมวลสรุปเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและดำเนินการตามวิธีการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์ระบบของ Kast and Rosenzweig, 1985 ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกและระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ ระบบย่อยทางเป้าหมายและค่านิยม ระบบย่อยทางเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านโครงสร้างขององค์การ ระบบย่อยด้านจิตสังคมและระบบย่อยทางการจัดการด้วยวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวมทั้งนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 2 เลือกศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เครือข่ายมหาวิทยาลัย (University Network : UniNet) เครือข่าย APEC ICT School Network Model ของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ บริษัท ปูนซิเมนต์นครหลวงและโรงพยาบาลศิริราช และด้านการบริหารงาน

วิชาการ ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 3 ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ครั้ง ประกอบด้วย

ครั้งที่ 1 กลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับเครือข่ายการบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้ จำนวน 8 คน

ครั้งที่ 2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ จำนวน 8 คน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลในแต่ละภาควิชา

ครั้งที่ 3 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการกองการศึกษาวินิจฉัยวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก นักวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกและหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ นายทหารปฏิบัติการกรมแพทย์ทหารเรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุง รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม

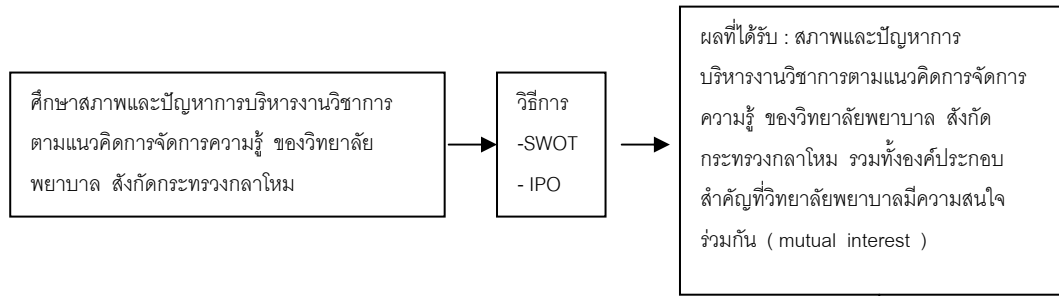
ขั้นตอนที่ 5 ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

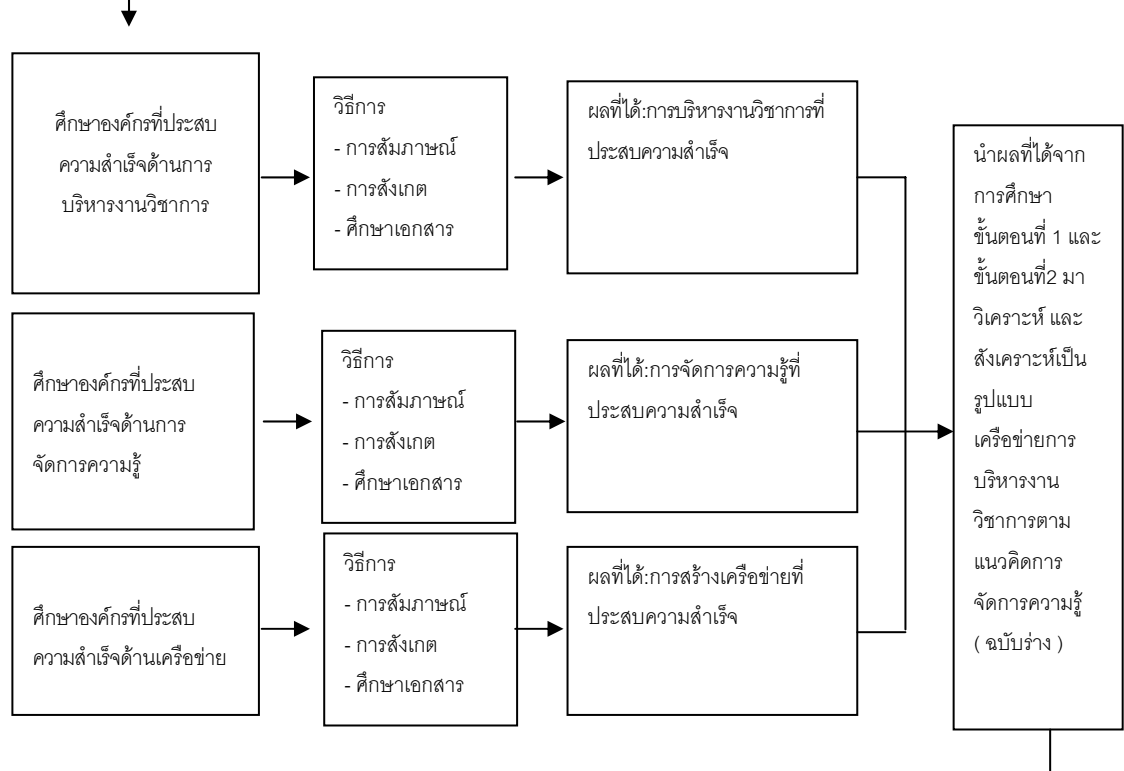
ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการและผลที่ได้ในแต่ละขั้นตอนดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1



ขั้นตอนที่ 2



ขั้นตอนที่ 3

ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4

ปรับแก้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามข้อสรุปของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5

ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 6

นำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ในแต่ละขั้นตอนการวิจัย มีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้บริหารอาจารย์พยาบาลและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการจำนวน 123 คน โดยแบ่งเป็นจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 49 คน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือจำนวน 38 คน และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จำนวน 36 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรแบบสอบถามมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมโดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพในการบริหารหลักสูตรตามแนวคิดการจัดการความรู้ การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดการจัดการความรู้ การนิเทศตามแนวคิดการจัดการความรู้ การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ตามแนวคิดการจัดการความรู้และการวัดและประเมินผลตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้วยการตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยการตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 4 เป็นการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด

กระทรวงกลาโหม ให้สอดคล้องตรงกับความต้องการด้วยการตรวจสอบรายการ (Check list) และคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ดำเนินการโดย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ และการจัดการความรู้มารวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างข้อคำถาม โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบข่ายข้อคำถามและออกแบบข้อคำถามโดยให้ครอบคลุมสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พร้อมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการตรวจสอบแล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3. ปรับปรุง แก้ไขและนำแบบสอบถาม พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย นิยามปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 คน ด้านการสอนพยาบาล จำนวน 1 คน ด้านการวิจัย จำนวน 1 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงในผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามความถูกต้องเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาตามแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญถึงเกณฑ์ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Burn&Groove,1993) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ตั้งแต่ 0.60-1.00 โดยข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.8 นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ด้านภาษาตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

4. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 คน ที่ไม่ใช่ประชากร (กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในปีแรก) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาในการสื่อความ และนำมาปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 รวมเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือ ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากหน่วยหลักสูตร และการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของคณะครุศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ที่เป็นกลุ่มประชากร

2. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่เป็นกลุ่มประชากรด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหัวหน้างานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย และนัดหมายกำหนดส่งคืน ประมาณ 2 สัปดาห์ สำหรับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและนัดหมายกำหนดส่งคืนประมาณ 2 สัปดาห์เช่นกัน

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจนับแบบสอบถามที่ได้รับคืน และโทรศัพท์ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับเมื่อเลยกำหนดวันส่งคืนตามที่ได้นัดหมายไว้

5. ผู้วิจัยคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบคำถามสมบูรณ์ จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 123 ฉบับ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 116 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่ตอบคำถามสมบูรณ์ จำนวน 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.3

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.0 for Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของคำถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสังเกตซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดของ Kast and Rosenzweig (1985) ซึ่งประกอบด้วย 5 ระบบย่อย คือ ระบบย่อยด้านเป้าหมาย ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านจิตสังคม ระบบย่อยด้านโครงสร้าง และระบบย่อยด้านการบริหารจัดการ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ประมาณ 2 เดือน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประมาณ 2 เดือนและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ประมาณ 2 เดือน และนำข้อมูลทั้งหมดมา รวบรวมเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมทั้งการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ อย่างไม่เป็นทางการ การเข้าถึงเหตุการณ์แบบมีส่วนร่วม และไม่มีส่วนร่วม

วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 รวมเวลาในการเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 6 เดือน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อ แนะนำตัวและประสานงานกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศเพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยอธิบายถึงเหตุผลและประโยชน์ในการทำวิจัยฉบับนี้ ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลได้
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูลวิจัย จากหน่วย หลักสูตรและการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของคณะครุศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่เป็นกลุ่มประชากร
3. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศที่เป็นกลุ่มประชากรด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยดำเนินการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้างานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยทั้งในด้านการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ
5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำมา วิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาตรวจสอบข้อมูลโดย วิธีตรวจสอบสามเส้าด้านวิธี รวบรวมข้อมูล (methodological triangulation) แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านเครือข่าย ด้านการจัดการ ความรู้และด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบการสร้าง เครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาใหม่ที่เป็นฉบับร่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการ บริหารงานวิชาการ การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ จำนวน 1 แห่งคือ คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ 1) เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มี นักศึกษาพยาบาลสอบผ่านการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 รอบแรกได้มากกว่าร้อยละ 80 ทุกปี 2) เป็นสถาบันหลักที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาใหม่ เข้าร่วมเป็นสถาบันสมทบ และ 3) ให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูล

ด้านการจัดการความรู้ จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวงและโรงพยาบาลศิริราช โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ 1) บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวงเป็นองค์กรเอกชนที่ได้รับการยอมรับ ว่าประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้จากนิตยสาร Uro Money และโรงพยาบาลศิริราช เป็นองค์กรของรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้ จากสถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และ 2) ให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูล

ด้านเครือข่าย จำนวน 3 แห่ง คือ เครือข่ายอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เครือข่ายมหาวิทยาลัย (University Network : UniNet) และเครือข่าย APEC ICT School Network Model ของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ จ.นนทบุรี โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ 1) เป็นองค์กรที่มีการ ดำเนินงานด้านเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในกระทรวงศึกษาธิการ และระดับประเทศ หรือ 2) มีการ ดำเนินงานด้านเครือข่ายการศึกษาอย่างชัดเจนและมีสมาชิกทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 3) ให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง(Structured interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 3 ชุดเพื่อสอบถามเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการจัดการความรู้และด้านการสร้างเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จ โดยสร้างขึ้นตาม กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ การจัดการ ความรู้ และการสร้างเครือข่ายเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย

2. กำหนดประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ระบุรายการข้อมูลที่ต้องการโดยใช้คำถามที่เฉพาะเจาะจง รายละเอียดของตัวอย่าง ประสพการณ์การทำงานและกิจกรรม

3. จัดทำร่างแบบสัมภาษณ์และรายการข้อคำถาม

4. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ โดยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา และความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อคำถาม

5. นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองสัมภาษณ์กับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ การจัดการความรู้ และการสร้างเครือข่ายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 3 คน และนักวิชาการ 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษาและความเข้าใจในข้อคำถาม

6. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองสัมภาษณ์มาแก้ไข และปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อและประสานงานกับผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องในองค์กรที่ประสบความสำเร็จตามที่ผู้วิจัยคัดเลือกเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ โดยผู้วิจัยอธิบายถึงเหตุผลและประโยชน์ในการทำวิจัยเรื่องนี้และขอวัน เวลาในการสัมภาษณ์ซึ่งได้รับอนุญาตให้เข้าสัมภาษณ์ได้

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือในการเข้าสัมภาษณ์จากหน่วยหลักสูตรและการสอนระดับบัณฑิตศึกษาของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการเข้าสัมภาษณ์ ถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องด้วยตนเองพร้อมกับแบบแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างไปด้วย

4. ผู้วิจัยดำเนินการเข้าสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่ได้นัดหมายไว้พร้อมทั้งขอบันทึกการให้สัมภาษณ์เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารที่ได้จากการสัมภาษณ์ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

การสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นฉบับร่าง

การสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ควรจะเป็นในอนาคต(ฉบับร่าง) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและผลที่ได้มาจากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ นำมาสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม(ฉบับร่าง) ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิด รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยนำข้อมูลสาระสำคัญที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักการทฤษฎี และจากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จมาพิจารณา มาสังเคราะห์สาระสำคัญเพื่อกำหนดกรอบการร่างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

2. วิเคราะห์สาระสำคัญ ที่ควรนำไปเป็นข้อมูลประกอบการร่างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้

3. กำหนดองค์ประกอบและสาระสำคัญ ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมพร้อมทั้งกำหนดวิธีการในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการนำหลักการและกลไกการขับเคลื่อนการทำงานตามรูปแบบเครือข่ายฯไปใช้

4. จัดทำร่างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม(ฉบับร่าง) โดยกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นส่วนประกอบของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและแนวทางการนำรูปแบบไปใช้ รวมทั้งเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ
เครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการจัดสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ
 จำนวน 3 ครั้ง ประกอบด้วย

ครั้งที่ 1 เป็นกลุ่มนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ 1) เป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์การสอนในระดับอุดมศึกษาในสาขาการพยาบาล/สาขาบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ 2) เป็นนักวิชาการและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครือข่ายไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ 3) เป็นนักวิชาการ และมีประสบการณ์ในด้านการจัดการความรู้ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี และ 4) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ โดยทำการจัดสนทนากลุ่ม ในวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2551

ครั้งที่ 2 เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลในแต่ละภาควิชาที่เกี่ยวข้องเป็นการคัดเลือกโดยผู้อำนวยการของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 ปี 2) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทในสาขาการพยาบาลหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล โดยทำการจัดสนทนากลุ่ม ในวันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2551

ครั้งที่ 3 เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 10 คน โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ นักวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ นายทหารปฏิบัติกรกรมแพทย์ทหารเรือ และหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) เป็นผู้บริหารระดับสูงสุดที่มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการใดๆที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยพยาบาลของแต่ละสถาบัน หรือ 2) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทในสาขาการพยาบาล หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาลและ 3) เป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ โดยทำการจัดสนทนากลุ่ม ในวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2551

การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 กลุ่ม เพื่อประเมินว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และเพื่อรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้แบบประเมินประกอบการสัมภาษณ์ ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมในด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ โดยเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) ดังนี้

ด้านความเหมาะสม มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมน้อยที่สุด |

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542 : 73)

- | | | |
|-------------|---------|--------------------------------|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับมาก |
| 2.50 - 3.49 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึง | มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด |

ด้านความเป็นไปได้ มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้มาก |
| 3 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความคิดเห็นว่ามีความเป็นไปได้น้อยที่สุด |

และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542 : 73)

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยการนำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำมาปรับปรุง แก้ไขจากนั้นจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ส่งแบบประเมินกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง) ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเองติดต่อกันตามหมายวันเวลาในการสนทนากลุ่ม และขอรับแบบประเมินตลอดจนรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งนัดวัน เวลาในการสนทนากลุ่ม

4. วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 11.0 for Windows โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ทรงคุณวุฒิโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และการวิพากษ์รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปสาระสำคัญ

4.4 ประมวลผลสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ในขั้นตอนนี้เป็นการนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำผลจากการสังเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามประเด็นของ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มาปรับปรุงรูปแบบแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. นำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่แก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 5 ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พัฒนาขึ้นไปใช้โดยนำเสนอในลักษณะการบรรยายและแผนภาพ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

ผู้ศึกษาจะนำเสนอรายงานการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 6 บท ได้แก่

บทที่ 1 บทนำ นำเสนอสาระพื้นฐาน และวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาค้นคว้าครอบคลุมทั้งเอกสารและงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ ที่มีสาระเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย นำเสนอแบบแผนของการวิจัยครั้งนี้อย่างละเอียด

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้

บทที่ 5 รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

บทที่ 6 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของคำบรรยาย ตารางและแผนภาพ แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมตามแนวคิดทฤษฎีระบบของ Kast and Rosenzweig, 1985 ด้วยการศึกษาคาสนาม

ตอนที่ 3 ผลการรวบรวมข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มาหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม โดยใช้ SWOT Analysis

ตอนที่ 4 ผลการศึกษากิจการงานวิชาการ การจัดการความรู้ และการสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จ

โดยมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยแบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการศึกษาคณะภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากประชากร ซึ่งทำให้ทราบข้อมูลในภาพกว้างของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมโดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 123 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่ตอบคำถามสมบูรณ์กลับคืนทั้งสิ้น 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน

ภาพรวมในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณขอนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย ประกอบด้วย 4 ตอน
ดังนี้

- | | | |
|--------|---|--|
| ตอนที่ | 1 | สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ตอนที่ | 2 | สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ |
| ตอนที่ | 3 | ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ |
| ตอนที่ | 4 | ความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตาม
แนวคิดการจัดการความรู้ |

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากรจำแนกตาม เพศ อายุ คุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	หญิง	113	97.4
	ชาย	3	2.6
2	อายุ		
	21-30 ปี	8	6.9
	31-40 ปี	46	39.7
	41-50 ปี	36	31.0
3	51-60 ปี	26	22.4
	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	12	10.3
	ปริญญาโท	94	81.0
	ปริญญาเอก	10	8.6

จากตารางพบว่า ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิงมากที่สุด (97.4 %) และมีอายุ 31 – 40 ปีมากที่สุด(39.7 %) รองลงมา คือ 41-50 ปี (31.0 %) ด้านวุฒิการศึกษามีคุณวุฒิปริญญาโทมากที่สุด (81.0 %) รองลงมา คือ ปริญญาตรี (10.3 %)

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานรวม และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ	2	1.7
	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ / ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลฯ	2	1.7
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/ หัวหน้ากองการศึกษา/ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	6	5.2
	รองผู้อำนวยการกองการศึกษา/ รองหัวหน้ากองการศึกษา	2	1.7
	หัวหน้าภาควิชา/ หัวหน้าแผนก	18	15.5
	รองหัวหน้าภาควิชา/ รองหัวหน้าแผนก	8	6.0
	อาจารย์พยาบาล	79	68.1
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 1 ปี	3	2.6
	1-5 ปี	18	15.5
	6-10 ปี	14	12.1
	11-15 ปี	22	19.0
	16-20 ปี	23	19.8
	มากกว่า 20 ปี	36	31.0
6	ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
	ไม่เกิน 1 ปี	25	21.6
	2-5 ปี	37	31.9
	6-10 ปี	18	15.5
	11-15 ปี	20	17.2
	มากกว่า 15 ปี	16	13.8

จากตารางพบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์พยาบาลมากที่สุด (68.1 %) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มากที่สุด (31.0 %) รองลงมา คือ 16-20 ปี (19.8 %) พิจารณาตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง พบว่ามีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 2 - 5 ปีมากที่สุด (31.9 %) รองลงมา คือ ไม่เกิน 1 ปี (21.6 %)

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	การบริหารงานวิชาการครอบคลุมงานด้านต่างๆ ดังนี้		
	การจัดการเรียนการสอน	115	99.1
	การวัดและการประเมินผล	114	98.3
	การบริหารหลักสูตร	110	94.8
	การประกันคุณภาพการศึกษา	105	90.5
	การบริหารสื่อและสารสนเทศ	101	87.1
	การนิเทศการศึกษา	91	78.4
	อื่นๆ	10	8.6
2	วิธีที่ใช้ในการประเมินผลความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ		
	ตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พยาบาลศาสตร์	107	92.2
	ตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการในแผนงาน วิชาการ	103	88.8
	สอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ผู้สอน	96	82.2
	สอบถามความคิดเห็นจากผู้รับบริการ เช่น ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต	78	67.2
	อื่นๆ	7	6

จากตาราง พบว่าการบริหารงานวิชาการในองค์กรของผู้ตอบครอบคลุมงานด้านการจัดการเรียนการสอนมากที่สุด(99.1%) รองลงมาคือ การวัดและการประเมินผล (98.3%) และด้านการบริหารหลักสูตร (94.8%) ตามลำดับ และอื่นๆ คือ การจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการจัดองค์กรการเรียนการสอน ส่วนวิธีที่องค์กรใช้ในการประเมินผลความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการคือ การตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด(92.2%) รองลงมาคือ ตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการในแผนงานวิชาการ(88.8%) และสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ผู้สอน (82.2%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือความสำเร็จในการได้รับการตีพิมพ์งานวิจัยลงในวารสาร การนำเสนอผลงานวิจัยระดับสถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ **ด้านการบริหารหลักสูตร**

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3	องค์กรของผู้ตอบมีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร ดังนี้		
	กำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่ง ที่ต้องเรียนรู้	84	72.4
	กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน	79	68.1
	จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนด	56	48.3
	กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร อื่นๆ	28 7	24.1 6
4	ความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรที่ต้องเรียนรู้		
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	93	80.2
	การวัดและประเมินผลหลักสูตร	90	77.6
	การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้	88	75.9
	การใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน	70	60.3
	การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อื่นๆ	67 1	57.8 0.9
5	กิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตร		
	เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้	99	85.3
	จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร	42	36.2
	การจัดทำรายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละ สาขาเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรใน องค์กร	30	25.9
	การสร้างศูนย์ความสามารถ/ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้ บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	23	19.8
	การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บ อื่นๆ	7 7	6.0 6.0

จากตารางพบว่า การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร พบว่ากำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้มากที่สุด (72.4%) รองลงมาคือ กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน (68.1%) สำหรับอื่นๆ คือ ไม่มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ และกำหนดด้วยตนเอง ส่วนความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรที่ต้องรู้คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน (80.2%) รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลหลักสูตร (77.6%) ส่วน

กิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร คือ มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้ มากที่สุด(85.3%) รองลงมาคือ จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร(36.2%) สำหรับอื่นๆ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 8 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิด การจัดการความรู้ **ด้านการบริหารหลักสูตร**

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
6	สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร		
	ห้องสมุด	83	71.6
	เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	70	60.3
	อินเทอร์เน็ตขององค์กร	65	56.0
	คู่มือบันทึกกระบวนการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร	36	31.0
	สมุดรายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร	23	19.8
	ห้องสมุดออนไลน์	14	12.1
	อื่นๆ	10	8.6
	แผนที่ความรู้	6	5.2
	โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ	2	1.7
7	วิธีการสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร		
	การอบรมในงาน	88	75.9
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	77	66.4
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	55	47.4
	เรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่น ระบบ LAN,intranet เป็นต้น	29	25.0
	อื่นๆ	6	5.2

จากตารางพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร มากที่สุดคือ ห้องสมุด (71.6%) รองลงมาคือ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต (60.3%) และอินเทอร์เน็ตขององค์กร (56.0%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ การสอนงานจากหัวหน้างาน และเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตร ส่วนวิธีการสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรมากที่สุดคือการอบรมในงาน

(75.9%) รองลงมาคือ การสอนงานโดยหัวหน้างาน (66.4%) สำหรับอื่นๆ คือ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักสูตร

ตารางที่ 8 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการบริหารหลักสูตร

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
8	มีการนำความรู้ทางด้านการบริหารหลักสูตรที่มีไปจัดเก็บ เพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์		
	ไม่มีเลย (0%)	14	12.1
	มีเล็กน้อย (1-25%)	37	31.9
	มีปานกลาง(26-50%)	45	38.8
	มีมาก(51-75%)	17	14.7
	มีมากที่สุด (76-100%)	3	2.6
9	สถานที่สำหรับจัดเก็บเพื่อการสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร		
	มี	85	73.3
	ไม่มี	31	26.7

จากตารางพบว่าการนำความรู้ทางด้านการบริหารหลักสูตรที่มีไปจัดเก็บเพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ มีปานกลาง (38.8%) รองลงมา คือ มีเล็กน้อย (31.9%) และองค์กรมีสถานที่สำหรับจัดเก็บ เพื่อการสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร (73.3%)

ตารางที่ 8 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการบริหารหลักสูตร

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
10	มีการนำเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฯลฯ) เข้ามาช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารหลักสูตร		
	มี	73	62.9
	ไม่มี	43	37.1
11	วิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านการบริหารหลักสูตรไปใช้		
	การประชุมสัมมนา	101	87.1
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	78	67.2
	การอบรมในงาน	64	55.2
	การเสวนา	53	45.7
	เรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กร	9	7.8
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	4	3.5
อื่นๆ	1	0.9	

จากตารางพบว่า มีการนำเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ฯลฯ) เข้ามาช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารหลักสูตร (62.9%) สำหรับวิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านการบริหารหลักสูตรไปใช้ มากที่สุด คือ การประชุมสัมมนา (87.1%) รองลงมาคือ การสอนงานโดยหัวหน้างาน (67.2%) สำหรับอื่นๆ ได้แก่ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน และการศึกษาจากเอกสารของรุ่นก่อนๆด้วยตนเอง

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ **ด้านการจัดการเรียนการสอน**

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
12	ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเรียนรู้		
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	100	86.2
	การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	99	85.3
	การวัดและประเมินผล	88	75.9
	การใช้สื่อและสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน	85	73.3
	การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	83	71.6
	อื่นๆ	4	3.4
13	กิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน		
	การประชุม/สัมมนา	111	95.7
	เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้	103	88.8
	การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างอาจารย์ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	94	81.0
	เอกสาร/บทความ	79	68.1
	จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร	36	31.0
	การสร้างศูนย์ความสามารถ/ ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ	19	16.4
	การจัดทำแผนที่ความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	18	15.5
	การจัดทำสมุดรายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาทั้ง ภายในและภายนอกองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็น	18	15.5
	การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์	13	11.2
	การจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์	7	6.0
	อื่นๆ	2	1.7

จากตารางพบว่า ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ต้องเรียนรู้มากที่สุดคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน (86.2%) รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ (85.3%) สำหรับอื่นๆ คือ การจัดทำแผนการเรียน การจัดระบบงานการจัดการเรียนการสอนและการจัดแบบเรียน ส่วนกิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับ

การจัดการเรียนการสอนมากที่สุด คือ การประชุม/สัมมนา (95.7%) รองลงมาคือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้ (88.8%) และการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างอาจารย์ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (81.0%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ โครงการเพื่อนช่วยเพื่อนและการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

ตารางที่ 9 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
14	สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน		
	ห้องสมุด	102	87.9
	เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	64	55.2
	คู่มือบันทึกกระบวนการทำงาน	52	44.8
	อินเทอร์เน็ตขององค์กร	48	41.4
	ห้องสมุดออนไลน์	16	13.8
	สมุดรายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา	15	12.9
	ฐานข้อมูลวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	12	10.3
	โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการศึกษา	7	6.0
	แผนที่ความรู้	6	5.2
	อื่นๆ	4	3.4
15	ผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน		
	มี	112	96.6
	ไม่มี	4	3.4

จากตารางพบว่า ในองค์กรมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนคือห้องสมุดมากที่สุด (87.9%) รองลงมา คือ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต(55.2%) และมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน (96.6%)

ตารางที่ 9 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
16	ความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และ นวัตกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน มี	100	86.2
	ไม่มี	16	13.8
17	วิธีการสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน		
	การอบรมในงาน	91	78.4
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	82	70.7
	เรียนรู้ผ่านเครือข่าย IT เช่น ระบบ LAN, intranet, internet เป็นต้น	45	38.8
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	14	12.1
	การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์	10	8.6

จากตาราง พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และนวัตกรรม
เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (86.2%) และวิธีการสร้างความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
คือ การอบรมในงาน (78.4%) รองลงมาคือ การสอนงานโดยหัวหน้างาน (70.7%)

ตารางที่ 9 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
18	ท่านมีการนำความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีไป จัดเก็บเพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ ประโยชน์หรือไม่		
	ไม่มีเลย (0%)	12	10.3
	มีเล็กน้อย (1-25%)	36	31.0
	มีปานกลาง(26-50%)	47	40.5
	มีมาก(51-75%)	19	16.4
	มีมากที่สุด (76-100%)	1	0.9
	ไม่ตอบ	1	0.9
19	องค์กรของท่านมีบุคลากรที่ทำหน้าที่กลั่นกรองสารสนเทศ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งที่สำคัญและไม่ สำคัญ ก่อนที่จะนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กรหรือไม่		
	ไม่มี	93	80.2
	มี	23	19.8

จากตารางพบว่า มีการนำความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีไปจัดเก็บเพื่อให้บุคลากร
คนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด (40.5%) รองลงมา คือมี
เล็กน้อย (31.0%) ส่วนบุคลากรที่ทำหน้าที่กลั่นกรองสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
ทั้งที่สำคัญและไม่สำคัญก่อนที่จะนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร พบว่า ไม่มี (80.2%)

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ **การบริหารสื่อและสารสนเทศ**

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
20	ความรู้ด้านสื่อและสารสนเทศที่ต้องเรียนรู้		
	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน	109	94.0
	การใช้สื่อและสารสนเทศชนิดต่างๆ อื่นๆ	91 2	78.4 1.7
21	กิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศ		
	การจัดประชุม/สัมมนา	101	87.1
	เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้	79	68.1
	จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตขององค์กร	36	31.0
	การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์	17	14.7
	การสร้างศูนย์ความสามารถ/ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้สามารถ แสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและสารสนเทศ	16	13.8
	การจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์	14	12.1
	อื่นๆ	11	9.5

จากตารางพบว่า ความรู้ด้านสื่อและสารสนเทศที่บุคลากรต้องเรียนรู้ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน มากที่สุด (94.0%) รองลงมาคือ การใช้สื่อและสารสนเทศชนิดต่างๆ (78.4%) สำหรับอื่นๆ คือ การสร้างอุปกรณ์และนวัตกรรมการสอน ส่วนกิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนให้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศมากที่สุดคือ การจัดประชุม/สัมมนา (87.1%) รองลงมา คือ เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้ (68.1%) สำหรับอื่นๆ คือ การสอนโดยเจ้าหน้าที่สื่อ สารสนเทศของสถาบัน การอบรมในงานและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 10 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ การบริหารสื่อและสารสนเทศ

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
22	โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้		
	โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร	80	69.0
	การอบรมในงาน	80	69.0
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	71	61.2
	การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับองค์กร	53	45.7
	โครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร เช่น ระบบ LAN, intranet เป็นต้น	47	40.5
	การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์	16	13.8
	อื่นๆ	5	4.3
23	การนำความรู้ด้านสื่อและสารสนเทศที่มีไปจัดเก็บเพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์		
	ไม่มีเลย (0%)	11	9.5
	มีเล็กน้อย (1-25%)	46	39.7
	มีปานกลาง(26-50%)	43	37.1
	มีมาก(51-75%)	13	11.2
	มีมากที่สุด (76-100%)	2	1.7

จากตารางพบว่า โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้มากที่สุด คือ โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรและการอบรมในงาน (69.0%) รองลงมาคือ การสอนงานโดยหัวหน้างาน (61.2%) สำหรับอื่นๆ คือ การสอนงานโดยเจ้าหน้าที่สื่อและสารสนเทศและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนการนำความรู้ด้านสื่อและสารสนเทศที่มีไปจัดเก็บเพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์ พบว่า มีเล็กน้อย (39.7%) รองลงมา คือ มีปานกลาง (37.1%)

ตารางที่ 10 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ การบริหารสื่อและสารสนเทศ

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
24	การสืบค้นความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศ		
	ห้องสื่อและสารสนเทศขององค์กร	83	71.6
	ห้องสมุดขององค์กร	70	60.3
	ห้องคอมพิวเตอร์	57	49.2
	เครือข่ายอินเทอร์เน็ต	57	49.1
	อินเทอร์เน็ตขององค์กร	44	37.9
	รายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา	13	11.2
อื่นๆ	5	4.3	
25	วิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ ทางด้านสื่อและสารสนเทศไปประยุกต์ใช้		
	การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน	101	87.1
	การอบรมในงาน	85	73.3
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	74	63.8
	การสัมมนา	66	56.9
	เรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กร	19	16.4
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	6	5.2
	ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านอินเทอร์เน็ต	5	4.3
อื่นๆ	3	2.6	

จากตารางพบว่า แหล่งสืบค้นความรู้เกี่ยวกับ สื่อและสารสนเทศขององค์กรมากที่สุด คือ ห้องสื่อและสารสนเทศขององค์กร (71.6%) รองลงมาคือ ห้องสมุดขององค์กร(60.3%) สำหรับ
อื่นๆ คือ เอกสารการจัดทำสื่อประเภทต่างๆ และการฝึกทำสื่อจากคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง ส่วนวิธีการ
และกิจกรรมที่องค์กรใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านสื่อและสารสนเทศไปประยุกต์ใช้
พบว่า มีการสนทนากับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (87.1%) รองลงมาเป็นการอบรมในงาน(73.3%)
และการสอนงานโดยหัวหน้างาน (63.8%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ การสอบถามจากผู้ที่มีความรู้
และประสบการณ์ในด้านนั้นๆ และการฝึกปฏิบัติทำสื่อด้วยตนเอง

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ **ด้านการนิเทศการสอน**

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
26	การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอน		
	กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน	78	67.2
	กำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้	64	55.2
	จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	58	50.0
	กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร	40	34.5
27	กิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอน		
	จัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง	86	74.1
	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ	84	72.4
	จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการนิเทศการสอนการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้	80	69.0
	การจัดทำแผนที่ความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนการจัดทำรายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร	13	11.2
	สร้างศูนย์ความสามารถ/ศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	12	10.3
	การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์	7	6.0
		4	3.4

จากตารางพบว่า องค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนโดยกำหนดจากคำบรรยายลักษณะงานมากที่สุด(67.2%) รองลงมาคือ กำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (55.2%) และจัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (50.0%) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่ามีกิจกรรมและโครงการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนโดยจัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงมากที่สุด(74.1%) รองลงมาเป็นการจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ(72.4%) และจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการนิเทศการสอน(69.0%)

ตารางที่ 11 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศการสอน

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
28	โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่จัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้		
	โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร	95	81.9
	การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับองค์กร	66	56.9
	โครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร	20	17.2
	อื่นๆ	12	10.3
	การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์	7	6.0
29	ทักษะและความสามารถในการจัดเก็บ และสืบค้นความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศการสอน		
	ไม่ได้เลย (0%)	12	10.3
	ได้เล็กน้อย (1-25%)	30	25.9
	ได้ปานกลาง(26-50%)	54	46.6
	ได้มาก(51-75%)	16	13.8
	ได้มากที่สุด (76-100%)	4	3.4

จากตารางพบว่า โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร มากที่สุด (81.9%) รองลงมาคือการสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับองค์กร (56.9%) สำหรับอื่นๆ คือ การจัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการนิเทศการสอน การฝึกเขียนแผนการนิเทศการจัดทำแผนที่ความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอน การสร้างศูนย์การเรียนรู้ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการนิเทศ และพบว่าบุคลากรมีทักษะและความสามารถในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนอยู่ในระดับปานกลาง (46.6%) มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตาม แนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการนิเทศการสอน

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
30	วิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ เกี่ยวกับการนิเทศการสอนไปใช้		
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	98	84.2
	การอบรมในงาน	88	75.9
	การสัมมนา	71	61.2
	เรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กร	15	12.9
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	12	10.3
	ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านอินเทอร์เน็ต	6	5.2
อื่นๆ	3	2.6	

จากตารางพบว่า วิธีการและกิจกรรมที่องค์กรใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนไปใช้ คือ การสอนงานโดยหัวหน้างานมากที่สุด(84.2%) รองลงมา คือการอบรมในงาน (75.9%) และการสัมมนา (61.2%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ การพูดคุยกับเพื่อนอาจารย์ และการจัด Journal club

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการวัดและประเมินผล

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
31	การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล		
	กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน	73	62.9
	จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	72	62.1
	กำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้	67	57.8
	กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร	41	35.3
อื่นๆ	10	8.6	
32	กิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล		
	จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ	94	81.0
	เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้	86	74.1
	จัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการวัดและประเมินผล เป็นอาจารย์ที่เลี้ยง	74	63.8
	การสร้างศูนย์ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ	22	19.0
	จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร	18	15.5
	จัดทำแผนที่ความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและ		
	การลงมือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผล	14	12.1
	การจัดการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์	13	11.2
	จัดทำรายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขาเพื่อ		
อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่			
จำเป็นของบุคลากรในองค์กร	11	9.5	
อื่นๆ	10	5.2	
การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์	5	2.6	

จากตารางพบว่า องค์กรมีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดย กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงานมากที่สุด(62.9%) รองลงมา คือจัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (62.1%) และกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (57.8%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ด้วยการประเมินตนเอง อาจารย์พยาบาลในภาควิชาช่วยกันกำหนด กำหนดจากภาระงานที่รับผิดชอบ สำหรับกิจกรรมและโครงการที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล พบว่า จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด(81.1%) รองลงมาคือเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้ (74.1%) และจัด

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการวัดและประเมินผลเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง (63.8%) สำหรับอื่นๆ คือ จัดให้มีการทำวิจัย การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน การทำ Journal club

ตารางที่ 12 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ **ด้านการวัดและประเมินผล**

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
33	โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่มีการจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้		
	โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร	101	87.1
	โครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร	51	44.0
	การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับองค์กร	19	16.4
	อื่นๆ	10	8.6
	การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์	5	4.4
34	บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล		
	ไม่ได้เลย (0%)	11	9.5
	ได้เล็กน้อย (1-25%)	30	25.9
	ได้ปานกลาง(26-50%)	46	39.7
	ได้มาก(51-75%)	26	22.4
	ได้มากที่สุด (76-100%)	3	2.6

จากตารางพบว่า โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้ เป็นโครงการพัฒนาทักษะของบุคลากรมากที่สุด (87.1%) รองลงมา เป็นโครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร (44.0%) สำหรับอื่นๆ คือ การทำ journal club การพูดคุยระหว่างเพื่อนอาจารย์ และการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทดลองทำ และพบว่าบุคลากรมีทักษะและความสามารถในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ปานกลาง (39.7%) มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามสภาพการบริหารงาน
วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ด้านการวัดและประเมินผล

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
35	วิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไปใช้		
	การอบรมในงาน	98	84.5
	การสอนงานโดยหัวหน้างาน	95	81.9
	การสัมมนา	72	62.1
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	16	13.8
	เรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กร	15	12.9
	อื่นๆ	8	6.9
ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านอินเทอร์เน็ต	5	4.3	

จากตารางพบว่าวิธีการและกิจกรรมที่ใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไปใช้ โดยการอบรมในงานมากที่สุด (84.5%) รองลงมาเป็นการสอนงานโดยหัวหน้างาน (81.9%) และการสัมมนา (62.1%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ การทำ journal club การพูดคุยกับเพื่อนที่มีความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 ปัญหาในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
36	ปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	65	56.1
	มี	51	44.0
37	ความสนใจต่อกิจกรรม และโครงการต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน	114	98.3
	สนใจ	2	1.7
38	ความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และนวัตกรรมทางวิชาการให้กับองค์กร	109	94.0
	มี	7	6.0
39	ปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการ	94	81.0
	มี	22	19.0
40	ปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการ		
	ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและสืบค้น	80	69.0
	ไม่มีระบบที่ง่ายต่อการสืบค้น	69	59.5
	ไม่มีการกลั่นกรองสารสนเทศ ก่อนนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร	59	50.9
	ขาดแคลนเทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้	47	40.5
	ไม่มีสถานที่ในการจัดเก็บความรู้เพียงพอ	26	22.4
อื่นๆ	11	9.5	

จากตารางพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการมากที่สุด (56.1%) และให้ความสนใจต่อกิจกรรมและโครงการต่างๆ

ที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์มากที่สุด (98.3%) และผู้ให้ข้อมูลมีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และนวัตกรรมทางวิชาการให้กับองค์กร (94.0%) มากที่สุด สำหรับปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีมากที่สุด (81.0%) และปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้มากที่สุด(69.0%) รองลงมา คือ ไม่มีระบบที่ง่ายต่อการสืบค้น (59.5%) และไม่มีการกลั่นกรองสารสนเทศก่อนนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร (50.9%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ ขาดความต่อเนื่อง มีกิจกรรมอื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาแทรก ไม่มีเวลา และขาดงบประมาณ

ตารางที่ 13 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามปัญหาในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
41	ปัญหาในด้านการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ		
	มี	70	60.3
	ไม่มี	46	39.7
42	ปัญหาในการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการไปใช้		
	ไม่มีเวลาถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	39	33.6
	ไม่สามารถนำความรู้ทางด้านวิชาการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้	29	25.0
	การเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กรไม่ได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการระหว่างกัน	28	24.1
	อื่นๆ	18	15.5
	ไม่สามารถสอนงานกันได้	11	9.5

จากตารางพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีปัญหาในด้านการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการมากที่สุด (60.3%) และปัญหาในการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ ไม่มีเวลาถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันมากที่สุด(33.6%) รองลงมาคือ ไม่สามารถนำความรู้ทางด้านวิชาการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้ และการเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ตขององค์กรไม่ได้ก่อให้เกิดการ

แลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการระหว่างกัน (24.1%) ตามลำดับ สำหรับอื่นๆ คือ ภาระงานมาก ไม่มีเวลาถ่ายทอดความรู้ให้กัน มีกิจกรรมอื่นๆที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนมาแทรก ไม่มีเวลาในการเข้าประชุมอย่างต่อเนื่อง มีปัญหาในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เวลาจัดประชุม น้อยทำให้ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และไม่มีการติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างจริงจัง

ตอนที่ 4 ความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
43	ความต้องการในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทางด้านบริหารงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก สถาบันเพื่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ		
	ต้องการ	109	94.0
	ไม่ต้องการ	7	6.0
44	เหตุที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ทางด้านบริหารงานวิชาการทั้งภายในและภายนอก สถาบัน		
	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	102	87.9
	เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ	98	84.5
	เพื่อดำเนินการจัดการความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ		
	ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	92	79.3
	เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	89	76.7
เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร	89	76.7	
อื่นๆ	4	3.4	

จากตารางพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เพื่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (94.0%) และพบว่าสาเหตุที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ทางด้านการบริหาร

งานวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมากที่สุด (87.9%) รองลงมา คือ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ (84.5%) สำหรับอื่นๆ คือ เพื่อให้เกิดเป็นเอกภาพของพยาบาลทหาร และรู้จักกันมากขึ้น

ตารางที่ 14 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
45	วิธีการในการพัฒนาศักยภาพให้สามารถแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ สืบค้นและจัดเก็บ รวมทั้งถ่ายโอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ		
	เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้คำแนะนำ/ คำปรึกษา	108	93.1
	จัดตั้งฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด	78	67.2
	จัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่นระบบ LAN และ อินเทอร์เน็ตองค์กร	58	50.0
	จัดฝึกอบรมผ่านเครือข่าย	45	38.8
	จัดทำห้องสมุดออนไลน์	45	38.8
	อื่นๆ	4	3.4
46	โครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวกับงานวิชาการ		
	จัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice)	95	81.9
	e – Learning	92	79.3
	เครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่นระบบ LAN และอินเทอร์เน็ต	77	66.4
	การสนทนาผ่านเครือข่าย	67	57.8
	e- book	40	34.5
	การฝึกอบรมผ่านเว็บ	35	30.2
อื่นๆ	6	5.2	

จากตารางพบว่า ผู้ให้ข้อมูลต้องการพัฒนาศักยภาพให้สามารถแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ สืบค้นและจัดเก็บ รวมทั้งถ่ายโอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการด้วยวิธีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้คำแนะนำ/คำปรึกษามากที่สุด (93.1%) รองลงมาเป็นการจัดตั้งฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด(67.2%) สำหรับอื่นๆ คือ การจัดอบรม สัมมนา ร่วมกัน และการจัดตั้งเครือข่ายร่วมกัน ส่วนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้เกิดการสร้างความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวกับงานวิชาการ คือ การจัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ(Community of Practice)มากที่สุด (81.9%) รองลงมาเป็นโครงการ e – Learning (79.3%) สำหรับอื่นๆ คือ การจัดตั้งเครือข่ายอย่าง

เป็นทางการ เพื่อต้องการน้ำมัน และเวลา การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ดีขึ้น และการจัด Journal club ร่วมกัน

ตารางที่ 14 (ต่อ)จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
47	ความต้องการในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ		
	เทคโนโลยี และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยช่วยสนับสนุนเพื่อการจัดเก็บและสืบค้นที่เป็นระบบ	108	93.1
	บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการกลั่นกรองสารสนเทศ	102	87.9
	อื่นๆ	4	3.4
48	โครงการหรือกิจกรรมที่ต้องการเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
	จัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice)	99	85.3
	การจัดเสวนาทางวิชาการ	93	80.2
	การสอนงาน	78	67.2
	จัดทำกระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์	77	66.4
	จัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่นระบบ LAN และ อินทราเน็ตองค์กร	75	64.7
	การประชุมผ่านเครือข่าย	56	48.3
	การฝึกอบรมผ่านเว็บ	53	45.7
อื่นๆ	2	1.7	

จากตารางพบว่า ผู้ให้ข้อมูลต้องการเทคโนโลยีและซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยช่วยสนับสนุนเพื่อการจัดเก็บและสืบค้นที่เป็นระบบมากที่สุด(93.1%)รองลงมา คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการกลั่นกรองสารสนเทศ (87.9%) สำหรับอื่นๆ คือ สถานที่ที่เป็นศูนย์รวมในการจัดเก็บ และอุปกรณ์ที่ช่วยในการจัดเก็บ ส่วนโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องการเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การจัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติมากที่สุด (85.3%) รองลงมา คือ การจัดเสวนาทางวิชาการ (80.2%) สำหรับอื่นๆ คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเหล่าทัพ

ลำดับ	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	47	40.5
2	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	35	30.2
3	วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ	34	29.3

จากตารางพบว่าผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมากที่สุด (40.5%) รองลงมาเป็นวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ(30.2%) และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ(29.3%) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษา สภาพปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมตามแนวคิดทฤษฎีระบบของ Kast and Rosenzweig,1985 ด้วยการศึกษาภาคสนาม

ผลการศึกษาวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และความต้องการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้วิธีการศึกษาภาคสนามและใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบของ Kast and Rosenzweig (1985) ซึ่งวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มี 3 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสถาบันรวมทั้งได้ศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ พุดคุยและสนทนาร่วมกับอาจารย์พยาบาล นักเรียนพยาบาลศาสตร์ ผู้ปกครองและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมของคณะอาจารย์พยาบาลของแต่ละสถาบัน เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้หลักของการวิเคราะห์และตีความข้อมูลพยายามทำความเข้าใจกับความหมายแล้วนำมาสรุปเป็นมโนทัศน์ (Concept) ตามประเด็นที่เป็นกรอบในการศึกษาซึ่งจะเป็นการหลอมรวมและเชื่อมโยงจากคำบอกเล่าเกี่ยวกับกิจกรรม รูปแบบหรือเหตุการณ์ที่คล้าย/เหมือน หรือต่างกันแต่มีความหมายเรื่องเดียวกัน โดยวิเคราะห์เป็น 2 ลักษณะ คือ วิเคราะห์รายการณี และวิเคราะห์ภาพรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก (Royal Thai Army Nursing College)

ภูมิหลังและสภาพแวดล้อม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เดิมชื่อ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยกองทัพบก ได้รับการอนุมัติก่อตั้งเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2506 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพให้แก่กองทัพบกและแก้ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลของประเทศ ภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกจะถือวันวันที่ 19 สิงหาคม เป็นวันสถาปนาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งจะมีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับอาจารย์พยาบาล พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรทุกปี

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ตั้งอยู่ในบริเวณกรมแพทย์ทหารบก มีพื้นที่ติดต่อกับโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า มีสถานที่ราชการสำคัญใกล้เคียง คือ โรงเรียนเสนาณรงค์ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลและใกล้เคียงแหล่งความรู้ที่สามารถศึกษา ค้นคว้าได้ ดังนั้น ภูมิหลังและสภาพแวดล้อมจึงเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ได้เป็นอย่างดี

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีทั้งสิ้นประมาณ 49 คน อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก การดำรงตำแหน่งในหน้าที่ความรับผิดชอบ พิจารณาตามระบบอาวุโส คุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งและคุณวุฒิการศึกษา อาจารย์พยาบาลทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีข้าราชการทหารเพศชายที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสารสนเทศและงานธุรการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกจะมีการจัดอาจารย์พยาบาลผู้หญิงที่มีชั้นยศพันตรีหญิง หรือต่ำกว่าเข้าเวรกลางคืน ประมาณ 1 ครั้งต่อเดือน เพื่อคอยดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทั้งด้านวิชาการและความเป็นอยู่ เนื่องจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำต้องอยู่หอพักและเมื่อนักเรียนพยาบาลศาสตร์มีปัญหาทั้งด้านสุขภาพและด้านการเรียนก็สามารถเข้าถึงปัญหาต่างๆ และสามารถแก้ไขได้อย่างทัน่วงที อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาเอกและปริญญาตรี วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในเวลาราชการหรือศึกษาต่อนอกเวลาราชการ นอกจากการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อแล้ว วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกได้ส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นอาจารย์มืออาชีพ โดยมีการจัดอบรมเชิงวิชาการเป็นประจำ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกจึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างมาก แต่ปัญหาที่พบคืออาจารย์

พยาบาลมีภาระงานมาก ทำงานหลายบทบาท หลายหน้าที่ทั้งงานด้านการเรียนการสอน งานปกครอง งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคมและงานกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ในด้านการจัดเก็บความรู้ยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ยังกระจัดกระจายตามภาควิชาและแผนกต่างๆ

นักเรียนพยาบาลศาสตร์ มีทั้งหญิงและชาย โดยมีจำนวนชั้นปีละประมาณ 100 คนเป็นนักเรียนพยาบาลศาสตร์ชาย จำนวนปีละ 10 คน และนักเรียนพยาบาลศาสตร์หญิง ประมาณ 90 คน เมื่อรวมทั้ง 4 ชั้นปี จะมีนักเรียนพยาบาลศาสตร์ จำนวนประมาณ 400 คนต่อปีการศึกษา นักเรียนพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รับเข้าศึกษาโดยการสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย โดยคณะกรรมการสอบคัดเลือกจากกรมแพทย์ทหารบก แบ่งเป็นนักเรียนทุนกองทัพบก จำนวน 20 คนต่อปีการศึกษา ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหารบกกองทัพบก ส่วนนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่เป็นทุนส่วนตัวจะสามารถออกไปทำงานกับโรงพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชนโดยไม่มีข้อผูกพันกับกองทัพบก ดังนั้นนักเรียนพยาบาลศาสตร์จึงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในเกณฑ์มาตรฐานที่กองทัพบกและวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกต้องการ นอกจากนี้ จากการที่นักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จึงจัดให้มีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบไร้สายบริเวณหอพักคอยให้บริการในการค้นคว้าหาความรู้ต่างๆ ทำให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์สามารถศึกษาหาข้อมูลได้ตลอดเวลา แต่ปัญหาที่พบ คือ นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีรายวิชาเรียนภาคทฤษฎีมากและบางวิชามีเนื้อหาที่มีความยาก เช่น วิชากายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยาและวิชาทางการแพทย์พยาบาลในสาขาต่างๆ ทำให้นักเรียนพยาบาลต้องใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเองมากขึ้นสำหรับภาคปฏิบัตินั้น จะมีการฝึกปฏิบัติทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน ทำให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีภาระงานมาก ประกอบกับต้องทำกิจกรรมต่างๆตามที่ได้รับมอบหมายจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และหน่วยงานต่างๆของกองทัพบกตามที่ร้องขอ ทำให้ส่งผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการสอบเพื่อขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ในบางปี

งบประมาณ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้วางแผนการจัดงบประมาณตามกรอบประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางโดยเงินงบประมาณ ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง งบดำเนินการ ค่าจ้างประจำและค่าจ้างชั่วคราว และเงินรายรับสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเพียงพอและสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งในปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า งบประมาณที่ใช้ส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การจัดการศึกษา

ดังนั้น ในด้านงบประมาณซึ่งมีทั้งงบประมาณจากกองทัพและงบประมาณจากเงินรายรับสถานศึกษาจึงไม่ใช่อุปสรรคในการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพ

อาคารสถานที่ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลขนาดใหญ่ มีอาคารที่ใช้ในการดำเนินการ จำนวน 5 อาคารประกอบด้วย อาคารอำนวยการ อาคารกองการศึกษา อาคารกองการปกครอง อาคารสโมสรนักเรียนและอาคารสำหรับกิจกรรม รวมทั้งห้องอาหารนักเรียน ที่มีความจุได้มากกว่า 400 คน อาคารกองการศึกษาเป็นอาคารที่มีความสูง 6 ชั้น ประกอบด้วยห้องเรียนขนาดความจุต่างๆ ห้องทำงาน ห้องประชุม ห้องปฏิบัติการและห้องอื่นๆ สำหรับห้องสมุดจะเป็นห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-library) สามารถสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีหนังสือตำราเรียนที่ทันสมัยและพอเพียงทั้งวารสารภาษาไทยและวารสารภาษาอังกฤษ โดยครอบคลุมทุกสาขาทางการแพทย์ นอกจากนั้นยังมีห้องสมุดใกล้เคียงที่สามารถใช้ได้ เช่น ห้องสมุดวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ห้องสมุดโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ห้องสมุดคณะสาธารณสุขศาสตร์และห้องสมุดของคณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี เวลาทำการของห้องสมุด คือ วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 07.00 – 19.00 น. วันเสาร์ – อาทิตย์ เปิดให้บริการตามความต้องการของผู้ใช้ในแต่ละภาคการศึกษา ในด้านคอมพิวเตอร์สำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนจะมีอายุการใช้งานไม่เกิน 5 ปีและมีจำนวนที่พอเพียงสำหรับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ นอกจากนั้นยังมีห้องสารสนเทศเพื่อให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้ใช้สืบค้นหนังสือและข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและอินเทอร์เน็ต

สภาพโดยทั่วไปของอาคารสถานที่ในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพ สะอาด เรียบร้อย และได้รับการตกแต่งให้สวยงาม มีห้องน้ำสำหรับ อาจารย์พยาบาลและนักเรียนพยาบาลศาสตร์ครบทุกชั้นในปริมาณที่มากเพียงพอ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพมีลานจอดรถอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล บุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการอย่างสะดวกและเป็นสัดส่วน

วัสดุอุปกรณ์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพมีเอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แบ่งเป็นประเภทต่างๆ คือ 1) สื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพโปรเจกเตอร์ ชุดเครื่องปฏิบัติการเสียง เครื่องเล่นเทป วีดีโอ เป็นต้น และ 2) สื่อการสอนประเภทวัสดุ ได้แก่ วีดิทัศน์ สไลด์ แผ่นใส CD-Rom CAI เทปเสียง แผ่นภาพ แผนภูมิ แผนที่ หุ่นจำลอง เป็นต้น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพได้ดำเนินการสำรวจความเพียงพอและความสมบูรณ์ของวัสดุอุปกรณ์ทุกวัน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถร่วมกับนักเรียนพยาบาลศาสตร์คอยดูแล

เทคโนโลยี วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีการติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งระบบอินเทอร์เน็ตและระบบอินทราเน็ตที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำการดูแลระบบอย่างต่อเนื่อง

ทรัพยากรด้านเวลา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีโครงสร้างหลักสูตรรายปีที่คิดเวลาเรียนเป็นชั่วโมงโดยมีการคิดเวลาเป็นคาบสอนคาบละ 1 ชั่วโมง ในกรณีจำเป็นต้องสอนเกินเวลา หรือสอนเสริมจะไม่กระทบในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำหอพักในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งหอพักอยู่ในบริเวณเดียวกันกับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก การเลิกเรียนในเวลาเย็นในบางครั้งจึงไม่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและเวลาในการเดินทางกลับบ้านของนักเรียน

แหล่งเรียนรู้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. แหล่งเรียนรู้ภายใน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้จัดแหล่งเรียนรู้ภายในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และได้มีการติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบไร้สาย เพื่อให้ให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้ในขณะที่อยู่ภายในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

2. แหล่งเรียนรู้ภายนอก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากหน่วยงานและองค์กรภายนอกต่างๆ อาทิ กรมแพทยทหารบก หน่วยงานต่างๆ ของกองทัพบก มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักพระราชวัง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลค่ายต่างๆ ที่สังกัดกองทัพบก เช่น โรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ จังหวัดนครสวรรค์โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี และโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี มูลนิธิต่างๆ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย สภากาชาดและอื่นๆ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย ระบบย่อย 5 ระบบ ดังนี้

1. ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goals and Values subsystem)

วัฒนธรรม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เปิดดำเนินการมาประมาณ 46 ปี พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกในด้านระบบอาวุโส ความรัก ความผูกพันในระบบรุ่นพี่ รุ่นน้องมีความเข้มแข็งและหยิ่งรักลึก วัฒนธรรมการแต่งกายที่มีระเบียบวินัยอยู่ตลอดเวลา วัฒนธรรมการเคารพระหว่างรุ่นพี่รุ่นน้องทั้งที่สำเร็จการศึกษาแล้วและยังกำลังศึกษาอยู่ รวมทั้งยังดำรงไว้ซึ่งประเพณีที่สำคัญต่างๆ

ปรัชญา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีความเชื่อว่า องค์การที่ได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการพยาบาล ให้มีคุณภาพได้รับมาตรฐานสากล มีวินัย มีคุณลักษณะทางทหาร ใฝ่รู้ เพื่อเพิ่มคุณค่าบริการ สุขภาพต่อมวลมนุษยชาติ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ค่านิยม มีวินัย ใฝ่หาความรู้ เชิดชูคุณธรรม นำสู่คุณภาพบริการ

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำของกองทัพ ที่มีความเป็นเลิศในการผลิต บัณฑิตพยาบาลที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ

วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วย 1) ผลิตบัณฑิตพยาบาล ศาสตร์ให้มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพการพยาบาล มีคุณธรรม จริยธรรมและมี คุณลักษณะทางทหาร 2) สร้างผลงานวิจัย ผลงานวิชาการหรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและชี้นำทิศทางการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล 3) ให้บริการวิชาการ ทางวิชาชีพการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน และ 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เมื่อวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่าเป็นการ กำหนดภาพรวมเกี่ยวกับอาจารย์พยาบาล บุคลากรและนักเรียน มีทั้งภาพกว้างและเฉพาะเจาะจง โดยจะเน้นที่การผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล ที่สามารถ ให้บริการวิชาชีพแก่สังคม และสร้างผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์

เป้าหมาย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีเป้าหมายเพื่อ 1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนา บุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพระดับประเทศ 2) สร้างผลงานวิจัยและ วิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและสาขาที่เกี่ยวข้อง 3) เป็นแหล่งให้บริการ วิชาการทางการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องแก่ทหาร ครอบครัวและประชาชน 4) ส่งเสริมการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและการใช้ภูมิปัญญาไทยและ 5) พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้เป้าหมายที่สำคัญ คือ บัณฑิตพยาบาลศาสตร์สามารถสอบผ่านเพื่อรับ ใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 จากสภาการพยาบาลได้มากกว่าร้อยละ 70 ทุกปีการศึกษา

เป้าหมายของบุคคล อาจารย์พยาบาลทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำงานให้ดีที่สุด และมีการ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถทั้งในด้านการพยาบาลและสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเพื่อผลิตนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณลักษณะทางทหารที่ดี โดยมีการพัฒนา หลักสูตรทุก 5 ปี และมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการวิจัยเป็นฐาน ร่วมกับสร้างวัฒนธรรม องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

นโยบาย

1) นโยบายด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรมและมีวินัย มีความรู้ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการของหน่วยบริการ สุขภาพของกองทัพและประเทศ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

2.1 พัฒนาบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 พัฒนาบุคลากรภายนอกวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยการพัฒนา บุคลากรในหน่วยบริการของกองทัพและศิษย์เก่าในทุกหลักสูตรให้มีการฝึกอบรมให้มีความรู้ความ สามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน

2.3 ส่งเสริมการเป็นสถาบันหลักในการจัดการศึกษาต่อเนื่อง ที่มีประสิทธิภาพ ให้กับสถาบันสมทบจากหน่วยบริการต่างๆของกองทัพและของประเทศ

3) นโยบายด้านกิจกรรมพัฒนานักเรียน/นักศึกษาให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนที่ หลากหลายเพื่อพัฒนานักเรียนสู่บัณฑิตพยาบาลที่พึงประสงค์ของกองทัพและสังคม โดยการดำเนิน กิจกรรมภายในวิทยาลัยเองและการดำเนินกิจกรรมร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานอื่น

4) นโยบายด้านการวิจัยและงานทางวิชาการกำหนดให้มีการวิจัยผลิตตำราบทความทาง วิชาการและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินงาน

5) นโยบายด้านการให้บริการวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกสามารถให้บริการ วิชาการทางด้านสุขภาพอนามัยที่สอดคล้องกับความต้องการของกองทัพและสังคมและเป็นที่ยอมรับ ในวิชาชีพ

6) นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการใช้ภูมิปัญญาไทย สนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีที่ดีงามของไทยรวมทั้งส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ภูมิปัญญาไทย ในชีวิต ประจำวัน และเพื่อการเรียนการสอน

7) นโยบายด้านการบริหารจัดการ

7.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยเน้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

7.2 จัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลการเงิน งบประมาณ พัสดุ เทคโนโลยี สารสนเทศและปัจจัยเกื้อหนุนที่มีประสิทธิภาพ สามารถเอื้อต่อการดำเนินงานตาม พันธกิจของ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

8) นโยบายบริหารคุณภาพ

- 8.1 ให้มีการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานและกิจกรรมการประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาทั่วทั้งองค์กร
- 8.2 ให้มีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- 8.3 ให้ยึดถือวัฒนธรรมคุณภาพขององค์กรเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical Subsystem) ประกอบด้วย

องค์ความรู้ ในที่นี้หมายถึง หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต(หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ. 2549 จากของเดิม 2542 ได้รับอนุมัติจากสภาการพยาบาลวันที่ 13 มีนาคม พ.ศ. 2549

ปรัชญาหลักสูตร หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549) เป็นหลักสูตรที่มีการจัดเนื้อหาสาระในรายวิชาที่เน้นความเชื่อมโยง และความต่อเนื่องโดยเน้นกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นพยาบาลที่มีความพร้อมในการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติการพยาบาลมีสมรรถนะการพยาบาลทั่วไป และสมรรถนะการพยาบาลทหารสามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของกองทัพและโรงพยาบาลอื่นๆทั่วไป รวมทั้งสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน

กรอบแนวคิดของหลักสูตร อยู่บนพื้นฐานของมโนคติหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. สังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environment) เป็นสภาพการณ์ที่อยู่รอบตัวคนหรือผู้ใช้บริการที่มีปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลา การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนกับสังคม และสิ่งแวดล้อมมีผลต่อการปรับตัวของคน เพื่อให้อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณค่าและปลอดภัยถ้าผู้ใช้บริการเข้าใจในสถานการณ์ของสังคมและสิ่งแวดล้อมของผู้ใช้บริการแล้วจะทำให้ผู้บริการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ถูกต้อง

2. ระบบบริการสุขภาพ (Health care system) เป็นระบบบริการสุขภาพที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและเป็นบริการแบบองค์รวม มีการดูแลอย่างต่อเนื่องและเป็นการบริการสุขภาพเชิงรุก เป็นระบบบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิและตติยภูมิที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ ได้แก่ ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยในทุกสภาวะของสุขภาพรวมถึงการสร้างเครือข่ายในการส่งต่อและดูแลอย่างต่อเนื่อง

3. การพยาบาล(Nursing)เป็นการพยาบาลแบบองค์รวม (Holistic Care) อย่างเอื้ออาทร (Caring) และเป็นการดูแลอย่างต่อเนื่อง (Continuing care) ให้แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ตั้งแต่มีสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง ภาวะเจ็บป่วยและระยะสุดท้ายของชีวิตในทุกๆระดับของระบบสุขภาพ โดยใช้กระบวนการพยาบาล(Nursing process)เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาสุขภาพและการ

ปฏิบัติการพยาบาลที่ครอบคลุม ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพโดยคำนึงถึง คุณธรรมจริยธรรมสิทธิมนุษยชนและกฎหมายวิชาชีพในบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้เกิดสุขภาวะ(well-being) ที่เป็นองค์รวมอย่างสมดุลของผู้รับและผู้ให้บริการ

4. การศึกษาพยาบาล (Nursing Education) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพทั่วไป (Generalist) ที่มีความรู้และความสามารถทางปัญญา (Knowledge and Wisdom) ตลอดจนสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นทางการพยาบาลและการทหารเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและเข้าใจในกฎหมายวิชาชีพและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล โดยการจัดเนื้อหาสาระสำคัญของวิชาต่างๆให้มีความเชื่อมโยงและต่อเนื่อง รวมถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตามสภาพจริงสามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์และการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและการใช้นวัตกรรมและสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติการพยาบาล

วัตถุประสงค์หลักสูตร บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2549) จะมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความรู้และความสามารถในการดูแลสุขภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชนแบบองค์รวมในระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิและตติยภูมิที่ครอบคลุมการสร้างเสริมสุขภาพการป้องกันโรคการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพได้
2. สามารถใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ไขปัญหาสุขภาพบุคคลครอบครัวและชุมชน เน้นการดูแลแบบองค์รวม(Holistic care) อย่างเอื้ออาทร (Caring) และต่อเนื่อง (Continuing care) ตามมาตรฐานวิชาชีพมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. มีสมรรถนะด้านการสื่อสาร การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารในการเรียนรู้และปฏิบัติการพยาบาล
4. สามารถใช้ความรู้ทางการพยาบาลและทางทหาร ในการดูแลช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในภาวะฉุกเฉิน และภาวะสงคราม รวมทั้งการส่งต่อและส่งกลับผู้ป่วยได้
5. สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ การตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
6. สามารถใช้กระบวนการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาล และการพัฒนาคุณภาพงาน รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่
7. สามารถสอนสุขศึกษาและให้การปรึกษาด้านสุขภาพแก่บุคคลครอบครัวและชุมชนได้
8. แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
9. เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อนตนเอง ต่อหน้าที่และต่อส่วนรวม

การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา การวัดผลและการสำเร็จการศึกษาเป็นไปตามข้อบังคับและระเบียบของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยอาจารย์พยาบาลจะเป็นผู้วัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในทุกรายวิชา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรรายวิชาและการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา โดยวัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องตามสภาพจริง โดยทำการวัดและประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในประมวลรายวิชา และดำเนินการตามขั้นตอนในการวัดและประเมินผลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก รวมทั้งวัดและประเมินผลในด้านคุณลักษณะทางทหารและการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดีตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เทคนิคการทำงาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีเทคนิคในการทำงานโดยยึดหลักการทำงานแบบร่วมมือและการทำงานเป็นทีม โดยการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาจะมีกลไกการให้ความรู้ความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแต่ละหลักสูตรรายวิชาด้วยกันในทีมผู้สอน นำผลการประเมินของทั้งผู้เรียนและผู้สอนมานำเสนอและวางแผนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งในการจัดการเรียนการสอนครั้งใหม่ การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลร่วมกัน นอกจากการทำงานแบบร่วมมือแล้ว วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกยังมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการทำงานร่วมกันในหลายๆกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมทางวิชาการให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนที่หลากหลาย เทคนิคการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ การจัดประชุมวิชาการ, การศึกษาดูงานและการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดฝึกวางแผนร่วมกัน โดยอาจารย์ใช้คำถามกระตุ้นและจัดให้มีใบงานอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็น Active Learner อาจารย์พยาบาลได้จัดให้มีการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งในเวลาและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมร่วมกันนอกเวลาเรียน มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมโดยอาจารย์จะสอนสอดแทรกในทุกรายวิชาและทุกครั้งที่สามารถทำได้ พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนทุกคนและทุกรายวิชา เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบการรับรู้และความพึงพอใจของผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านได้นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อไป ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาอาจารย์พยาบาล จะเน้นให้มีการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีมากกว่า 1 อย่าง ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน power point ใบงาน วิดิทัศน์ สไลด์ ภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้องของจริงที่ใช้ หุ่นจำลองและบทกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมและส่งการบ้านทางอินเทอร์เน็ต การสาธิตและเพิ่มพูนการฝึกทักษะ

ในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจน อาจารย์พยาบาลจะดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์อย่างใกล้ชิดทำให้สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและสามารถสอนเพิ่มเติมในส่วน

ที่นักเรียนพยาบาลศาสตร์แต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา รวมทั้งส่งเสริมความสามารถ ทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมตรงจุด เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ได้เต็มตามศักยภาพในแต่ละราย และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้โดยตรงใน กรณีที่ต้องการฝึกความชำนาญเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติกับตัวผู้ป่วยจริงจึง อาจารย์พยาบาลจะมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนฝึกปฏิบัติจริงบนหอผู้ป่วยและใช้หุ่นจำลอง ในการเพิ่มพูนทักษะ เช่น การฉีดยาทั้งทางหลอดเลือดและกล้ามเนื้อ การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การฝึกหัตถการทำคลอด การดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น ปัจจุบันเน้นการเพิ่มหุ่นฝึกหัตถการ ต่างๆ ที่อาจมีความเสี่ยงเพื่อลดความเสี่ยงลงและผู้เรียนมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ผู้ป่วยมีความสุขสบาย และมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนพยาบาลศาสตร์เพิ่มมากขึ้น การจัดการเรียน การสอนทุกรายวิชาอาจารย์พยาบาลจะเน้นความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งภาคทฤษฎีภาคทดลองและภาคปฏิบัติ ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจะเน้นการจัดการเรียนการสอน ที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีรูปแบบที่ หลากหลายได้อย่างครอบคลุมให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนหรือส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ได้ พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อย่างไรก็ตามบางสถานการณ์อาจมีการจำกัดด้วยทรัพยากร เวลาและปัจจัยอื่นๆ เพื่อตอบสนองด้านการทหารหรือนโยบายของกองทัพอากาศอาจารย์ผู้สอนจะ ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ให้มีความเหมาะสมยืดหยุ่นตามสถานการณ์จริง โดย คำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชาที่กำหนดไว้เป็นหลัก และมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียน ได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนแม่บทในการจัดการศึกษาบางรายวิชา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพจริงและเป็นประโยชน์กับนักเรียนพยาบาลศาสตร์

3. ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem) ประกอบด้วย

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่เป็นรูปธรรมโดยมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังพลทั้งประเภทอาจารย์พยาบาล และ บุคลากรสายสนับสนุน โดยมีระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน โดยอาจารย์พยาบาลและบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกได้มาจากการ แต่งตั้งของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทั้งในส่วนของกรมแพทย์ทหารบกและกองทัพบกตามความ ต้องการจำเป็นของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษา ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และได้รับการพัฒนาส่งเสริม ให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกรวมทั้งหลักสูตรระยะสั้น และมีการประชุมเพื่อให้ อาจารย์พยาบาลและบุคลากรมีความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาจากนั้น ยังได้รับสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลตามหลักเกณฑ์ของกองทัพบก

แรงจูงใจ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีการจูงใจในหลายรูปแบบทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การยอมรับความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับในความคิดและความสามารถที่แตกต่างกัน ซึ่งที่พบคือ คำยกย่องชมเชย หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นในลักษณะพี่สอนน้อง มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ดีขึ้น การเลื่อนยศสูงขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นทั้งการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน หรือการสอนใหม่ๆ มีนโยบายการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมด้านวิชาการเป็นประจำและต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปนำเสนองานวิชาการหรือผลงานวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัญหาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การเลื่อนยศให้สูงขึ้นเป็นไปได้ช้ามาก เนื่องจากตำแหน่งและอัตราในการบรรจุมีน้อยส่งผลต่อขวัญกำลังใจของอาจารย์พยาบาลและบุคลากร

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกเป็นศิษย์เก่าของสถาบันและมีอาวุโสทหารสูง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีชั้นยศสูงสุด คือ พลตรีหญิง และระดับผู้อำนวยการกอง จะเป็นชั้นยศพันเอก(พิเศษ)หญิง รวมทั้งระดับหัวหน้าภาควิชาฯ จะเป็นชั้นยศพันเอกหญิง ซึ่งทุกคนผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆของกองทัพบกมาอย่างดี ผู้นำทุกคนให้ความสนใจเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน และความต้องการของบุคลากรควบคู่กันไป จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า ผู้นำมีการเสริมแรงและให้กำลังใจบุคลากรตลอดเวลา มีการให้คำปรึกษา สอนงาน และมีการนิเทศงานแบบพี่สอนน้อง เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรกล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นว่าถูกต้องและมีเหตุผล มีความสุขุม ใจเย็น บุคลิกภาพดี สง่างามเหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาลและความเป็นทหาร เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้บุคลากรเปิดโอกาสได้ซักถามเสนอข้อมูลในการทำงานตลอดเวลา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีการมอบหมายงานให้ผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในภาพรวม ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนของทุกภาควิชาฯ การจัดทำสื่อ ใสตทัศน์อุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การนิเทศงานโดยมีการจดบันทึกเป็นหลักฐาน และการวัดและประเมินผลซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม และมีการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนอย่างเคร่งครัด

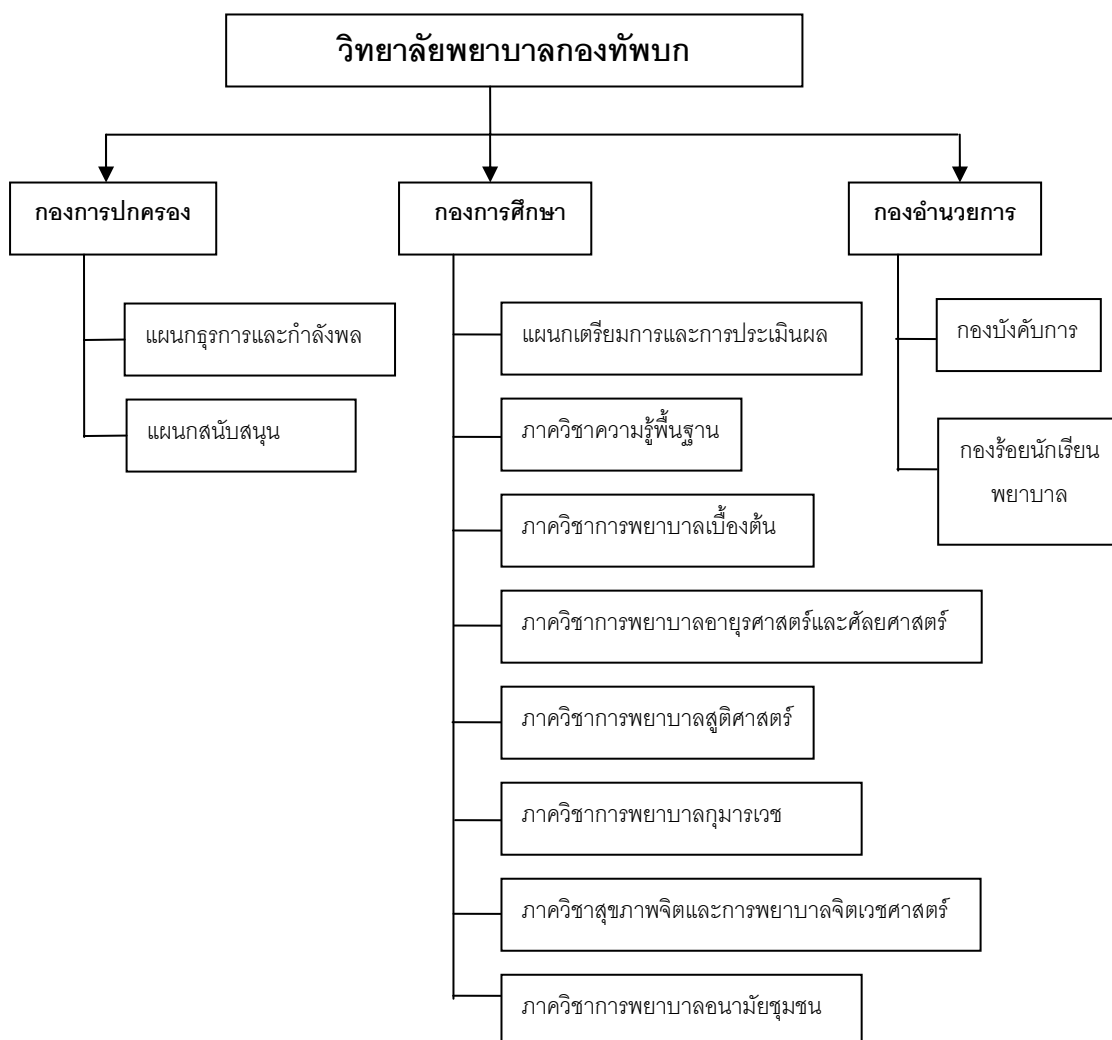
การติดต่อสื่อสาร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร และการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรขององค์กรได้ทราบรวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ บำรุงขวัญและอำนาจงานรวมทั้งไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบทางเดียว (One-way Communication)และแบบสองทาง (Two-way

Communication) ซึ่งรูปแบบและลักษณะในการติดต่อสื่อสารมีทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และไม่
เป็นลายลักษณ์อักษรส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามวัตถุประสงค์
ประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายของสถาบัน

4. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structural subsystem) ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างองค์กร

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้แบ่งส่วนราชการเป็น 3 กองและ 7 ภาควิชา ดังแสดง
ในแผนภาพที่ 8

แผนภาพที่ 8 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก



แหล่งที่มา : วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก, รายงานการประเมินตนเอง ประจำปี
การศึกษา 2550, หน้า 8

จากการจัดโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่ามีการจัดโครงสร้างที่เป็นแบบเรียบง่าย (Flat Organization) มีสายการบังคับบัญชาไม่ยาวมากนัก ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ภาควิชาต่างๆ ขึ้นตรงกับผู้อำนวยการกองการศึกษาและผู้อำนวยการกองต่างๆ จะขึ้นตรงกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก สำหรับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และคณะกรรมการอื่นๆ จะเป็นสายงานปรึกษา ทั้งกองการศึกษา กองการปกครองและกองอำนวยการ รวมทั้งภาควิชาต่างๆ จะมีการประสานงานกันตลอดเวลาทั้งในด้านการจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางสอนเพื่อให้เอื้อต่อการเรียนการสอนทั้งของอาจารย์พยาบาล ผู้สอน และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ผู้อำนวยการกองต่างๆ จะมีอาวุโสทหารและอาวุโสรุ่นทางการพยาบาลที่มากกว่าหัวหน้าภาควิชาฯ ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งออกเป็นกองต่างๆ และภาควิชาต่างๆ เป็นการจัดโครงสร้างเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกเอง

5. ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial Subsystem)

ด้านการวางแผน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีการประชุมและวางแผนด้านการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดให้แต่ละภาควิชา มีการประชุมและวางแผนงานด้านการจัดการเรียนการสอน และโครงการที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนให้ดีขึ้น แล้วกำหนดให้มีการนำเสนอแผนงานต่อกองการศึกษาในภาพรวมเพื่อให้ทุกภาควิชาได้มีการรับรู้ รับทราบและพิจารณาร่วมกัน และมีการประชุม ปรึกษา วางแผนร่วมกันในภาพรวมของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เพื่อกำหนดแผนงานและโครงการรวมทั้งงบประมาณเพื่อเป็นการประมาณการค่าใช้จ่ายตลอดทั้งปี และเป็นการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานแต่ละแผนเพื่อการดำเนินการ

ด้านการตัดสินใจ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกจะมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจตามโครงสร้างการจัดองค์กร โดยให้มีการตัดสินใจตามบทบาทอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ดังนั้นในการตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับจึงเป็นการตัดสินใจตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับกรณีที่ต้องการหาข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหาโดยผู้นำจะมีการประชุมคณะกรรมการต่างๆ เพื่อปรึกษา พัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในการตัดสินใจของผู้นำทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จึงเป็นสิ่งที่อยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์และองค์กรโดยได้รับการยอมรับจากบุคลากรเนื่องจากมีความเชื่อว่าการตัดสินใจของผู้นำจะถูกต้องเหมาะสมทันเหตุการณ์และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเรื่องที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานในด้านการศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

การปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกและผู้นำทุกระดับมีการบริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม มีการมอบอำนาจตามลำดับชั้น ในด้านการจัดหลักสูตรจะมีการแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการด้านการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา มีอาจารย์พยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบและมีกระบวนการให้ความรู้ ความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการประชุมเพื่อวางแผนในการดำเนินงานโดยจัดให้มีการทำงานร่วมกันในหลายๆกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนที่หลากหลาย มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มีการประเมินผลอาจารย์พยาบาลและบุคลากรตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อาจารย์พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการนำผลการประเมิน มาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของตนเองต่อไป

การควบคุม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีกระบวนการในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานด้านวิชาการ เพื่อให้แน่ใจว่าอาจารย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติถูกต้องตามวัตถุประสงค์หรือได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ และหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และเพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพเชิงบวกและได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดโดยมีการควบคุมทั้งในด้านการใช้ทรัพยากร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลงานที่เกิดขึ้นและการติดตามผลลัพธ์(Outcomes)ว่าได้รับการยอมรับในหมู่ผู้รับบริการตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งส่งผลดีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกในภาพรวม

ด้านผลผลิต (output) นักเรียนพยาบาลศาสตร์สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีตามเป้าหมายที่กำหนดโดยผ่านเกณฑ์ทดสอบ และได้มาตรฐานตามที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และสภาการพยาบาลกำหนดไว้สำหรับผลการสอบประมวลความรู้ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ และการจัดอันดับของสถาบันมีความแตกต่างกันในแต่ละปี รวมทั้งผลการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาลในบางปียังไม่ได้ตามเกณฑ์ และบางปีได้ตามเกณฑ์ แต่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกต้องการให้จำนวนนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่สอบผ่านมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในทุกปี

2) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ (Royal Thai Navy College of Nursing)

ภูมิหลังและสภาพแวดล้อม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีสถานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของกรมแพทย์ทหารเรือและโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ใกล้แหล่งชุมชนซึ่งมียานการดำและ

สถานที่สำคัญ ได้แก่ ตลาดสำเหร่ ศูนย์การค้า The Mall สาขาท่าพระ โรงพยาบาลกรุงธน โรงพยาบาลศิริราช ธนาคารทหารไทย ธนาคารไทยพาณิชย์และธนาคารออมสิน เป็นต้น ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยประกอบอาชีพรับราชการ ธุรกรรมทางการเงิน และรับจ้างทั่วไปบริเวณโดยรอบเขตพื้นที่ที่มีบรรยากาศของการพักผ่อนและความร่มรื่น ยกเว้นภายในบริเวณกรมแพทยทหารเรือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าและวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ซึ่งจะมีสวนสาธารณะ สระว่ายน้ำ ศูนย์สุขภาพและFitness สำหรับการออกกำลังกาย

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล จำนวน 38 คน ฝ่ายบริหารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีจำนวน 13 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ หัวหน้าฝ่ายแผนและพัฒนา หัวหน้ากองบังคับการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายปกครองและหัวหน้าสำนักงานการประกันคุณภาพและนวัตกรรม หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานทั่วไป หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน หัวหน้าภาควิชาแม่และเด็ก หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์ ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือทั้งหมดเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ในการดำรงตำแหน่งพิจารณาตามระบบอาวุโส และคุณวุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาเฉพาะทางการพยาบาล รวมทั้งความเหมาะสมของความสามารถและภาระงาน อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือทั้งหมดเป็นเพศหญิง และมีการจัดอาจารย์พยาบาลหญิงที่มีชั้นยศตั้งแต่นาวาโทลงมา เป็นนายทหารเวรนอกเวลาราชการประมาณ 2 ครั้งต่อเดือน เพื่อคอยดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทั้งด้านภาวะสุขภาพและด้านวิชาการ เนื่องจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำต้องอยู่หอพัก ซึ่งเมื่อมีการเจ็บป่วยในเวลากลางคืนจะได้มีผู้คอยให้การดูแลตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อนักเรียนพยาบาลศาสตร์มีปัญหาด้านวิชาการก็สามารถเข้าถึงปัญหาและสามารถแก้ไขให้กับนักเรียนได้ตรงประเด็น

ด้านวุฒิการศึกษาของอาจารย์พยาบาล พบว่าปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ ปริญญาเอก และปริญญาตรีมีจำนวนน้อย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้มีการสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ นอกจากการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อแล้ว วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ให้ความสำคัญกับครูมืออาชีพ โดยมีการจัดประชุม สัมมนาและฝึกอบรมเชิงวิชาการเป็นประจำ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ มีการดำเนินการระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีระบบอาจารย์ประจำชั้น ซึ่งแต่ละชั้นปีจะมีอาจารย์ประจำชั้น 1 คนและผู้ช่วยอาจารย์ประจำชั้น 1 คน ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างนักเรียนพยาบาลศาสตร์กับอาจารย์ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ในด้านวิชาการและพิจารณาความเหมาะสมในการขอรับทุนการศึกษาของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ รวมทั้งอบรมและดูแลความประพฤติ/ คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน สำหรับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยอาจารย์พยาบาล 1 คนจะดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์อย่างน้อย 4 คน ไม่เกิน 8 คน โดยอาจารย์ที่ปรึกษา มีบทบาทและหน้าที่ในการช่วยเหลือนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่อยู่ในความรับผิดชอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านการวางแผนทางชีวิต-เลือกอาชีพ 3) ด้านการปรับตัวและพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้เหมาะสมและสามารถศึกษาได้อย่างดีจนสำเร็จการศึกษา 4) ด้านการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ มีกำหนดเวลาเพื่อเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา/ อาจารย์ประจำชั้นอย่างเป็นทางการทุกวันศุกร์ เวลา 08.00-09.00 น. โดยมีการบันทึกการพบอาจารย์พยาบาลของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรลงในสมุดประจำตัวของนักเรียนพยาบาลศาสตร์

นักเรียนพยาบาลศาสตร์ ทั้งหมดเป็นเพศหญิงทั้ง 4 ชั้นปี แบ่งเป็นชั้นปีละประมาณ 60 คน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ นักเรียนพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ รับเข้าศึกษาโดยการสอบคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย และการทดสอบสุขภาพจิต โดยคณะกรรมการสอบคัดเลือกที่กรมแพทยทหารเรือแต่งตั้ง ดังนั้น นักเรียนพยาบาลศาสตร์ทุกคนที่ผ่านการสอบคัดเลือกจึงมีสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามความต้องการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศและกรมแพทยทหารเรือ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ มีแผนงานพัฒนานักเรียนในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้มีคุณลักษณะของบัณฑิตที่ครบถ้วน เช่น การอบรมระเบียบวินัยนักเรียนพยาบาลศาสตร์ให้มีคุณลักษณะที่ดีทางทหาร การมีสวัสดิการนักเรียนเพื่อมุ่งสนับสนุนให้นักเรียนมีความพร้อมในการศึกษาและส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการศึกษา โดยจัดให้มีทุนการศึกษาจากผู้มีอุปการคุณ และทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาของรัฐบาล นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศยังมีหอพักที่สะอาด สะดวกปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ให้นักเรียนได้พัก โดยมีการปรับปรุงอาคารนอน ห้องทบทวนตำรา ห้องพักผ่อน ห้องชมรม ตลอดจนการส่งเสริมฝึกฝนให้นักเรียนพยาบาลเป็นผู้มีระเบียบวินัยในการดูแลรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่รับผิดชอบส่วนตัวและส่วนรวม นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศยังมีโครงการอื่นๆอีกมากมายที่พัฒนานักเรียนให้มีความเพียบพร้อมทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ และสังคม

งบประมาณ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีค่าใช้จ่ายในการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ตามหลักสูตรจากเงินงบประมาณ จำนวน 2 ส่วน คือ เงินงบประมาณจากกองทัพเรือ และเงินรายรับสถานศึกษา การจัดทำงบประมาณด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการที่ได้จัดทำขึ้น จากภาควิชาต่างๆ แล้วนำแผนงานวิชาการทั้งหมดมาพิจารณาโดยคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เพื่อจัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสม เพียงพอ และสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้ตั้งไว้ ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ งบประมาณมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่แต่ละภาควิชาได้กำหนดขึ้น ทำให้ต้องมีการจัดสรรงบประมาณโดยแบ่งเฉลี่ยกันไป ทำให้บางแผนงาน/โครงการต้องชะลอการดำเนินการ หรือบางแผนงานและโครงการด้านวิชาการต้องลดกระบวนการ และขั้นตอนลงเพื่อให้เหมาะสมกับงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี

อาคารสถานที่ ปัจจุบันมีอาคารที่ใช้เป็นอาคารเรียนและอาคารหอพัก รวม 2 อาคาร สำหรับอาคารเรียนของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นอาคาร 3 ชั้น มีพื้นที่ใช้สอย 5,049 ตารางเมตรโดยแบ่งตามชั้นของอาคารตั้งแต่ชั้น 1-3 มีพื้นที่ใช้สอย 1,683, 1,683, 1,683 ตามลำดับ

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีแผนการใช้ห้องเรียนและมีการจัดห้องเรียนที่ได้มาตรฐานและเพียงพอ คือ มีห้องเรียนที่พร้อมใช้จำนวน 8 ห้องต่อนักเรียน 156 คน คือ ชั้นที่ 1 มีห้องเรียน 1 ขนาดความจุห้อง 60 คน ชั้นที่ 2 มีห้องเรียนขนาดความจุห้อง 60 คน จำนวน 2 ห้อง และขนาดความจุ 45 คน จำนวน 1 ห้อง ชั้นที่ 3 มีห้องเรียนขนาดความจุห้อง 60 คน จำนวน 1 ห้องและขนาดความจุ 40 คน จำนวน 2 ห้องและมีการจัดห้องประชุมเพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากร คือ มีห้องประชุมขนาดใหญ่ขนาดความจุ 120 คน ห้องประชุมขนาดกลางขนาดความจุ 60 คน ห้องประชุมขนาดเล็กขนาดความจุ 20 คน 3 ห้อง มีการประเมินผลการใช้ห้องเรียนและห้องประชุมโดยอาจารย์พยาบาลและนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งนำผลการประเมินการใช้ห้องเรียนและห้องประชุมป้อนกลับแก่ผู้รับผิดชอบเพื่อปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการการพยาบาล ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องดนตรีสากล คอนเสิร์ตไทยและห้องให้คำปรึกษาอยู่ในอาคารเรียน สำหรับอาคารหอพักมีห้องนักเรียนปกครอง ห้องออกกำลังกาย ห้องชมรมนักเรียน ห้องกิจกรรมรวม ห้องสมุด ห้องศึกษา ทบพจนดารา ห้องคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้นและห้องศูนย์สื่อเพื่อการเรียนรู้ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีแผนการจัดหอพักที่ถูกลงลักษณะเอื้อต่อการเรียนการทำกิจกรรมนอกเวลา รวมทั้งจัดให้มีระบบสาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์สาธารณะให้กับนักเรียนทุกชั้นปี

สถานที่สอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

การสอนภาคทฤษฎีและภาคทดลองใช้สถานที่ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

การสอนภาคปฏิบัติในคลินิกหรือในชุมชน ใช้สถานที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าสุทนต์มณี กรุงเทพมหานคร สถานบริการสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและชุมชน และแหล่งศึกษาอื่นที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือพิจารณาเห็นว่าประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและปฏิบัติการพยาบาล

อุปกรณ์การสอน ประกอบด้วยครุภัณฑ์เครื่องช่วยการศึกษาที่จำเป็นต่อการศึกษา ประกอบด้วย เอกสาร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แบ่งเป็นประเภทต่างๆ คือ 1) สื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพโปร่งใส ชุดเครื่องปฏิบัติการเสียง เครื่องเล่นเทป วิดีโอ ซีดี และ 2) สื่อการสอนประเภทวัสดุ ได้แก่ วิดีทัศน์ สไลด์ แผ่นใส CD-Rom CAI เทปเสียง แผ่นภาพ แผนภูมิ แผนที่ หุ่นจำลอง เป็นต้น

อาคารหอพัก มีทั้งหมด 7 ชั้น ซึ่งชั้นที่ 2 ของอาคารหอพักจัดเป็นห้องสมุด สำหรับให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ศึกษา ค้นคว้านอกเวลาราชการ หลังจากที่ห้องสมุดใหญ่ปิดทำการและจัดให้มีห้องคอมพิวเตอร์รวมทั้งระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษาค้นคว้า

เทคโนโลยี วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ จำนวน 2 ห้อง โดยจัดไว้ที่อาคารเรียนชั้นที่ 3 จำนวน 1 ห้องและอาคารหอพักชั้นที่ 2 จำนวน 2 ห้องและติดตั้งอินเทอร์เน็ตแบบไร้สาย จำนวน 1 จุดต่อห้องและจุดเชื่อมต่อระบบ LAN จำนวน 4 จุดต่อห้อง ไว้ที่ห้องทบทวนตำรา อาคารหอพักนักเรียน ชั้นที่ 3-6 มีการจัดสรรคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยได้ติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์แม่ข่ายจำนวน 1 เครื่อง เพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและเชื่อมต่อเข้ากับระบบอินเทอร์เน็ต และจัดทำเว็บไซต์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมทั้งมีการดำเนินการในการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรและพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับ Software คอมพิวเตอร์ ใช้ Windows ME และ Windows XP ซึ่งเป็น Software ระบบปฏิบัติการหลัก

คอมพิวเตอร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ที่ใช้ทำงานได้ในปัจจุบัน ประมาณ 60 เครื่อง เครื่องพิมพ์(printer) จำนวน 18 เครื่อง เครื่องScanner จำนวน 2 เครื่อง เครื่องUPS จำนวน 2 เครื่อง โดยกระจายไปตามห้องต่างๆภายในวิทยาลัย

พยาบาลกองทัพเรือ เช่นห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ภาควิชาต่างๆ ฝ่ายต่างๆ งานวัดและประเมินผลการศึกษา งานประกันคุณภาพการศึกษา งานห้องสมุด งานเครื่องช่วยการศึกษา และห้องทำงานอาจารย์ซึ่งทำหน้าที่นายทหารเวรประจำวันและห้องผู้บริหาร

ทรัพยากรด้านเวลา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือให้ความสำคัญกับเวลาในการจัดการเรียนการสอนทั้งเวลาของผู้เรียนและครูผู้สอนที่จะใช้ในการเรียนการสอนและการค้นคว้าหาความรู้ประกอบกับหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีโครงสร้างหลักสูตรรายปีที่คิดเวลาเรียนเป็นชั่วโมงโดยมีการคิดเวลาเป็นคาบสอนคาบละ 1 ชั่วโมง ซึ่งไม่กระทบถ้าต้องมีการจัดการเรียนการสอนในช่วงเวลาพิเศษ เนื่องจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำหอพักในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ซึ่งหอพักอยู่ในบริเวณเดียวกันกับวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ การเลิกเรียนในเวลาเย็นในบางวันจึงไม่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของนักเรียน

แหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้ภายใน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้สนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ได้แก่ การจัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพื่อให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลและมีคณะนักเรียนปกครองร่วมกันดูแลการใช้งาน ห้องสื่อการเรียนรู้ร่วมกับมัลติมีเดีย ห้องชมรมต่างๆ ห้องเกียรติยศเพื่อให้นักเรียนทราบถึงผลงานที่เป็นเกียรติประวัติที่น่าภาคภูมิใจไว้ที่หอพักในด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และการบริการสื่อเทคโนโลยีต่างๆของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีความทันสมัย และมีอาจารย์จากกรมสื่อสารทหารเรือเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบร่วมกันกับอาจารย์พยาบาล

2. แหล่งเรียนรู้ภายนอก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการจากหน่วยงานและองค์การภายนอกต่างๆ อาทิ กรมแพทย์ทหารเรือ หน่วยงานต่างๆของกองทัพเรือ มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักพระราชวัง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มูลนิธิต่างๆ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย สภาการพยาบาลและศูนย์ภาษาฯลฯ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร

ด้านกระบวนการ แบ่งเป็นระบบย่อย 5 ระบบ ดังนี้

1) ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goals and Values subsystem)

วัฒนธรรม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาสังกัดกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2511 ซึ่งปัจจุบันมีอายุยาวนานมากกว่า 40 ปี เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่อบรมบุคคลพลเรือนหญิงให้เป็นพยาบาลวิชาชีพ (professional nurse) ที่ได้รับการยอมรับจากกองทัพและสังคม จึงมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทั้งทางทหารและวิชาชีพการพยาบาลเน้นกฎระเบียบและความมีวินัย ตามที่ได้มีการสั่งสมมารวมทั้ง

ธรรมเนียมปฏิบัติแบบพยาบาลที่เน้นการอ่อนน้อมถ่อมตนของรุ่นน้องเมื่ออยู่กับรุ่นพี่และเนื่องจากผู้บริหารที่เข้ามาบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลรุ่นพี่ที่มีอาวุโสทั้งทางทหารและอาวุโสรุ่นทางการพยาบาลตามลำดับกันมา ซึ่งแต่ละท่านจะมีวิธีการบริหารงานและกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไป ดังนั้นเมื่อรุ่นพี่มาเป็นผู้บริหาร ในด้านค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติรวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่สืบทอดต่อกันมาจึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมากนัก

ปรัชญา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีความเชื่อว่ามีมนุษย์เป็นบุคคลที่มีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้ในทุกด้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงาม คือ ความรอบรู้ด้านวิชาการ วิชาชีพและการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีจากสังคม วิชาชีพการพยาบาลมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม รวมทั้งให้บริการสุขภาพอย่างครอบคลุมทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ โดยเน้นการใช้ศาสตร์ทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการดูแลบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคมแบบองค์รวม โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเสมอภาคและคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย ความแตกต่างระหว่างบุคคล มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

คำขวัญ “ศึกษาดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม นำสุขภาพ”

ปณิธาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจมนุษย์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีคุณลักษณะทางทหารที่ดี มีความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและสังคม รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตอย่างสง่างามและมีความสุข

วิสัยทัศน์ เป็นผู้ผ่านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความชำนาญในการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลและอุบัติเหตุทางน้ำ

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณลักษณะทางทหาร
2. จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการวิจัยเป็นฐาน (Research Based Teaching and Learning)
3. สร้างวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพการพยาบาลการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล อุบัติภัยทางน้ำ
4. พัฒนาคณาจารย์ของสถาบันให้มีประสบการณ์ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
5. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารและการจัดการศึกษาตลอดจนการสร้างเครือข่ายวิชาการด้านสุขภาพเพื่อบริการแก่สังคม

นโยบาย

ด้านการศึกษา

1. พัฒนาหลักสูตรและระบบการบริหารหลักสูตร
2. พัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ส่งเสริม/ สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองในหอพัก
4. ส่งเสริม/ สนับสนุนให้มีการผลิตสื่อ/ ใสตทัศน์อุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ

จัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ด้านการพัฒนานักเรียน

1. พัฒนางานกิจการนักเรียนให้มีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้นักเรียนมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
3. พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจัดสวัสดิการให้เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต

ของนักเรียนพยาบาลได้อย่างมีความสุข

ด้านการวิจัย

1. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้มีผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมทางการพยาบาล
2. ส่งเสริมบรรยากาศทางการวิจัยและสนับสนุนให้มีกลไกเชิงระบบเพื่อให้มีการทำวิจัยมากขึ้น
3. ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมทางการพยาบาล

ด้านบริการวิชาการแก่สังคม

1. ส่งเสริม / สนับสนุนให้อาจารย์ดำเนินงานบริการวิชาการแก่บุคลากรในวิชาชีพ
2. ส่งเสริม / สนับสนุนให้อาจารย์ดำเนินงานบริการวิชาการแก่สังคม
3. ส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการของสถาบัน

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรและนักเรียนพยาบาลตระหนักในคุณค่า และร่วมกันทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา รวมทั้งอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การดำเนินงานภารกิจของสถาบันมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริม/พัฒนาอาจารย์ ให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพตามมาตรฐานสากล เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ

2. ส่งเสริม/พัฒนาบุคลากรสนับสนุนให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านงบประมาณและการเงิน

1. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการเงิน ของสถาบันให้มีประสิทธิภาพคล่องตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. ส่งเสริม/สนับสนุนให้มีการใช้งบประมาณและการเงินของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ส่งเสริม / สนับสนุนให้มีการจัดหารายได้ตามศักยภาพของสถาบัน

ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

1. พัฒนาระบบและกลไกการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถาบัน

2. ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอย่างต่อเนื่องด้านระบบการบริหารและโครงสร้างองค์กร

1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อการดำเนินงานตาม

ภารกิจของสถาบัน

3. ส่งเสริม/สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายด้านต่างๆของสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วย

1. นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีทักษะในการคิดวิเคราะห์การแก้ปัญหาตลอดจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยและผู้มารับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีคุณภาพทั้งในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาและในชีวิตประจำวัน

2. นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร

3. นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความประพฤติที่ดีตามธรรมเนียมประเพณีไทย

4. อาจารย์พยาบาลและบุคลากรมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถที่ใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาตน พัฒนางาน ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

5. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่ดีเพื่อการวางแผนงานและการตัดสินใจต่างๆ
6. วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1. เพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นในด้านความเป็นทหาร ความรู้ความสามารถทางการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล และความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพการพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลในกลุ่มผู้ให้บริการสุขภาพ ทหารเรือและประชาชนในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อให้วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีผลงานวิจัยผลงานวิชาการที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับในระดับสากล และมีจำนวนผลงานเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองสถาบันขององค์กรวิชาชีพ
4. เพื่อสร้างระบบการบริหารงานที่มุ่งเน้นการรักษาค่านิยมองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ และการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างเอกลักษณ์บัณฑิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล เพื่อมุ่งสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลที่มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เป้าหมายของบุคคล อาจารย์พยาบาลมีเป้าหมายที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อผลิตนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถทางการพยาบาล มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล รวมทั้งมีคุณลักษณะทางทหารที่ดีโดยมีการจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการวิจัยเป็นฐาน การวัดและประเมินผลที่เป็นธรรมและหลากหลาย ร่วมกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยมุ่งเน้นเพื่อตอบสนองนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน

2) ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical Subsystem)

องค์ความรู้ ในที่นี้หมายถึงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต(Bachelor of Nursing Science)

ปรัชญาหลักสูตร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีความเชื่อว่าการศึกษเป็นกระบวนการในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีทักษะในการดำรงตน ทักษะทางปัญญาและทักษะทางวิชาชีพปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ภายใต้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยบูรณาการศาสตร์ทางการพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเลและศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ทฤษฎีการพยาบาลและกระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลแบบองค์รวม ทั้งในระดับบุคคลครอบครัว ชุมชน ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้มีภาวะสุขภาพสูงสุดตามศักยภาพโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ศักยภาพและสิทธิแห่งตน ภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลตลอดเวลา ซึ่งมีผลต่อสุขภาพของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางชีวิต สังคมตามช่วงชีวิต ตั้งแต่ภาวะสุขภาพดี เจ็บป่วยและวาระสุดท้ายของชีวิตเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาลมีความสามารถด้านเวชศาสตร์ทางทะเลมีคุณลักษณะทางทหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องดำรงตนอย่างพอเพียงและมีความสุข เป็นพลเมืองดีของประเทศ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงเหตุผลมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการติดต่อสื่อสารในระดับสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกลใฝ่รู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพการพยาบาล การพยาบาลเวชศาสตร์ทางทะเล อุบัติภัยทางน้ำและสาธารณภัย สามารถประยุกต์องค์ความรู้ทางทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมและเชิงรุกโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลักในการให้บริการสุขภาพตามมาตรฐานการพยาบาล
3. มีความสามารถในการทำวิจัยและ/หรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล
4. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่นและวิชาชีพมีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ สามารถประสานความร่วมมือ และการบริหารจัดการความขัดแย้งได้
5. ปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพและปฏิบัติตามขอบเขตของกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วยเป็นสำคัญ

6. มีคุณลักษณะทางทหาร มีจิตสำนึกสาธารณะ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

7. ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรมไทย และขนบธรรมเนียมประเพณีทหาร

8. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นในตนเอง

9. มีความพึงพอใจในชีวิต ปรับตัวได้และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

การวัดผลและการสำเร็จการศึกษา

1. การวัดผลและการสำเร็จการศึกษาเป็นไปตามข้อบังคับ/ระเบียบ ดังนี้

1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี พ.ศ. 2538 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540

1.2 ระเบียบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยการศึกษาลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) พ.ศ. 2539

1.3 ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง แนวปฏิบัติการจัดการและการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) พ.ศ. 2542

1.4 ระเบียบกองทัพเรือว่าด้วยการศึกษา พ.ศ. 2530 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2540

1.5 ระเบียบกรมยุทธศึกษาทหารเรือ ว่าด้วยการออกหนังสือรับรองการศึกษา พ.ศ. 2534

2. การวัดผลการศึกษาจะดำเนินการทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ วัดผลโดยการสอบและการให้คะแนนพฤติกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

2.1 การวัดและประเมินผลรายวิชาภาคทฤษฎีประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างการเรียนการสอน และเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน

2.2 การวัดและประเมินผลรายวิชาภาคปฏิบัติประกอบด้วย การประเมินทั้งในด้านความรู้ เจตคติและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

เทคนิคการทำงาน ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีเทคนิคการทำงานโดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกคน มีการกระจายอำนาจตามสายการบังคับบัญชา มีการวางแผนด้านการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการประชุมร่วมกันทั้งก่อนและหลังการจัดการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและนำผลการประเมินของทั้งผู้เรียนและผู้สอนมานำเสนอเพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนครั้งใหม่ให้ดีขึ้น มีการนำเทคนิคการสอนและการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ

มาใช้ในการปฏิบัติงานมีการจัดประชุมวิชาการ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้มีการพัฒนาในด้านความรู้ใหม่ๆ อย่างในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาอาจารย์พยาบาลจะเน้นให้มีการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีมากกว่า 1 อย่างและอาจารย์พยาบาลจะดำเนินการจัดทำเอกสารประกอบการสอนและสื่อการสอนเองในทุกรายวิชาโดยอาจารย์มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา

ในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจารย์พยาบาลจะดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์อย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย และทำให้สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งสามารถสอนเพิ่มเติมในส่วนที่นักเรียนพยาบาลศาสตร์แต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถ และทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมตรงจุดในกรณีที่ต้องการฝึกความชำนาญเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติกับตัวผู้ป่วยจริงจัง อาจารย์พยาบาลจะมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนฝึกปฏิบัติจริงบนหอผู้ป่วยและใช้หุ่นจำลองในการเพิ่มพูนทักษะ เช่น การฉีดยาทั้งทางหลอดเลือดและกล้ามเนื้อ การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การฝึกหัดการทำคลอด การดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น ปัจจุบันเน้นการเพิ่มหุ่นฝึกหัดเหตุการณ์ต่างๆที่อาจมีความเสี่ยง เพื่อลดความเสี่ยงลงและผู้เรียนมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ผู้ป่วยมีความสุขสบายและมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนพยาบาลศาสตร์เพิ่มมากขึ้น อาจารย์พยาบาลจะเน้นความยืดหยุ่นในการสอนทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลองและภาคปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลจะเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายเพื่อให้สามารถตอบสนองความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีรูปแบบที่หลากหลายได้อย่างครอบคลุมให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนหรือส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ได้พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อย่างไรก็ตามบางสถานการณ์อาจมีการจำกัดด้วยทรัพยากร เวลาและปัจจัยอื่นๆ เพื่อตอบสนองด้านการทหารหรือนโยบายของกองทัพอากาศ อาจารย์ผู้สอนจะปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ให้มีความเหมาะสมยืดหยุ่นตามสถานการณ์จริงโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชาที่กำหนดไว้เป็นหลัก และมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด

3) ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem)

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรม โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังพลทั้งประเภทอาจารย์พยาบาลและบุคลากรสายสนับสนุนโดยมีระบบการสรรหา คัดเลือก พัฒนาอาจารย์พยาบาลและมีระบบในการประเมินผลที่โปร่งใสผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก รวมทั้งหลักสูตรระยะสั้น จากมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและ

เอกชนในสาขาที่เป็นความต้องการของสถาบัน นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลตามหลักเกณฑ์ของกองทัพเรือ

แรงจูงใจ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการใช้เทคนิคในการจูงใจหลายรูปแบบ ทั้ง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การจัดสถานที่ในการทำงานที่เอื้ออำนวย สะดวกและปลอดภัย ผู้บริหารมีการยอมรับความสำเร็จในการทำงานและพอใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีการยกย่องชมเชยเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการยอมรับในความคิดและความสามารถที่แตกต่างกัน มีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงานเช่น การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ดีขึ้น การเลื่อนยศสูงขึ้นนอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น รวมทั้ง การกำหนดนโยบายและวิธีการทำงานใหม่ๆ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีนำเสนอผลงาน วิชาการหรือผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัญหาที่พบ ประการหนึ่ง คือ การเลื่อนยศให้สูงขึ้นนั้นเป็นไปได้ช้ามากเนื่องจากตำแหน่งและอัตราในการบรรจุ มีน้อย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นผู้ที่มิภาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทุกคนได้รับการศึกษาอบรมหลักสูตรต่างๆทางทหารจากกองทัพเรือมาอย่าง ดี และทุกคนให้ความสนใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน และความต้องการของบุคลากรควบคู่กันไป จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า ผู้นำมีการเสริมแรงและให้กำลังใจบุคลากรตลอดเวลามีการให้ คำปรึกษา สอนงานและมีการนิเทศงานแบบพี่สอนน้อง เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร กล้าตัดสินใจด้วยความเชื่อมั่นว่าถูกต้องและมีเหตุผล สุขุม ใจเย็น บุคลิกภาพดี ส่งงามเหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาลและทหาร เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ บุคลากรเปิดโอกาสได้ซักถามและนำเสนอข้อมูลในการทำงานตลอดเวลาทำให้อาจารย์พยาบาล และ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

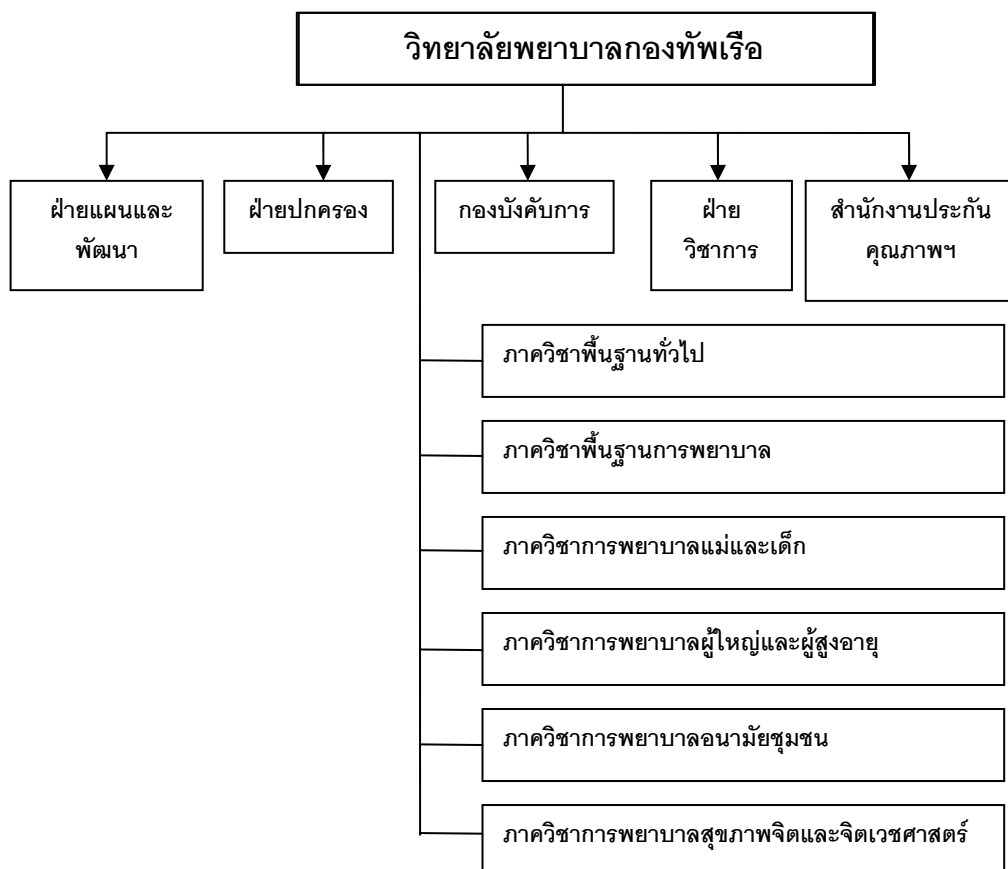
การติดต่อสื่อสาร มีการติดต่อสื่อสารทั้งแบบทางเดียว (One-way Communication) และแบบสองทาง (Two-way Communication) ซึ่งรูปแบบและลักษณะในการติดต่อสื่อสารมีทั้งที่เป็น ลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรส่งผลให้ การดำเนินการจัดการศึกษาการพัฒนา หลักสูตรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายของสถาบัน

4) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structural subsystem)

การจัดโครงสร้างองค์กร

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ได้แบ่งส่วนราชการเป็น 4 ฝ่ายฯ 1 สำนักงานฯ และ 6 ภาค วิชาฯ ดังแสดงในแผนภูมิ

แผนภาพที่ 9 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ



แหล่งที่มา: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2551, หน้า 6.

การจัดโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ พบว่ามีการจัดโครงสร้างที่เป็นแบบเรียบง่าย (Flat Organization) มีสายการบังคับบัญชาเพียงชั้นเดียวไม่ยุ่งยากซับซ้อนทั้งฝ่ายฯ และภาควิชาต่างๆ จะขึ้นตรงกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือแต่เพียงผู้เดียว สำหรับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จะเป็นเพียงสายงานปรึกษาและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ หัวหน้าฝ่ายฯ และหัวหน้าภาควิชาจะขึ้นตรงสายการบังคับบัญชากับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและมีการประสานงานกันในระดับเดียวกัน

การจัดโครงสร้างองค์กรที่มีการแบ่งออกเป็นฝ่าย และภาควิชาต่างๆ (Department) เป็นการจัดโครงสร้างเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือโดยเน้นการจัดโครงสร้างที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน และแบ่งตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลเฉพาะทาง ในการจัดแบ่งบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จะแบ่งทั้งตามความชำนาญเฉพาะทางสาขาการพยาบาลและความถนัดส่วนบุคคล

5. ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial Subsystem)

เป้าหมายการบริหาร การบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการนำกระบวนการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงทุกๆ องค์ประกอบในการดำเนินงาน ทั้งทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่ดี

ด้านการวางแผน มีการวางแผนงานด้านการบริหารงานวิชาการร่วมกันในแต่ละภาค วิชาอย่างต่อเนื่อง และตลอดปีการศึกษา แล้วกำหนดให้มีการนำเสนอแผนงานทั้งหมดต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในภาพรวม เพื่อให้ทุกฝ่ายทุกภาควิชาได้มีการรับรู้ รับทราบและพิจารณาร่วมกัน รวมถึงการกำหนดงบประมาณเพื่อเป็นการประมาณการค่าใช้จ่ายตลอดทั้งปีด้วย และเป็นการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานแต่ละแผน เพื่อการดำเนินการ นอกจากนี้ มีการวางแผนการพัฒนาลำดับหลักสูตรทุก 5 ปี โดยมีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาร่วมพิจารณา รวมทั้งมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อ ใสตทัศน์อุปกรณ์ การนิเทศงานการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลการจัดการศึกษาตลอดเวลาและต่อเนื่อง

ด้านการตัดสินใจ ในกรณีที่เป็นเรื่องเร่งด่วน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจในขั้นต้น แต่ถ้าในกรณีที่มีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรในภาพรวม ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จะมีการเชิญประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือเพื่อพิจารณาหาข้อมูลในการตัดสินใจ เนื่องจากต้องมีข้อมูลจากหลายฝ่ายมาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจนั้นๆ และเมื่อต้องการแจ้งเพื่อทราบหรือต้องการขอความคิดเห็นจากคณะอาจารย์พยาบาลทั้งหมดในบางเรื่อง ก็จะมีการเชิญประชุมอาจารย์พยาบาลและบุคลากรเพื่อพิจารณาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ โดยปกติจะมีการประชุมอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือทั้งหมดอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ในด้านการบริหารงานวิชาการจะมีหัวหน้าภาควิชาต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบและปรึกษาต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ตามการจัดโครงสร้างขององค์กร ดังนั้น ในการตัดสินใจเกี่ยวกับรายวิชาต่างๆ ที่รับผิดชอบตามโครงสร้างหลักสูตรจึงเป็นการตัดสินใจของหัวหน้าภาคและอาจารย์พยาบาลในภาควิชาต่างๆ รวมทั้งวิธีการจัดการเรียนการสอนวิธีการวัดและประเมินผลต่างๆ รวมทั้งปัญหาข้อขัดข้องที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการทั้งหมดด้วย

การปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและผู้นำทุกระดับมีการบริหารงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจและมีการมอบอำนาจตามลำดับชั้น ในด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาที่มีกระบวนการให้ความรู้ความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการประชุมเพื่อวางแผนในการดำเนินงานทั้งก่อนและหลังทุกภาคการศึกษาและมีการจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมในหลายๆกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม

ให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนที่หลากหลาย มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม มีการประเมินผลอาจารย์พยาบาลและบุคลากรตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อาจารย์พยาบาลและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

การควบคุม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีกระบวนการในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อให้แน่ใจว่าอาจารย์พยาบาล และผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติถูกต้องตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้และหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไข และเพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพในเชิงบวกและได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารได้มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการควบคุมทั้งในด้านการใช้ทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานด้านผลงานที่เกิดขึ้นโดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการสอบประมวลความรู้ของมหาวิทยาลัยมหิดล และผลการสอบขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล รวมทั้งความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลและบุคลากรที่เกี่ยวข้องและมีการติดตามผลลัพธ์(Outcomes) ว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งการควบคุมนี้จะส่งผลดีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในภาพรวม และในการควบคุม กำกับ ติดตามของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือได้กำหนดให้มีการเก็บบันทึกข้อมูลไว้สำหรับการสืบค้นทั้งในรูปของเอกสารรายงานและการบันทึกด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

ผลผลิต มีบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร 4 ปีเต็มจำนวน จะมีเพียงส่วนน้อยที่ใช้เวลามากกว่าที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางถึงระดับสูง และผลการสอบประมวลความรู้ของมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อจัดอันดับของสถาบันมีความแตกต่างกันในแต่ละปี รวมทั้งผลการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล บางปีไม่ถึงร้อยละ 70 แต่ปีการศึกษา 2550 และ 2551 มีนักเรียนพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 สามารถสอบผ่านได้ถึงร้อยละ 92 และ 89.7 ตามลำดับ

3) **วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ กองทัพอากาศ (Royal Thai Air Force Nursing College)**

ภูมิหลังและสภาพแวดล้อม วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ตั้งอยู่เลขที่ 171/2 หมู่ 2 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กทม. 10220 โทรศัพท์ 02-5342-648 e-mail address :rtafnc@maildozy.com web site:rtaf.mi.th และ medicalstaf.com โดยตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกันกับกรมแพทย์ทหารอากาศและโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ใกล้แหล่งชุมชนซึ่งมีย่านการค้าและสถานที่สำคัญ ได้แก่ ตลาดพหลโยธิน ศูนย์การค้า The Mall สาขาบางวงศ์วานสนามบินดอนเมือง และธนาคารต่างๆ เป็นต้น อาคารและสถานที่ส่วนใหญ่จะเป็นสถานที่ทำงานของหน่วยราชการต่างๆ ของกองทัพอากาศ

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้มาจากวิธีการสรรหาและการได้มาของผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้บริหารแต่งตั้งเมื่อมีตำแหน่งว่างกระทำโดยวิธีเลื่อนชั้นบุคคลภายใน ขึ้นมาดำรงตำแหน่งมีวิธีการสรรหาตามขั้นตอนโดยคณะกรรมการย้ายนายทหารสัญญาบัตร กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ พิจารณาคุณสมบัติและคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมเป็นผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศแล้วเสนอผู้บังคับบัญชา สำหรับผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากองการศึกษาและหัวหน้าแผนกวิชาต่างๆ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจะเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติและคัดเลือกเบื้องต้นเพื่อนำเสนอเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ พิจารณาความเหมาะสมแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาต่อไป

2) อาจารย์ประจำมีวิธีการสรรหาตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนแรก วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ แจ้งความจำนงถึงคุณสมบัติของอาจารย์ที่วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศต้องการนำเสนอเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศและผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อขอโอนย้ายนายทหารพยาบาล

ขั้นตอนที่สอง เจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศให้ความเห็นชอบวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศดำเนินการประกาศรับสมัครโดยคัดเลือกจากนายทหารพยาบาลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ของแต่ละตำแหน่งที่วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศกำหนด

ขั้นตอนสุดท้าย ดำเนินการคัดเลือกโดย คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ การโอนย้ายดำเนินการตามระเบียบของกองทัพอากาศ

3) บุคลากรสายสนับสนุน มีวิธีการสรรหาตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนแรก เมื่อมีตำแหน่งใดว่างจากการสูญเสียกำลังพลและขาดแคลนกำลังพลปฏิบัติงาน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศทำเรื่องขออนุมัติหลักการรับบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างหรือขอสนับสนุนการปรับย้ายหมุนเวียนกำลังพลขาดแคลนส่งไปยังแผนกกำลังพล กองบริการ กรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขั้นตอนที่สอง แผนกกำลังพลฯ สรุปเรื่อง นำเรียนเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ แล้วส่งเรื่องไปยังกรมกำลังพลทหารอากาศ

ขั้นตอนที่สาม กรมกำลังพลทหารอากาศวิเคราะห์ความคุ้มค่าและจำเป็นแล้วนำเรียนผู้บังคับบัญชาทหารอากาศเพื่ออนุมัติหลักการ

ขั้นตอนสุดท้าย ผู้บัญชาการทหารอากาศอนุมัติหลักการแล้ว แผนกกำลังพลฯ ออกประกาศรับสมัครและแต่งตั้งกรรมการสอบคัดเลือกโดยมีการสอบข้อเขียน สอบสัมภาษณ์ ตรวจร่างกายและตรวจสอบหลักฐานหากเป็นบุคลากรภายในกองทัพอากาศ ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่คัดเลือกโดยพิจารณาจากหมายเลขความชำนาญทหารอากาศที่แสดงถึงความรู้ความสามารถที่ตรงกับลักษณะงาน ตำแหน่งที่ว่างอยู่

สำหรับวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศในปีงบประมาณ 2551 มีผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลจำนวนทั้งสิ้น 36 คน ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศทั้งหมดเป็นเพศหญิง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ หัวหน้ากองการศึกษา รองหัวหน้ากองการศึกษา หัวหน้าแผนกปกครอง หัวหน้าแผนกบริการ การศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาความรู้พื้นฐาน หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลพื้นฐาน หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลแม่และเด็ก หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลจิตเวช หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ทุกคนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สาขาการพยาบาล สาขาบริหารการศึกษา และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาทางการพยาบาล

ผู้บริหารส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศทั้งสิ้น การดำรงตำแหน่งในหน้าที่ความรับผิดชอบพิจารณาตามระบบอาวุโส ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม รวมทั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จะมีการจัดอาจารย์พยาบาลที่มีชั้นยศนาวาอากาศโทหรือต่ำกว่า เข้าเวรนอกเวลาราชการประมาณ 1-2 ครั้งต่อเดือน เพื่อคอยดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทั้งในด้านวิชาการและด้านสุขภาพ เนื่องจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำต้องอยู่หอพัก ซึ่งเมื่อมีการเจ็บป่วยในเวลากลางคืนจะได้มีผู้คอยให้การดูแลตลอดเวลา รวมทั้งเมื่อนักเรียนพยาบาลศาสตร์มีปัญหาด้านวิชาการก็สามารถเข้าถึงปัญหาและแก้ไขได้อย่างทันท่วงที

บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.6 ระดับปริญญาเอกร้อยละ 10.5 และระดับปริญญาตรีร้อยละ 7.9 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้มีการสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก รวมทั้งการศึกษาเฉพาะทางการพยาบาลต่างๆ โดยอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในเวลาราชการหรือศึกษาต่อนอกเวลาราชการ นอกจากการส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อแล้ววิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์สู่ความเป็นมืออาชีพโดยมีการจัดอบรมเชิงวิชาการเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง

นักเรียนพยาบาลศาสตร์ เป็นเพศหญิงล้วนทั้ง 4 ชั้นปี โดยรับเข้าศึกษาปีละ 70 คน นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีทั้งที่เป็นทุนกองทัพอากาศและทุนส่วนตัวโดยเป็นนักเรียนทุนกองทัพอากาศ จำนวน 25 คนต่อปี สำหรับทุนกองทัพอากาศจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพอากาศในอัตรานายทหารสัญญาบัตร และผู้ที่เป็นทุนส่วนตัวเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถเข้าทำงานตามโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนได้ทันที โดยไม่มีข้อผูกพันกับกองทัพอากาศ ในปีการศึกษา 2551 มีจำนวนนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทั้งหมด 262 คน คิดเป็นอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน 1 : 6 - 7 ซึ่งตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาลกำหนดให้อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลต่อนักเรียนพยาบาลศาสตร์ไม่เกิน 1:8 ดังนั้นวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจึงมีอัตราส่วนระหว่างอาจารย์พยาบาลและนักเรียนพยาบาลศาสตร์อยู่ในเกณฑ์ที่ดี สำหรับคุณสมบัติของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศรับเข้าศึกษาโดยการสอบคัดเลือกจากคะแนนโอเน็ต การสอบสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย โดยคณะกรรมการสอบคัดเลือกที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมแพทยทหารอากาศ ดังนั้นนักเรียนพยาบาลศาสตร์จึงเป็นผู้ที่มีสติปัญญาและคุณสมบัติเหมาะสมในการเข้าศึกษาวิชาชีพพยาบาล

การเงินและงบประมาณ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีระบบการบริหารการเงินและงบประมาณซึ่งครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารงานวิชาการ การวิจัยและผลิตรายงานวิชาการ การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการพัฒนาสถาบันและบุคลากรเป็น การบริหารงานที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลโดยจัดสรรเป็นเงินงบประมาณผ่านทางกองทัพอากาศ และกรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ โดยมีรายละเอียดของ การบริหารงาน ดังนี้

งบประมาณรายรับ รายจ่ายรายปีของสถาบัน มีแหล่งงบประมาณ ดังนี้

เงินในงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณแผ่นดินได้รับจัดสรรจากกองทัพอากาศเป็น ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่าย ค่าวัสดุ ค่าอุปกรณ์การศึกษา ค่าซ่อมบำรุง เงินสนับสนุน (พัฒนานุคลากร กรมแพทยทหารอากาศ)

เงินนอกงบประมาณ ได้แก่ เงินรายรับสถานศึกษา เงินสวัสดิการ

ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินในและนอกงบประมาณล่วงหน้า 1 ปี โดยมีกองการศึกษา หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาล หัวหน้าแผนกปกครองและหัวหน้าแผนกบริการการศึกษาร่วมกัน ประเมินแผนการใช้งบประมาณด้านการบริหารงานวิชาการ ในปีที่ผ่านมาว่ามีข้อขัดข้องอย่างไร เพียงพอหรือไม่รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการการใช้งบประมาณด้านการบริหารงานวิชาการในปีต่อไปและวางแผนการใช้จ่ายเงินในงบประมาณด้านการบริหารงานวิชาการรวมทั้งแผนงบประมาณด้านอื่นๆเพื่อจัดทำคำขอของงบประมาณ ภายในเดือนสิงหาคมของทุกปี สำหรับแผนการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณโดยเฉพาะเงินรายรับสถานศึกษาจะรวบรวมความต้องการการใช้งบประมาณในรูปของโครงการต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารงานวิชาการในแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศโดยทำเรื่องขออนุมัติดำเนินโครงการตามปีงบประมาณจากเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ และใช้งบประมาณตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

การใช้งบประมาณ แบ่งออกเป็น 4 ไตรมาสและการเบิกเงินงบประมาณเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ(ระเบียบกระทรวงการคลัง)ว่าด้วยการเงินและงบประมาณ มีการรายงานและควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผน มีการติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณเป็นรายไตรมาส

ในส่วนงบประมาณ โครงการต่างๆตามแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งในเงินรายรับสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณโดยประธานโครงการต่างๆ สรุปผลการดำเนินโครงการทุก 6 เดือนและภายใน 1 ปี เมื่อสิ้นสุดโครงการ และมีการประเมินและสรุปแผนการใช้งบประมาณก่อนสิ้นปีงบประมาณ(ไตรมาสที่ 3) เพื่อเตรียมจัดทำแผนการใช้งบประมาณในวงรอบต่อไป

ระบบการตรวจสอบการเงินและงบประมาณ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการตรวจสอบการเงินของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศทั้งการตรวจสอบภายใน และการตรวจสอบภายนอก ซึ่งแบ่งเป็นหลายระดับ คือ

1. วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นผู้รับผิดชอบตรวจสอบการใช้งบประมาณและเงินรายรับสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง และมีการกำกับดูแลโดยตรงจากผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

2. นายทหารการเงินและนายทหารงบประมาณ กรมแพทย์ทหารอากาศตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศทุกเดือน ทุกไตรมาสและทุกปีงบประมาณ

3. คณะนายทหารสำนักงานตรวจบัญชีทหารอากาศ ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผลการตรวจครั้งสุดท้ายรายบัญชีเมื่อเดือนธันวาคม 2550

การตรวจสอบจากภายนอกกระทำโดยคณะเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบการใช้จ่ายเงินวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศประจำทุกปีงบประมาณ

อาคารสถานที่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีพื้นที่ 11 ไร่ 2 งาน 57 ตารางวา ตั้งอยู่ในบริเวณรั้วเดียวกับกรมแพทย์ทหารอากาศและโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีอาคารเรียน และสำนักงาน ประกอบด้วย

1. อาคาร 2 ชั้น จำนวน 5 หลัง พื้นที่ใช้สอย 8,638 ตารางเมตร
2. อาคารหอพัก 5 ชั้น จำนวน 1 หลัง พื้นที่ใช้สอย 5,113 ตารางเมตร

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ตลอดเวลาโดยมีการสำรวจและจัดเตรียมอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการเรียนและการพักอาศัย สำหรับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทุกชั้นปี โดยอาจารย์พยาบาลและเจ้าหน้าที่สนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ เช่น การพัฒนาห้องสมุด และการพัฒนาสภาพแวดล้อม ฯลฯ

วัสดุอุปกรณ์ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีเอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แบ่งเป็นประเภทต่างๆ คือ

1. สื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพโปร่งใส ชุดเครื่องปฏิบัติการเสียง เครื่องเล่นเทป วีดีโอ เป็นต้น
2. สื่อการสอนประเภทวัสดุ ได้แก่ วีดิทัศน์ สไลด์ แผ่นใส CD-Rom CAI เทปเสียง แผ่นภาพ แผนภูมิ แผนที่ หุ่นจำลอง เป็นต้น

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้ดำเนินการสำรวจความเพียงพอของสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ ในการใช้งานตลอดเวลาเพื่อให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้ใช้ในการศึกษา

เทคโนโลยี วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาและการค้นคว้า สืบค้นข้อมูลทางวิชาการทั้งอาจารย์พยาบาลและนักเรียนพยาบาลศาสตร์ โดยใช้ระบบ LAN อินเทอร์เน็ตและระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งในขณะที่ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลนั้นระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (Management Information Systems: MIS) กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการปรับปรุงระบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานมากยิ่งขึ้น

ทรัพยากรด้านเวลา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้คำนึงถึงเวลาของผู้เรียน และเวลาของอาจารย์ผู้สอนที่จะใช้ในการเรียนการสอนและการค้นคว้าหาความรู้ประกอบกัน หลักสูตรพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีวิชาเรียนทั้งที่เป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งมีโครงสร้างหลักสูตรรายปีที่คิดเวลาเรียนเป็นชั่วโมง โดยมีการคิดเวลาเป็นคาบสอน คาบละ 1 ชั่วโมง เมื่อต้องมีการจัดการเรียนการสอนนอกเวลาราชการในบางครั้งจึงไม่กระทบกับเวลาและความปลอดภัยของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เนื่องจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นนักเรียนประจำหอพักภายในวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

แหล่งเรียนรู้

1. แหล่งเรียนรู้ภายใน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้สนับสนุนให้มีการจัดแหล่งเรียนรู้ภายในวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เพื่อให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้ใช้ในการศึกษาหาความรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ภายในวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้แก่ การจัดห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้สืบค้นข้อมูล ในด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและการบริการสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีความทันสมัย และมีเจ้าหน้าที่สนับสนุนคอยดูแลตลอดเวลา

2. แหล่งเรียนรู้ภายนอก วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้รับการสนับสนุนทางวิชาการจากหน่วยงานและองค์การภายนอกต่างๆ อาทิ กรมแพทย์ทหารอากาศหน่วยงานต่างๆ ของกองทัพอากาศ มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักพระราชวัง โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มูลนิธิต่างๆ สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยและสภาการพยาบาลฯ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ ทั้งในและนอกหลักสูตร

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ ดังนี้

1) ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goals and Values subsystem)

วัฒนธรรม วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2501 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพสำหรับแก้ไขปัญหาขาดแคลนพยาบาลในกองทัพอากาศ มีอายุการดำเนินงานยาวนานถึง 51 ปีเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่อบรมบุคคลพลเรือนหญิงให้เป็นพยาบาลวิชาชีพ (professional nurse) ที่ได้รับการยอมรับจากกองทัพอากาศและสังคม จึงมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งทั้งทางทหารและวิชาชีพการพยาบาล เน้นกฎระเบียบและความมีวินัย ตามที่ได้มีการสั่งสมรวมทั้งธรรมเนียมปฏิบัติแบบพยาบาลที่เน้นการอ่อนน้อมถ่อมตนของรุ่นน้องเมื่ออยู่กับรุ่นพี่ ผู้บริหารที่เข้ามาบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศทุกคนเป็นพยาบาลรุ่นพี่ที่มีอาวุโสทั้งทางทหารและอาวุโสรุ่นทางการพยาบาล ซึ่งแต่ละท่านจะมีวิธีการบริหารงานและกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความเชื่อและทัศนคติรวมทั้งวัฒนธรรมองค์การที่สืบทอดต่อกันมาจนเป็นประเพณีนิยม

ปรัชญา การผลิตบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมุ่งเน้นการฝึกอบรมบุคคลให้มีความรอบรู้ทางวิชาการ มีสมรรถนะหลักทางวิชาชีพการพยาบาล มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะทางทหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก มีจิตสำนึกในการดำรงศิลปวัฒนธรรมไทยเคารพในสถาบัน ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ปณิธาน “วิชาการดี จริยธรรมเด่น เน้นวินัย ใฝ่พัฒนา สู่สากล”

วิสัยทัศน์ เป็นสถาบันที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ มีศักยภาพในการผลิตพยาบาลให้เป็นคนดี เป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและการบริการ ภายในปี พ.ศ. 2551

วัตถุประสงค์ของสถาบัน

1. เพื่อผลิตบุคลากรพยาบาลระดับต้นและระดับวิชาชีพ ให้มีคุณภาพมีคุณสมบัติเพียบพร้อมทางด้านวิชาชีพการพยาบาลและทางกรทหารตามนโยบายกองทัพอากาศ
2. ให้ความรู้และฝึกอบรมแก่บุคลากรทางการพยาบาล รวมทั้งดำเนินการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ
3. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านสุขภาพอนามัยแก่ข้าราชการทหาร ครอบครัว และประชาชนทั่วไป
4. จัดและร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย และเพื่อเทิดทูนชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
5. บริหารจัดการตามแนวทางบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

นโยบาย

1. เร่งรัดนโยบายคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา โดยการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการศึกษาควบคู่กับการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและผดุงครรภ์รวมทั้งการเป็นพยาบาลทหาร
2. สร้างนักวิจัยและผลิตผลงานวิชาการโดยจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านเวลาและงบประมาณให้เอื้อต่อการผลิตผลงาน
3. เร่งสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของอาจารย์ โดยการส่งเสริมบทบาทอาจารย์ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม
4. เสริมบทบาทอาจารย์และนักศึกษาในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. เร่งเพิ่มศักยภาพสถาบัน โดยมุ่งพัฒนาระบบและกลไกประกันคุณภาพการศึกษา การเพิ่มจำนวนและสัดส่วนคณาจารย์ให้เป็นไปตามมาตรฐานสภาการพยาบาล และศักยภาพด้านวิชาการ ควบคู่กับเร่งดำเนินการด้านปัจจัยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีความเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
6. ปฏิรูประบบโครงสร้างกลไกบริหารจัดการ ให้มีความเป็นเอกภาพและประสิทธิภาพ โดยมุ่งสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
7. เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเรียนรู้ของบุคลากร

8. พัฒนาการบริหารจัดการด้านรายได้ การเงิน และทรัพย์สินของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์

1. แผนงานการจัดการศึกษา มี 1 โครงการ คือ โครงการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน

2. แผนงานผลิตผลงานและบริการวิชาการแก่สังคม มี 2 โครงการ คือ โครงการส่งเสริมการผลิตงานวิจัยและผลงานวิชาการ โครงการบริการวิชาการแก่สังคม

3. แผนงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มี 1 โครงการ คือ โครงการดำรงเอกลักษณ์ไทย

4. แผนงานกิจกรรมนักศึกษา มี 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาคุณลักษณะทางทหารของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ โครงการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนพยาบาล

5. แผนงานพัฒนาบุคลากร มี 2 โครงการ คือ โครงการปฏิรูปลงทุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงการพัฒนาการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์

6. แผนงานบริหารจัดการมี 8 โครงการ คือโครงการพัฒนาศักยภาพสถาบัน โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ โครงการพัฒนาห้องสมุด โครงการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก โครงการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร โครงการหารายได้ โครงการประหยัดพลังงาน งานบริหารงบประมาณและทรัพยากร

เป้าหมายของบุคคล อาจารย์พยาบาลทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อผลิตนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพพร้อมทั้งมีคุณลักษณะทางทหารที่ดี โดยมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการวิจัยเป็นฐาน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

2) ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical Subsystem)

องค์ความรู้ พ.ศ. 2537 วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้เข้าเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับพระราชทานปริญญาบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตซึ่งได้รับการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ทำให้ปัจจุบันมีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เปิดสอนในปัจจุบันจำนวน 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุงพ.ศ. 2546 สำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ชั้นปีที่ 2 – 4 และหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2551 ซึ่งผ่านการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการสภาการพยาบาล ครั้งที่ 3/51 เมื่อ 7 มี.ค. 51 (หนังสือสภาที่ สภ.พ.01/05/1626 ลง 25 มี.ค. 51) และจากกองทัพ

อากาศโดยผู้บัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศลงนามเมื่อ 10 มิ.ย. 51 (คำสั่ง กองทัพอากาศ(เฉพาะ) ที่ 55/51) เปิดใช้หลักสูตรสำหรับนักเรียนพยาบาลทหารอากาศชั้นปีที่ 1 ตั้งแต่ 1 มิ.ย. 51

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีระบบและกลไกในการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามคู่มือและขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศเป็นผู้ดำเนินการโดยมีการกำหนดเป้าหมายการผลิตบัณฑิตทุกหลักสูตร โดยกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตวัตถุประสงค์และการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในปรัชญา วัตถุประสงค์และสมรรถนะของหลักสูตร กำหนดผลลัพธ์ต่างๆ เช่น ค่าเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ผลการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยฯ นอกจากนั้นยังมีการเตรียมความพร้อมของหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรปรับปรุงทุกครั้ง โดยการประชาสัมพันธ์หลักสูตรด้วยการปิดป้ายประกาศ ประชุมเพื่อทำความเข้าใจและรับทราบร่วมกัน มีการเตรียมความพร้อมก่อนนำหลักสูตรไปใช้ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการของอาจารย์ การเตรียมความพร้อมผู้เรียน เรื่องการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรภายหลังจากพัฒนาหลักสูตรเสร็จสิ้นแล้วและนำหลักสูตรไปใช้ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศโดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนได้ทำการประเมินหลักสูตรโดยใช้ CIPP Model

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการศึกษา ค้นคว้า สืบค้น และสร้างองค์ความรู้ใหม่ตลอดเวลา โดยมีคณะกรรมการโครงการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลได้เผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการในการประชุมวิชาการและเผยแพร่ลงในวารสารวิชาการทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้ดำเนินการคัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลงาน/ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยไปพร้อมๆ กับการจัดทำฐานข้อมูลด้านการวิจัย เพื่อให้อาจารย์สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวได้ ซึ่งที่ผ่านมาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยของกรมแพทย์ทหารอากาศโดยมีหน้าที่สนับสนุนการสร้าง และเผยแพร่ผลงานวิจัยไปยังผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

เทคนิคการทำงาน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา โดยมีกลไกการให้ความรู้ความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแต่ละหลักสูตรรายวิชาว่าร่วมกันในทีมผู้สอน นำผลการประเมินของทั้งผู้เรียนและผู้สอนมานำเสนอและวางแผนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นทั้งในการจัดการเรียนการสอนครั้งใหม่ การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลร่วมกันนอกจากการทำงานแบบร่วมมือแล้ว วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศยังมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการทำงานร่วมกันใน

หลายๆกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนที่หลากหลาย ได้แก่ วิธีการเรียนที่ส่งเสริมการคิดวิจารณ์ญาณแบบ Four Hats (การสอนแบบหมวก 4 ใบเพื่อพัฒนาการคิดเชิงพุทธ) การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก PBL, การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Co-operative Learning), เทคนิคการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ, เทคนิคการเขียน Graphic Organizing เพื่อการเรียนรู้อย่างมีคุณค่า นอกจากนั้นอาจารย์พยาบาลยังมีการสอนแบบ Co-CIBS (Co-operative Learning and Conceptual Forming for Inquiries by Buddhism Strategies), Self study, Seminar, การจัดประชุมวิชาการ, การศึกษาดูงานและการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดฝึกวางแผนร่วมกัน โดยอาจารย์ใช้คำถามกระตุ้นและจัดให้มีใบงานอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็น Active Learner อาจารย์พยาบาลได้จัดให้มีการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งในเวลาและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมร่วมกัน นอกเวลาเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมโดยอาจารย์จะสอนสอดแทรกในทุกรายวิชาและทุกครั้งที่สามารถทำได้ พร้อมทั้งให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนทุกคน และทุกรายวิชาเพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบการรับรู้และความพึงพอใจของผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านได้นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อไป ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา อาจารย์พยาบาลจะเน้นให้มีการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีมากกว่า 1 อย่าง ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน, power point, ใบงาน, วิดีทัศน์, สไลด์, ภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้อง, ของจริงที่ใช้, หุ่นจำลองและบทกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมและส่งการบ้านทาง Internet การสาธิตและเพิ่มพูนการฝึกทักษะ

ในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจารย์พยาบาลจะดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์อย่างใกล้ชิดทำให้สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและสามารถสอนเพิ่มเติมในส่วนที่นักเรียนพยาบาลศาสตร์แต่ละคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และส่งเสริมความสามารถทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมตรงจุดเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพในแต่ละราย รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้โดยตรง ในกรณีที่ต้องการฝึกความชำนาญเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจในการฝึกปฏิบัติกับตัวผู้ป่วยจริงจึง อาจารย์พยาบาลจะมีการเตรียมความพร้อมผู้เรียนก่อนฝึกปฏิบัติจริงบนหอผู้ป่วยและใช้หุ่นจำลองในการเพิ่มพูนทักษะเช่น การฉีดยาทั้งทางหลอดเลือดและกล้ามเนื้อ การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การฝึกหัตถการทำคลอด การดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น ปัจจุบันเน้นการเพิ่มพูนฝึกหัตถการต่างๆที่อาจมีความเสี่ยง เพื่อลดความเสี่ยงลงและผู้เรียนมีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ผู้ป่วยมีความสุขสบาย และมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนพยาบาลศาสตร์เพิ่มมากขึ้น

การจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา อาจารย์พยาบาลจะเน้นความยืดหยุ่น มุ่งเน้นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ ดังนั้นอาจารย์พยาบาลจะเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองของความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีรูปแบบที่หลากหลายได้อย่างครอบคลุมให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนหรือส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ได้พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อย่างไรก็ตามบางสถานการณ์อาจมีการจำกัดด้วยทรัพยากรเวลาและปัจจัยอื่นๆ เพื่อตอบสนองของภารกิจด้านการทหาร หรือนโยบายของกองทัพอากาศ อาจารย์ผู้สอนจะปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยืดหยุ่นตามสถานการณ์จริง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชาที่กำหนดไว้เป็นหลักและมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนแม่บทในการจัดการศึกษาบางรายวิชา เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพจริงและเป็นประโยชน์กับนักเรียนพยาบาลศาสตร์

อาจารย์พยาบาลจะเป็นผู้วัดและประเมินผล การจัดการเรียนการสอนในทุกรายวิชา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรรายวิชา และการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา โดยวัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องตามสภาพจริง โดยทำการวัดและประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในประมวลรายวิชาและดำเนินการขั้นตอนในการวัดและประเมินผลของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

3) ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem) ประกอบด้วย

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรม โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังพลทั้งประเภทอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งพิจารณาจากอัตราการสูญเสียตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับอัตราส่วน อาจารย์พยาบาล:นักเรียน และสัดส่วนวุฒิกิจการศึกษาคณาจารย์ รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จากนั้นเจ้าหน้าที่กำลังพลของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจะรวบรวมความต้องการและเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อการสรรหา โดยมีระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งดำเนินงานโดย

1. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ จะมีส่วนร่วมในการสรรหาอาจารย์ทั้งโดยการคัดเลือกนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ ชั้นปีที่ 4 เพื่อเป็นอาจารย์ใหม่และคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลและ/หรือ หน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารอากาศที่มีความสมัครใจและมีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่กำหนดไว้ เพื่อการจัดวางลงตำแหน่งที่ต้องการ

2. กำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่งโดยวางแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้ง โดยการสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและ/หรือเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เช่น ปี 50 จัดอาจารย์ซึ่งกลับจากลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ลงตำแหน่งรองหัวหน้ากองการศึกษาและสนับสนุนให้ไปเผยแพร่งานวิจัย ณ ประเทศฟิลิปปินส์ สหรัฐอเมริกาและเกาหลี

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญ กำลังใจ มาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ กระทำโดยใช้ผลการประเมินมาพิจารณาการให้ขึ้นเงินเดือน กรณีไม่ใส่ใจในการปฏิบัติงานจะได้รับการประเมินอยู่ในเกณฑ์ต่ำและเรียกมาตักเตือน สำหรับบุคลากรที่มีคุณภาพจะได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าและมอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อให้แสดงศักยภาพและอาจได้รับการประเมินให้ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีระบบสวัสดิการสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง เช่น การให้กู้ยืมเงินสวัสดิการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ การช่วยเหลือเมื่อบุคลากรสายตรงเจ็บป่วยหรือถึงแก่กรรม การประชาสัมพันธ์/ดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบของทางราชการ เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าตอบแทนล่วงเวลา ฯลฯ สำหรับการส่งเสริมสุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีโครงการสถาบันส่งเสริมสุขภาพสำหรับบุคลากรทุกระดับและนักเรียนพยาบาลศาสตร์ซึ่งมีการดำเนินงานได้ตามแผนงานที่วางไว้ ในส่วนของกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพจะมีการทดสอบสมรรถภาพบุคลากรปีละ 2 ครั้ง คือเดือน ก.พ. และ ส.ค. ของทุกปี โดยรายงานผลการทดสอบสมรรถภาพแก่กรมแพทย์ทหารอากาศ บุคลากรใดมีน้ำหนักเกินเกณฑ์มาตรฐานจะได้รับการส่งต่อเข้าโครงการกองทัพอากาศไร้พุง ของกองเวชศาสตร์ป้องกันซึ่งมี รองผู้อำนวยการเป็นคณะกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของกรมแพทย์ทหารอากาศ นอกจากนี้ผู้บริหารได้พยายามสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่อย่างมีความสุขโดยการบริหารจัดการให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์เพียงพอพร้อมใช้งาน รวมทั้งการซ่อมแซมบำรุงรักษาสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ทัศนศึกษา และแสดงความยินดีในวาระพิเศษต่างๆ

ระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงาน กระทำโดยวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีนโยบายส่งเสริมศักยภาพบุคลากรทุกระดับ จึงมีการกระจาย/มอบหมายงานต่างๆทั้งงานประจำและงานพัฒนาให้ตามศักยภาพและประเมินผล/ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุง บุคลากรจึงเกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ เมื่อมีโอกาสจะได้รับการเสนอรายชื่อเพื่อรับการพิจารณาให้มีความก้าวหน้าต่อไป

แรงจูงใจ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการจูงใจในหลายรูปแบบทั้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การจัดสถานที่ในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ผู้บริหารมีการ

ยอมรับความสำเร็จในการทำงานและพอใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ มีการยกย่องชมเชยเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป มีการยอมรับในความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันมีการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ขึ้นการเลื่อนยศสูงขึ้นสนับสนุนให้ไปนำเสนอผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทั้งใน และต่างประเทศ นอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งการกำหนดนโยบายและวิธีการทำงานใหม่ๆ มีสวัสดิการที่ดี มีผลประโยชน์เกื้อกูล มีการให้ความรักความเข้าใจและความเอื้ออาทรกับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีความรัก ความผูกพันและความเสียสละต่อองค์กร แต่ปัญหาที่พบประการหนึ่ง คือ การเลื่อนยศให้สูงขึ้นนั้นเป็นไปได้ช้ามาก เนื่องจากตำแหน่งและอัตราในการบรรจุมีน้อย ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจะเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง โดยมีกระบวนการสรรหาตามขั้นตอนและระเบียบวินัยของกองทัพอากาศ โดยมีการดำเนินการเมื่อถึงวงรอบการดำรง/เปลี่ยนตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจะเสนอรายชื่อต่อเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศโดยพิจารณาผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การเข้าตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆที่ว่างลง ตั้งแต่ระดับรองผู้อำนวยการลงมาจนถึงระดับหัวหน้าแผนก ซึ่งมีการจัดลำดับ จากผลการประเมินตามแบบฟอร์มประเมินสมรรถนะข้าราชการของกองทัพอากาศ ซึ่งนับว่ามีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ปัจจุบันผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ทั้งที่อยู่ในตำแหน่งและผู้ที่อยู่ในตำแหน่งดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งแสดงให้เห็นได้จากการร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ นอกจากนั้นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กำหนดให้มีการประเมินศักยภาพและการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับในสถาบันโดยแบบประเมินผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯและทุกคนให้ความร่วมมือในการประเมินผลงานซึ่งกันและกัน และได้มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหารตามระบบของกองทัพอากาศ ในการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต่างๆ

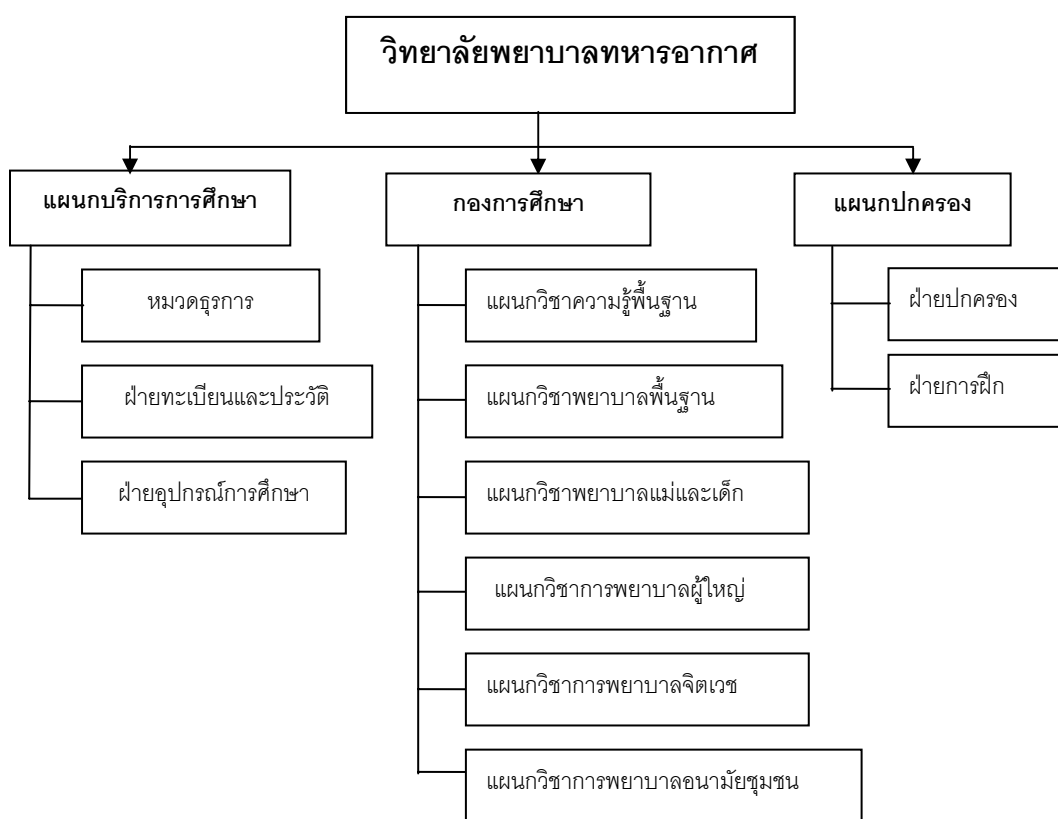
การติดต่อสื่อสาร วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการติดต่อสื่อสารเพื่อส่งข่าวสารความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ บำรุงขวัญ อำนาจงาน สร้างความสนใจและภูมิใจและไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาลงมาและจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นไปและผู้อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งรูปแบบและลักษณะในการติดต่อสื่อสารที่ใช้

ในวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งประกอบด้วยคำสั่งการด้วยวาจา

4) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structural subsystem)

การจัดโครงสร้างองค์กร วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ได้แบ่งส่วนราชการเป็น 1 กอง 2 แผนก ดังแสดงในแผนภูมิ

แผนภาพที่ 10 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ



แหล่งที่มา : วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ,รายงานการประเมินตนเอง ปีการศึกษา2551, หน้า 3

จากการจัดโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พบว่ามีการจัดโครงสร้างที่เป็นแบบเรียบง่าย (Flat Organization) มีสายการบังคับบัญชาเพียงชั้นเดียวไม่ยุ่งยากซับซ้อนทั้งกองการศึกษา แผนกปกครองและแผนกบริการการศึกษา จะขึ้นตรงกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศแต่เพียงผู้เดียว สำหรับแผนกวิชาต่างๆจะขึ้นตรงกับกองการศึกษาสำหรับ

คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ คณะกรรมการบริหารงานวิชาการและ
 คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นสายงานปรึกษา และรองผู้อำนวยการวิทยาลัย
 พยาบาลทหารอากาศ จะขึ้นตรงกับผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและทำงานตามที่ได้รับ
 มอบหมายจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ หัวหน้ากองการศึกษา หัวหน้าแผนก
 ปกครองและหัวหน้าแผนกบริการการศึกษา จะขึ้นตรงสายการบังคับบัญชากับผู้อำนวยการวิทยาลัย
 พยาบาลทหารอากาศและมีการประสานงานในระดับเดียวกัน

5. ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial Subsystem)

ด้านการวางแผน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มีการวางแผนด้านการบริหาร
 งานวิชาการร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งแผนงานประจำปี แผนยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว
 โดยแต่ละแผนก แต่ละกอง มีการวางแผนตามความจำเป็นของตนเอง และนำแผนต่างๆมาร่วม
 พิจารณาโดยการนำเสนอแผนงานทั้งหมด ต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
 ในภาพรวมเพื่อให้อาจารย์พยาบาล และบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาตัดสินใจ
 และรับรู้ในแผนงานต่างๆร่วมกันรวมถึงการกำหนดงบประมาณเพื่อเป็นการประมาณการค่าใช้จ่าย
 ตลอดทั้งปีและเป็นการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานแต่ละแผนเพื่อการดำเนินการต่อไป

ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการมอบหมาย
 งานให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ดังนั้นในการตัดสินใจที่อยู่ในขอบข่ายของงานตามตำแหน่ง
 ผู้บริหารในแต่ละระดับจะมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ กรณีที่เป็นปัญหาที่ต้องมีผลกระทบกับ
 บุคลากรหลายฝ่ายหลายแผนก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศจะประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง
 เพื่อหาข้อมูลก่อนการตัดสินใจ รวมทั้งใช้การประชุมคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลทหาร
 อากาศเพื่อร่วมกันคิดพิจารณาให้รอบคอบก่อนการตัดสินใจโดยปกติจะมีการประชุมคณะอาจารย์
 พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง แต่ในกรณีเร่งด่วนอาจมีการ
 ประชุมมากกว่า 1 ครั้ง

การปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและผู้นำทุกระดับมีการ
 บริหารงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจตาม
 ลำดับชั้นมีการร่วมกันวางแผนงานด้านการศึกษา ก่อนเปิดการศึกษาทุกปีการศึกษามีการดำเนินการ
 ตามแผนและมีการประเมินผลแผน รวมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้น ด้าน
 การบริหารงานวิชาการ ทั้งด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา มีกระบวนการให้
 ความรู้ความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎี

และภาคปฏิบัติ มีการนิเทศตามลำดับชั้นโดยอาจารย์พยาบาลที่มีอาวุโสและมีการสอนงานรวมทั้งเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง มีการทำงานร่วมกันในหลายๆกิจกรรม เช่น การจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนที่หลากหลาย มีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้กับอาจารย์พยาบาลบุคลากรและนักเรียนพยาบาลศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

การควบคุม วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีกระบวนการในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานในทุกด้านโดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้แน่ใจว่าอาจารย์พยาบาลและผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติถูกต้องตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ และหากมีการคลาดเคลื่อนก็ดำเนินการปรับเปลี่ยนแก้ไข เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และเพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพในเชิงบวกและได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารได้มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและ มีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนดโดยมีการควบคุมทั้งในด้านการใช้ทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานด้านผลงานที่เกิดขึ้น และการติดตามผลลัพธ์ (Outcomes) ว่าได้รับการยอมรับในหมู่ผู้รับบริการตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งส่งผลดีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศในภาพรวมในการควบคุม กำกับติดตามวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการจัดเก็บบันทึกข้อมูลไว้สำหรับการสืบค้นเพื่อพัฒนาต่อไป

ผลผลิต(output) นักเรียนพยาบาลศาสตร์สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีตามเป้าหมายที่กำหนดโดยผ่านเกณฑ์ทดสอบและได้มาตรฐาน ตามที่วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศและสภากาชาดพยาบาลกำหนดไว้ สำหรับผลการสอบประมวลความรู้ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์และการจัดอันดับของสถาบันมีความแตกต่างกันในแต่ละปี รวมทั้งผลการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 จากสภากาชาดพยาบาลในบางปียังไม่ได้ตามเกณฑ์และบางปีได้ตามเกณฑ์ แต่วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศต้องการให้จำนวนนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่สอบผ่านมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในทุกปี

ตอนที่ 3 ผลการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม โดยใช้ SWOT Analysis

จากการรวบรวมข้อมูลภาคสนามและแบบสอบถามของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลสามารถจำแนกออกเป็นสองส่วน คือส่วนแรกมีความคล้ายคลึงกัน และอีกส่วนหนึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนี้

ก. ข้อมูลที่มีความคล้ายคลึงกัน

1. ข้อมูลพื้นฐานและสภาพแวดล้อม ที่มีความคล้ายคลึงกัน คือ

1.1 **ประวัติและความเป็นมาของสถาบัน** ซึ่งมีภูมิหลังของการก่อตั้งโดยความต้องการพยาบาลวิชาชีพ(professional nurse) ของแต่ละกองทัพเพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลทหารและประชาชนทั่วไปทั้งในยามสงบและยามสงคราม

1.2 **ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลและบุคลากรของสถาบัน** มีความคล้ายคลึงกันโดยผู้บริหาร อาจารย์พยาบาลและบุคลากรส่วนใหญ่จะรับราชการทหารตามสังกัดของตนเองและผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลจะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและเป็นศิษย์เก่าของแต่ละสถาบัน หลังจากนั้นมีการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งสาขาทางการพยาบาล การบริหารการศึกษา วิจัยทางการศึกษา การวัดและประเมินผลและหลักสูตรอื่นๆตามความต้องการของแต่ละสถาบัน การได้มาของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกคนได้มาจากการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของแต่ละกองทัพ การได้มาของนักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นไปตามข้อกำหนด กฎระเบียบของกระทรวงกลาโหมและตามความต้องการของแต่ละกองทัพ อัตราส่วนระหว่างอาจารย์พยาบาลต่อนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เท่ากับ 1:8 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการพยาบาล มีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานและการอยู่ร่วมกันระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้องที่เข้มแข็งมีลักษณะของความตั้งใจ เสียสละ และทุ่มเททำงานจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับและศรัทธาจากนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ผู้ปกครอง สังคม และกองทัพไทย

1.3 **งบประมาณ** มีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากแต่ละกองทัพและมีเงินรายรับสถานศึกษาที่สามารถใช้ในการบริหารจัดการได้เหมือนกัน

1.4 **อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์** มีอาคาร สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการที่พอเพียง ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1.5 **เทคโนโลยีสารสนเทศ** มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทั้งระบบอินเทอร์เน็ตและระบบอินเตอร์เน็ต

2. ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม

วัฒนธรรมองค์กร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพเพื่อสนองความต้องการของกองทัพไทยและสังคม โดยมีการพัฒนาทั้งในด้านหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดดำเนินการในเวลาใกล้เคียงกัน คือ ประมาณ 40 – 50 ปีและเป็นที่ยอมรับจากสังคม มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งทั้งทางทหารและวิชาชีพการพยาบาล เน้นกฎระเบียบและความมีวินัยตามที่ได้มีการสั่งสม

มารวมทั้งธรรมเนียมปฏิบัติแบบพยาบาลที่เน้นการอ่อนน้อมถ่อมตนของรุ่นน้องเมื่ออยู่กับรุ่นพี่และเนื่องจากผู้บริหารที่เข้ามาบริหารงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลรุ่นพี่ที่มีอาวุโสทั้งทางทหารและอาวุโสทางการพยาบาลตามลำดับกันมา ซึ่งแต่ละท่านจะมีวิธีการบริหารงานและกลยุทธ์ที่แตกต่างกันไปตั้งนั้นเมื่อรุ่นพี่มาเป็นผู้บริหารในด้านค่านิยม ความเชื่อและทัศนคติรวมทั้งวัฒนธรรมองค์การที่สืบทอดต่อกันมา จึงไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยมากนัก

ปรัชญา วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีปรัชญาที่คล้ายคลึงกันโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจะเป็นการเพิ่มศักยภาพในการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ และพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมุ่งเน้นให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีมีคุณธรรม มีความรู้ มีความสามารถ มีวินัย มีการฝึกฝนตนเองให้ขยันหมั่นเพียรและเชี่ยวชาญ ชำนาญในการทำงาน มีคุณลักษณะทางทหารที่ดี รวมถึงการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดี ถือได้ว่าเป็นเจตนารมณ์ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของเด็กไทยที่สังคมปัจจุบันต้องการคือ ดี เก่งและมีความสุข ซึ่งปรัชญาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จึงเป็นหลักการที่สำคัญสำหรับอาจารย์พยาบาลในการอบรม สั่งสอนนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เพื่อให้มีคุณลักษณะตามปรัชญาที่กำหนดไว้

เป้าหมาย วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกันโดยพบว่าเป็นการกำหนดภาพรวมที่เกี่ยวกับอาจารย์พยาบาล บุคลากรสายสนับสนุนและนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ซึ่งมีทั้งภาพกว้างและเฉพาะเจาะจง ลักษณะของเป้าหมายมีทั้งเป้าหมายที่เกี่ยวกับโปรแกรมการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพระดับประเทศ การสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 ให้ได้มากกว่าร้อยละ 70 ทุกปีการศึกษา การสร้างผลงานวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นแหล่งบริการวิชาการและเป้าหมายที่เกี่ยวกับสังคม คือ ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีไทยในส่วนเป้าหมายที่เกี่ยวกับองค์การวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ทุกสถาบันเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและต้องการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจัดให้มีระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่ดีเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ

เป้าหมายของบุคคล อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ทุกคนมีเป้าหมายที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อผลิตนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพระดับประเทศ รวมทั้งมีคุณลักษณะทางทหารที่ดีโดยมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

นโยบาย วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นสถาบันการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนเป็นภารกิจสำคัญควบคู่ไปกับการวิจัยและการให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการใช้ภูมิปัญญาไทยเพื่อการเรียนการสอนและการที่เน้นการ ประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ให้มีประสิทธิภาพภายใต้ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกโดยวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหมได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานไว้ครบทุกด้านทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านกิจการพัฒนานักเรียน/นักศึกษาด้านการวิจัยและผลงานทางวิชาการ ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการใช้ภูมิ ปัญญาไทยรวมทั้งด้านบริหารจัดการ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและมีจัดระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การเงิน งบประมาณพัสดุเทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุน ที่มีประสิทธิภาพสามารถเอื้อต่อการ ดำเนินงานตามพันธกิจของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมได้

วัตถุประสงค์ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน โดยเน้นที่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและได้ตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล การสร้างผลงาน วิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นแหล่งให้บริการวิชาการทางการ พยาบาลแก่ทหาร ครอบครัวและประชาชน รวมทั้งการส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและการใช้ภูมิปัญญาไทย

3. ระบบย่อยด้านเทคนิค

องค์ความรู้ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีองค์ความรู้ที่เหมือนกันทั้งใน ด้านการศึกษาและการพยาบาลในทุกสาขาวิชา และมีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีวิชาแกน ของหลักสูตรเหมือนกัน และต้องผ่านการอนุมัติหลักสูตรจากสภาการพยาบาลก่อนนำไปใช้จริง เหมือนกัน

ปรัชญาหลักสูตร หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหมเป็นหลักสูตรที่มีการจัดเนื้อหาสาระ ในรายวิชาที่เน้นความเชื่อมโยงและความ ต่อเนื่องแบบบูรณาการ โดยกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของผู้เรียนให้เป็นพยาบาลที่มีความพร้อมในการทำงานในยุคการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติการพยาบาล มีสมรรถนะการพยาบาลทั่วไปและสมรรถนะ การพยาบาลทหาร สามารถปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างๆของกองทัพและโรงพยาบาลอื่นๆทั่วไป รวมทั้งสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน

เทคนิคการทำงาน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตโดยมีกลไกการให้ความรู้ ความเข้าใจกับอาจารย์พยาบาลผู้สอนถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจัดให้มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของแต่ละหลักสูตรรายวิชาร่วมกันในที่ที่ผู้สอน นำผลการประเมินของทั้งผู้เรียนและผู้สอนมานำเสนอและวางแผนในการจัดการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นทั้งในการจัดการเรียนการสอนครั้งใหม่ การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลร่วมกัน นอกจากการทำงานแบบร่วมมือแล้ว วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการทำงานร่วมกันในหลายๆกิจกรรม เช่นการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนพยาบาลศาสตร เพื่อให้ได้เรียนรู้วิธีการเรียนที่หลากหลาย ได้แก่การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Base Learning), การเรียนรู้แบบร่วมมือ(Co-operative Learning), เทคนิคการทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง(Self study),การสัมมนา(Seminar),การจัดประชุมวิชาการ,การศึกษาดูงานและการกระตุ้นให้นักเรียนพยาบาลศาสตรได้ฝึกคิด ฝึกวางแผนร่วมกันโดยอาจารย์ใช้คำถามกระตุ้นและจัดให้มีใบงานอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพยาบาลศาสตรเป็น Active Learner อาจารย์พยาบาลได้จัดให้มีการศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งในเวลา และศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมร่วมกันนอกเวลาเรียนมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยอาจารย์จะสอนสอดแทรกในทุกรายวิชาและทุกครั้งที่สามารถทำได้ พร้อมทั้งให้นักเรียนพยาบาลศาสตรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนทุกคนและทุกรายวิชา เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบการรับรู้ และความพึงพอใจของนักเรียนพยาบาลศาสตรในกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์ผู้สอนแต่ละท่านได้นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเองต่อไป ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาอาจารย์พยาบาลจะเน้นให้มีการใช้สื่อการสอนและเทคโนโลยีมากกว่า 1 อย่าง ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน, power point, ใบงาน, วิดีทัศน์, สไลด์, ภาพยนตร์ที่เกี่ยวข้อง, ของจริงที่ใช้, หุ่นจำลองและบทกิจกรรม เพื่อให้นักเรียนพยาบาลศาสตรได้ค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมและส่งการบ้านทาง Internet การสาธิตและเพิ่มพูนการฝึกทักษะ

การจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น อาจารย์พยาบาลจะดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตรอย่างใกล้ชิด ทำให้สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของนักเรียนพยาบาลศาสตรได้อย่างถูกต้อง และสามารถสอนเพิ่มเติมในส่วนที่นักเรียนพยาบาลศาสตรแต่ละคน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา และส่งเสริมความสามารถทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมตรงจุดเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพยาบาลศาสตรได้พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพในแต่ละราย รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนพยาบาลศาสตรได้โดยตรง ในกรณีที่ต้องการฝึกความชำนาญ

เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความมั่นใจ ในการฝึกปฏิบัติกับตัวผู้ป่วยจริงจัง อาจารย์พยาบาลจะมีการเตรียมความพร้อมนักเรียนพยาบาลศาสตร์ก่อนฝึกปฏิบัติจริงบนหอผู้ป่วย และใช้หุ่นจำลองในการเพิ่มพูนทักษะเช่น การฉีดยาทั้งทางหลอดเลือดและกล้ามเนื้อ การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การฝึกหัดถักการท่าคลอด การดูแลเด็กเล็ก เป็นต้น ซึ่งหุ่นยางจำลองเหล่านี้เป็นนวัตกรรมที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก่วมกับอาจารย์จากศูนย์อำนวยการแพทย์พระมงกุฎเกล้า ได้ร่วมกันคิดและประดิษฐ์ขึ้น ซึ่งปัจจุบันเน้นการเพิ่มหุ่นยางจำลองฝึกหัดถักการต่างๆที่อาจมีความเสี่ยง เพื่อลดความเสี่ยงลงและนักเรียนพยาบาลศาสตร์มีความมั่นใจเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้ผู้ป่วยมีความสุขสบาย และมีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของนักเรียนพยาบาลศาสตร์มากขึ้น

การจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชา อาจารย์พยาบาลจะเน้นความยืดหยุ่นมุ่งเน้นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลองและภาคปฏิบัติ ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจะเน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถตอบสนองความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่มีรูปแบบที่หลากหลาย ได้อย่างครอบคลุมให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์ทุกคน หรือส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ อย่างไรก็ตามบางสถานการณ์อาจมีการจำกัดด้วยทรัพยากร เวลาและปัจจัยอื่นๆเพื่อตอบสนองด้านการทหาร หรือนโยบายของกองทัพบก อาจารย์ผู้สอนจะปรับวิธีการจัดการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ ให้มีความเหมาะสมยืดหยุ่นตามสถานการณ์จริง โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รายวิชาที่กำหนดไว้เป็นหลัก และมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด รวมทั้งอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนแม่บทในการจัดการศึกษาบางรายวิชาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพจริง และเป็นประโยชน์กับนักเรียนพยาบาลศาสตร์

อาจารย์พยาบาลจะเป็นผู้วัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนในทุกรายวิชา โดยคำนึงถึงความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรรายวิชา และการจัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาโดยวัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องตามสภาพจริงโดยทำการวัดและประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในประมวลรายวิชาและดำเนินการตามขั้นตอนในการวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน

สิ่งอำนวยความสะดวก วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์พยาบาล ในการจัดการเรียนการสอนในจำนวนที่พอเพียงต่อการดำเนินงาน ทั้งสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแต่ก็มีความแตกต่างกันที่ขนาดของห้องทำงาน ความสะดวกสบายตามตำแหน่งและตามชั้นยศและความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละสถาบันด้วย

สื่อโสตทัศนูปกรณ์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกสถาบันมีสื่อโสตทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดการศึกษาในจำนวนที่พอเพียง แต่บางสถาบันสื่อ โสตทัศนูปกรณ์มีสภาพเก่าชำรุด

และไม่ทันสมัย ในขณะที่บางสถาบันมีการผลิตนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและราคาถูกไว้ใช้เองได้

4. ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem)

ทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีอาจารย์พยาบาลและบุคลากรที่มีค่าต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสถาบัน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความเสียสละและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเพื่อต้องการให้สถาบันสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์พยาบาลและบุคลากรของแต่ละสถาบัน กล่าวว่า การมองเห็นนักเรียนพยาบาลศาสตร์แต่ละรุ่นสำเร็จการศึกษาได้แต่งชุดครุยรับปริญญาและได้สวมหมวกสีขาวที่มีแถบสีดำบนหมวกทำให้อาจารย์พยาบาลรู้สึกปลื้ม ในผลสำเร็จที่ตนเองได้ร่วมกันสร้าง อาจารย์พยาบาลทุกคนมีการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการพยาบาลและด้านอื่นๆตลอดเวลา แม้ว่าสภาการพยาบาลจะกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องมีการพัฒนาโดยกำหนดเป็นค่าคะแนน 50 คะแนนต่อปี แต่อาจารย์พยาบาลจะมีคะแนนในการพัฒนาความรู้นเกินกว่าที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ทุกปี

ทัศนคติ จากการสังเกตและการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการพบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลและต่อกองทัพที่ตนเองสังกัดอยู่ไม่แตกต่างกันอาจารย์พยาบาลทุกคนรักและภาคภูมิใจในอาชีพพยาบาล และการเป็นทหารที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและยังได้ช่วยเหลือดูแลให้การพยาบาลผู้อื่นให้ได้รับความสุขสบายในยามเจ็บป่วย และส่งเสริมสุขภาพให้กับผู้ที่มีภาวะปกติ ให้สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การเป็นทหารยังมีบทบาทในการให้การส่งเสริม ป้องกันและดูแลรักษาพยาบาลให้ทหารในยามที่เจ็บป่วยจากการป้องกันรักษาอธิปไตยของประเทศ และในยามปกติ รวมทั้งยังช่วยเหลือในภารกิจต่างๆที่กองทัพไทยมอบหมาย และจากการต้องทำหน้าที่เป็นครูที่ต้องให้ความรู้ในด้านการพยาบาล และด้านการดำรงชีวิตในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ให้กับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ทำให้อาจารย์พยาบาลทุกคนทุ่มเทแรงกาย แรงใจ เสียสละทั้งเวลาและทรัพยากรที่พึงให้ได้กับลูกศิษย์จึงเป็นความรู้สึกรัก และผูกพันต่อสถาบันและต่ออาชีพที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่

แรงจูงใจ อาจารย์พยาบาลและบุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงในการทำงานมีการให้เกียรติซึ่งกันและกันมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนและมีสวัสดิการที่ดีตามระบบราชการแต่ปัจจุบันวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทุกสถาบันมีปัญหาเกี่ยวกับอัตราหรือตำแหน่งทางทหารทำให้การเลื่อนยศและตำแหน่งไม่เป็นไปตามวาระที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นเหตุผลหลักประการหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมบางคนต้องย้ายเพื่อไปรับตำแหน่ง

ที่สูงขึ้นในหน่วยงานอื่นของกองทัพหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพื่อไปทำงานในมหาวิทยาลัย เอกชนต่างๆ

ภาวะผู้นำ ผู้บริหารทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แม้จะเป็นทหารแต่ก็เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยทุกสถาบันผู้นำ/ผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีบุคลิกภาพที่เอื้ออาทร สง่ามากสมกับเป็นพยาบาล แต่มีความเข้มแข็งในระเบียบวินัย ทุกสถาบันมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลของตนเอง ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลและตัดสินใจในภารกิจต่างๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อสถาบันนอกจากนั้นผู้นำ/ผู้บริหารยังเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้วิสัยทัศน์และดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่ เอื้อประโยชน์ให้กับสถาบันโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากการร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ และจากการกระทำต่างๆ เพื่อสถาบัน นอกจากนั้น ผู้นำ/ผู้บริหารทุกคนของทุกสถาบันต้องผ่านการอบรมในหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารของแต่ละกองทัพมาก่อนทั้งสิ้น เช่น หลักสูตรชั้นนายพัน/นายนาวา หลักสูตรนายทหารอาวุโส และหลักสูตรบริหารสายแพทย์ชั้นสูง ฯลฯ เป็นต้น

การติดต่อสื่อสาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีการติดต่อสื่อสารเพื่อส่งข่าวสาร ความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ บำรุงขวัญ อำนาจงาน สร้างความสนใจและภูมิใจ และไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคลากรระดับต่างๆ ไม่แตกต่างกันโดยมีการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาลงมาและจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นไป รวมทั้งผู้อยู่ในระดับเดียวกันซึ่งรูปแบบและลักษณะในการติดต่อสื่อสารที่ใช้ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

5. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structural subsystem)

การจัดโครงสร้างองค์กร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีการจัดโครงสร้างตามข้อกำหนดของแต่ละกองทัพซึ่งเป็นโครงสร้างที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อนเหมือนกัน โดยวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศมีการจัดโครงสร้างในลักษณะเดียวกัน คือ ภาควิชาต่างๆหรือแผนกวิชาต่างๆขึ้นตรงต่อกองการศึกษาเหมือนกันแต่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมีการจัดโครงสร้างที่แตกต่างออกไปโดยภาควิชาต่างๆ ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือซึ่งในการดำเนินงานก็มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมต่อการจัดโครงสร้างของแต่ละสถาบัน เพื่อให้เอื้อและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

6. ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial Subsystem)

เป้าหมายการบริหาร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีเป้าหมายในการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการเหมือนกันโดยให้อาจารย์พยาบาลและบุคลากรสายสนับสนุนมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และนโยบายของสถาบันร่วมกัน โดยเป้าหมายการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถาบัน

การวางแผน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีการวางแผนงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในภาควิชาของตนเองและระหว่างภาควิชา โดยมีกองการศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลให้การดำเนินงานด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนร่วมกันก่อนเปิดการศึกษา ระหว่างการจัดการศึกษารวมทั้งหลังเสร็จสิ้นการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา เพื่อเป็นการประเมินปัญหา ข้อขัดข้องต่างๆและวางแผนแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นในปีต่อไปแต่เป็นการดำเนินการภายในสถาบันของตนเองเท่านั้น

ด้านการตัดสินใจ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้างการจัดองค์กรเหมือนกัน โดยเป็นการตัดสินใจตามลำดับชั้นของตำแหน่งภายใต้ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย แต่ในกรณีที่เกินอำนาจก็จะส่งต่อไปยังผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการที่สูงขึ้นตามลำดับ แต่ถ้าในกรณีที่มีผลกระทบต่อคนในองค์กรผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทุกสถาบันจะมีการเชิญประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาปรึกษาหาข้อมูลในการตัดสินใจ เนื่องจากต้องมีข้อมูลจากหลายฝ่ายมาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจนั้นๆ และเมื่อต้องการแจ้งเพื่อทราบหรือต้องการขอความคิดเห็นจากคณะอาจารย์ทั้งหมดในบางเรื่องก็จะเชิญประชุมคณะอาจารย์พยาบาลและบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อพิจารณาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ โดยปกติจะมีการประชุมคณะอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลทุกสถาบันอย่างน้อยเดือนละประมาณ 1 ครั้ง

การจัดองค์กร วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แบ่งส่วนราชการหลักๆ เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนงานศึกษา ส่วนงานปกครองและส่วนที่เป็นงานธุรการหรืองานอำนวยการ สำหรับงานศึกษาจะแบ่งออกเป็นภาควิชาหรือแผนกต่างๆ ตามสาขาทางการพยาบาลที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามชื่อที่เรียกโดยเป็นการจัดองค์กรเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลของแต่ละสถาบันและแบ่งตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของอาจารย์พยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกเฉพาะทางหรือการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลยังต้องเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ของสถาบันและกองทัพอีกด้วยส่งผลให้อาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทุกสถาบันมีงานที่ต้องรับผิดชอบหลายอย่าง และหลายบทบาทในขณะเดียวกัน

การควบคุม วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีระบบควบคุมและการประเมินผลอาจารย์พยาบาลรวม ทั้งบุคลากรสายสนับสนุนตามระบบราชการโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเหมือนกัน ซึ่งจะมีการประเมินผลการทำงานตลอดเวลาและมีการนำผลการประเมินมาแจ้งแก่อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมินเพื่อการแก้ไขปรับปรุง สำหรับการควบคุมด้านการเงิน มีเจ้าหน้าที่ด้านงบประมาณในการกำกับ ติดตามและควบคุมดูแลตามระเบียบราชการ

ด้านที่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 สรุปประเด็นที่แตกต่างตามแนวคิดทฤษฎีระบบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ระบบ/ ระบบย่อย	ประเด็น	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
ปัจจัยป้อน และสภาพแวดล้อม	1. ที่ตั้งสถานศึกษา - สถาปนามิศาสตร์	ตั้งอยู่กลางเมืองหลวง	ตั้งอยู่ในเขตเมือง	ตั้งอยู่ในเขตเมือง
	- สภาพเศรษฐกิจ	รับราชการ และประชาชนส่วนใหญ่ มีอาชีพค้าขาย ทำธุรกรรมการเงิน	รับราชการ และประชาชนส่วนใหญ่ มีอาชีพรับจ้าง	รับราชการ และประชาชนส่วนใหญ่ มีอาชีพค้าขายทำธุรกรรมการเงิน
	- สภาพแวดล้อม/ สภาพกายภาพ	มีพื้นที่กว้างขวาง สถานที่ ดำเนินการ 5 อาคารขนาดใหญ่	มีพื้นที่ 5049 ตารางเมตร สถานที่ดำเนินการ 2 อาคาร	มีพื้นที่ 11 ไร่ 2 งาน 57 ตารางวา สถานที่ดำเนินการ 3 อาคาร
	- แหล่งเรียนรู้	มีแหล่งเรียนรู้หลากหลายทั้ง ภายในและภายนอกจำนวนมาก	มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอก	มีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอก
	2. บุคลากร - ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล - ระดับการศึกษา - จำนวนนักเรียนพยาบาลศาสตร์	49 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาโทมากที่สุด ประมาณ 398 คนเพศหญิง, ชาย	39 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาโทมากที่สุด ประมาณ 197 คน เพศหญิง	38 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ ปริญญาโทมากที่สุด ประมาณ 262 คนเพศหญิง, ชาย
	3. งบประมาณ ต่อปี	ประมาณ 50 ล้านบาท	ประมาณ 30 ล้านบาท	ประมาณ 28 ล้านบาท
	4. วัสดุอุปกรณ์	ทันสมัยมากและจำนวนพอเพียง	ทันสมัยและจำนวนพอเพียง	ทันสมัยและจำนวนพอเพียง
	5. เทคโนโลยี	มีระบบที่ใช้งานได้และทันสมัย	มีระบบที่ใช้งานได้	มีระบบที่ใช้งานได้

ตารางที่ 16 (ต่อ)สรุปประเด็นที่แตกต่างตามแนวคิดทฤษฎีระบบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จำแนกประเด็นตามกรอบแนวคิดทฤษฎีระบบ				
1. เป้าหมายและค่านิยม	- วัฒนธรรมองค์กร	- ระบบรุ่นพี่ รุ่นน้องพยาบาล - การทำงานเป็นทีม - วินัยทหาร - องค์กรขนาดใหญ่	- ระบบรุ่นพี่ รุ่นน้องพยาบาล - การทำงานเป็นทีม - วินัยทหาร - องค์กรขนาดเล็ก	- ระบบรุ่นพี่ รุ่นน้องพยาบาล - การทำงานเป็นทีม - วินัยทหาร - องค์กรขนาดเล็ก
	- นโยบาย	- ด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาล - ด้านการพัฒนาบุคลากร - ด้านการพัฒนานักเรียน - ด้านงานวิชาการและวิจัย - ด้านบริการวิชาการแก่สังคม - ด้านการบริหารจัดการ	- ด้านการศึกษา - ด้านการพัฒนานักเรียน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านพัฒนาบุคลากร	- คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา - สร้างนักวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ - พัฒนาอาจารย์และนักศึกษา - พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาและศักยภาพสถาบัน - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
	- เป้าหมาย	- ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ - สร้างผลงานวิจัย - เป็นแหล่งบริการวิชาการ - พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ - สอบผ่านฯ มากกว่าร้อยละ 70	- ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ - มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ - มีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ - มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ - สอบผ่านฯ มากกว่าร้อยละ 70	- ผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ - มีผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ - มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย - บริหารจัดการรายได้ การเงินและทรัพยากรมีประสิทธิภาพ - สอบผ่านฯ มากกว่าร้อยละ 70

ตารางที่ 16 (ต่อ) สรุปประเด็นที่แตกต่างตามแนวคิดทฤษฎีระบบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ระบบ/ ระบบย่อย	ประเด็น	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก	วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ	วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
ด้านเทคนิค	องค์ความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต - หลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล - หลักสูตรบริหารการพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต 	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต - หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตระดับต้น
	เทคนิคการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม - การทำงานแบบมีส่วนร่วม - การใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี - การนิเทศ และอบรมในงาน - การใช้ e-learning, e-library - การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในงานธุรการ 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม - การทำงานแบบมีส่วนร่วม - การใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี - การนิเทศ และอบรมในงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานเป็นทีม - การทำงานแบบมีส่วนร่วม - การใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี - การนิเทศ และอบรมในงาน
ด้านจิต - สังคม	ทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีระดับการศึกษาสูง - มีความรู้ ความสามารถ - เป็นศิษย์เก่าของสถาบัน - มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน - เลื่อนยศก่อนข้างข้า 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระดับการศึกษาสูง - มีความรู้ ความสามารถ - เป็นศิษย์เก่าของสถาบัน - มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน - เลื่อนยศข้า 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระดับการศึกษาสูง - มีความรู้ ความสามารถ - เป็นศิษย์เก่าของสถาบัน - มีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน - เลื่อนยศข้า
ด้านโครงสร้าง	ลักษณะการจัดโครงสร้าง	3 ระดับ	2 ระดับ	3 ระดับ

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ได้ดังนี้

จุดแข็ง(Strength) มีหลายประการ ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อม(Environment)

1. ตั้งอยู่ในเขตเมือง การคมนาคมสะดวกสามารถเดินทางไปสถานที่ราชการและแหล่งเรียนรู้ได้สะดวก
2. มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมดี สะอาด ปลอดภัยเป็นระเบียบทำให้นักเรียนพยาบาล ศาสตรมีความสะดวกในการเรียนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
3. อยู่ใกล้โรงพยาบาลและแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งชุมชนในวิชาการพยาบาล อนามัยชุมชน ทำให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)

1. บุคลากร ด้านผู้บริหาร พบว่าเป็นศิษย์เก่าของแต่ละสถาบันมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและคุณลักษณะขององค์กรเป็นอย่างดีสามารถเข้าใจและเข้าถึงอาจารย์พยาบาลและบุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดีมีวุฒิการศึกษาสูงมีความยืดหยุ่นและเป็นประชาธิปไตย เป็นนักพัฒนาและเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านอาจารย์ พบว่าอาจารย์พยาบาลทุกสถาบันมากกว่าร้อยละ 85 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความเชี่ยวชาญในการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลในสาขาการพยาบาล และมีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปีซึ่งเป็นวัยแห่งการทำงานและเรียนรู้ได้ง่าย มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับดีมีอัตราส่วนอาจารย์พยาบาลต่อนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เท่ากับ 1 : 8 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาล ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 10 – 15 ปี ทำให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำเป็นอย่างดี บุคลากรสนับสนุนมีความรู้ ความสามารถในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย เช่น ด้านการผลิตสื่อและสื่อทัศนูปกรณ์และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. นักเรียนพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วยนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่เป็นเพศหญิงและชาย มีจำนวนที่แตกต่างกันตามความต้องการของแต่ละสถาบัน โดยทุกคนมีความรู้ และมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยพยาบาลแต่ละกองทัพอำหนด
3. มีสื่อและสื่อทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัย และจำนวนเพียงพอต่อการใช้งานของทั้งอาจารย์พยาบาล และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (self-directed learning)

4. มีหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ได้มาตรฐาน และได้รับการอนุมัติจากสภาการพยาบาล รวมทั้งได้รับการยอมรับจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

5. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ทั้งในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา (intranet and internet) บางสถาบันเริ่มมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในงานธุรการ การจัดการเรียนการสอนและห้องสมุด เช่น การส่งการบ้านด้วยระบบ e-mail บางสถาบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงทำหน้าที่ดูแลระบบอย่างต่อเนื่องโดยมีอาจารย์พยาบาลคอยให้ข้อเสนอแนะและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

6. ด้านโครงสร้างหน่วยงาน พบว่า มีการจัดโครงสร้างหน่วยงานเป็นไปตามระเบียบของแต่ละกองทัพบกมีการจัดองค์กรที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อนมีการจัดการองค์การศึกษา/ฝ่ายวิชาการอย่างชัดเจน ทำให้การบริหารงานวิชาการดำเนินการได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม ทันเวลาและสามารถปรับเปลี่ยนระบบการดำเนินงานได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7. มีสถานที่ในการดำเนินงานด้านการศึกษาอย่างเพียงพอทั้งอาคารเรียน ห้องเรียนขนาดต่างๆ ห้องประชุม ห้องสัมมนาและห้องใช้สอยอื่นๆที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานและพร้อมปรับเปลี่ยนสำหรับการใช้สอยในด้านต่างๆ

ด้านกระบวนการ (Process)

1. มีนโยบายและแผนปฏิบัติการ และปฏิทินการปฏิบัติงานด้านวิชาการประจำปีที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสถาบัน โดยกองการศึกษา/ฝ่ายวิชาการ จัดให้มีการประชุมร่วมกันทุกภาควิชา/แผนกวิชา ทำให้อาจารย์พยาบาลทุกคนสามารถรับรู้แผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. การจัดการเรียนการสอน อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่รับรู้ในการกำหนดสิ่งที่ต้องรู้ (Knowledge Identification) โดยการกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้และมีการประชุมคณะกรรมการต่างๆรวมทั้งมีการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquires) ด้วยวิธีการต่างๆ นอกจากนั้นในด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครบทุกด้าน ทั้งผู้เรียน ผู้สอนและผู้เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการประเมินหลักสูตรและส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งในด้านการให้ความรู้และการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งทรัพยากรบุคคล และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

3. มีการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย และมีกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรายวิชา นอกจากนี้ยังบูรณาการการจัดการเรียนการสอนร่วมกับบริการวิชาการแก่สังคมเพิ่มขึ้นในหลายรายวิชา ช่วยทำให้เกิดประโยชน์ทั้งอาจารย์ผู้สอน ผู้เรียนและผู้รับบริการ ช่วยให้เกิดเวลาในการทำงานและเกิดการประสานประโยชน์อย่างคุ้มค่าในทุกๆกิจกรรม

4. มีการพัฒนาระบบและกลไก ในด้านการหาแหล่งในการเผยแพร่งานวิจัยได้อย่างเป็นรูปธรรมค่อนข้างชัดเจน มีการจัดหาเวทีทางวิชาการทั้งภายในและนอกประเทศ พร้อมทั้งหาเงินทุนสนับสนุนให้อาจารย์มีประสบการณ์ในการเผยแพร่งานวิจัยได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

5. คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลแต่ละสถาบันมีความรับผิดชอบ และให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน หรือตามที่คุณบังคับบัญชาสั่งการโดยมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและแสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศและการวัดประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

6. อาจารย์พยาบาลชั้นยศตั้งแต่นาวาโท นาวาอากาศโท และพันตรีหญิงลงมาต้องทำหน้าที่นายทหารเวรปกครองทุกคนเป็นเวลา 24 ชั่วโมง เพื่อดูแลนักเรียนพยาบาลศาสตร์นอกเวลา ราชการทั้งด้านสุขภาพและด้านการเรียนรู้นอกเวลา หรืออาจเป็นการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่มีปัญหาในการเรียน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นเป็นกันเองระหว่างอาจารย์กับลูกศิษย์ โดยอาจารย์พยาบาลจะเข้าเวรนายทหารปกครองประมาณเดือนละ 1-2 ครั้งในวันธรรมดา และประมาณ 2 เดือนต่อครั้งในวันหยุดราชการ

7. นักเรียนพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นนักเรียนประจำหอพักโดยพักอยู่รวมกันในหอพักที่วิทยาลัยพยาบาลแต่ละสถาบันจัดไว้ให้ ซึ่งมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีและอยู่ในอาณาเขตเดียวกับโรงพยาบาลของแต่ละกองทัพ เมื่อต้องการศึกษาหรือเก็บข้อมูลผู้ป่วยเพิ่มเติมแบบกรณีศึกษาก็สามารถทำได้ทันที

8. อาจารย์พยาบาลเสียดสละ อุทิศตนและทุ่มเทในการสอน รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่นักเรียนพยาบาลศาสตร์ทั้งในด้านการเรียนและการทำกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

9. มีการนำกิจกรรมและโครงการทางวิชาการในด้านคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามามีบูรณาการกับการเรียนการสอนทั้งในวิชาการพยาบาลและการศึกษาทั่วไป

10. อาจารย์พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยและใช้ผลการวิจัยเพื่อการจัดการเรียนการสอน บางสถาบันมีสำนักงานวิจัยที่สนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลทำวิจัยและจัดเก็บรวบรวมงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อการสืบค้นใช้งาน

11. มีระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา ที่ประกอบด้วย การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพและนำผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพมาปรับปรุง และพัฒนางานทางการศึกษา และหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาและคณะกรรมการการจัดการความรู้ในแต่ละสถาบัน

12. มีสถานที่ที่สามารถทำเป็นศูนย์สื่อและมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ นักเรียน ทบพทวน/ เรียนรู้ได้ตลอดเวลาพร้อมทั้งมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้คอยดูแล

13. ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลทุกสถาบัน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทุกมิติ และให้ความสำคัญและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลมีการเพิ่มศักยภาพและมีความกระตือรือร้นในการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการจัดประชุม สัมมนาทางวิชาการเป็นประจำ
14. มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง เช่น การจัดการเรียนการสอนในหลายวิชาที่มีลักษณะการสอนเป็นทีมคณาจารย์ และมีการสอนแบบบูรณาการในรายวิชาทางการพยาบาลมากขึ้น
15. มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ด้านวิชาการอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีการประชุมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกระดับรับทราบ และมีการเผยแพร่ความรู้ในลักษณะบทความทางวิชาการและบทความวิจัยในเอกสารของวิทยาลัยพยาบาล เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
16. อาจารย์พยาบาลบางสถาบันสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ทำให้มีความรู้ในด้านภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี และสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ด้านภาษาสู่เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันได้ และสามารถจัดโครงการภาษาอังกฤษให้กับนักเรียนได้ฝึกฝนทักษะ
17. มีการดำเนินงานด้านวิจัยที่เป็นระบบส่งผลดีต่อการบริหารงานวิชาการของสถาบัน
18. มีการติดตามประเมินผลบัณฑิตอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำผลการประเมินมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
19. มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้ในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบุคลากรทุกคนมีการใฝ่หาความรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา
20. มีการประชุมร่วมกันระหว่างคณาจารย์ในภาควิชา/แผนกวิชาเพื่อสร้างความรู้ใหม่ๆ และร่วมกันคิดวิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อหาทางแก้ไขพัฒนาให้ดีขึ้นรวมทั้งมีการจัดเก็บข้อมูลในด้านต่างๆ เพื่อการสืบค้นและการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์
21. มีการนิเทศงานอาจารย์ตามลำดับขั้นของตำแหน่งและมีการนำผลการนิเทศมาแจ้งแก่ผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาตนเอง
22. มีกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบและมีการนำผลการประเมินมาหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนา
23. มีความเข้มแข็งในระบบอาวุโสระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้องพยาบาลทำให้มีการถ่ายทอดความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการได้อย่างไม่มีขีดจำกัดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จุดอ่อน (Weakness) มีหลายประการ ดังนี้

1. จำนวนอาจารย์พยาบาลต่อนักศึกษาในภาคทดลองและภาคปฏิบัติบางวิชา ยังไม่ได้สัดส่วนควรมีการรับอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในด้านวิชาการและสร้างสรรค์งานวิจัยได้เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ได้มากยิ่งขึ้น
2. บางสถาบันขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในระบบสารสนเทศโดยตรง และต้องใช้อาจารย์พยาบาล ทำหน้าที่แทน ทำให้อาจารย์มีภาระงานเพิ่มขึ้นและระบบสารสนเทศของสถาบันมีการเคลื่อนไหวน้อย
3. ทุกสถาบันมีบุคลากรด้านสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ไม่เพียงพอประกอบกับอาจารย์พยาบาล มีความรู้ในการผลิตสื่อน้อย ทำให้สื่อหรือนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการสอนมีน้อย และไม่ทันสมัย
4. ทุกสถาบันอาจารย์พยาบาลมีหลายบทบาท หลายหน้าที่ทำให้มีภาระงานมากทั้งงานสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ งานฝ่าย/แผนกต่างๆ งานกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ทำให้อาจารย์พยาบาลไม่มีเวลามากพอในการเตรียมการสอน และถ่ายโอนความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
5. บางสถาบันรายวิชาทางวิทยาศาสตร์ต้องเชิญอาจารย์จากภายนอกมาสอน เช่น ฟิสิกส์ เศรษฐศาสตร์และการเมือง ภาษาอังกฤษ ฯลฯ ทำให้เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจต้องใช้เวลารอถามอาจารย์ ในอาทิตย์ต่อไป
6. ทุกสถาบันมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานวิชาการแต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นระบบที่ชัดเจน ความรู้ยังคงกระจัดกระจายอยู่ตามภาควิชา/แผนกวิชาต่างๆ ภายในสถาบันทำให้การสืบค้นและการถ่ายโอนความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการยังเป็นไปได้น้อย
7. ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน อยู่ตลอดเวลา แต่ยังมีเป็นส่วนน้อยเฉพาะผู้ที่รู้จักกัน

โอกาส (Opportunity) มีหลายประการ ดังนี้

1. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นสถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดลและได้รับการรับรองสถาบันจากสภาการพยาบาล ทำให้ผู้บังคับบัญชาน่วยเหนือให้ความสำคัญช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพทำให้วิทยาลัยพยาบาล ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน รวมทั้งอุปกรณ์ สื่อโสตและเทคโนโลยี
2. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้ความสำคัญในการเร่งผลิตบุคลากรพยาบาล จึงให้มีการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพ และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านอาคารสถานที่ การปรับปรุงภูมิสถาปัตยกรรม การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี โดยให้มีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน

3. พยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วย ให้ความสำคัญต่อการฝึกภาคปฏิบัติของนักเรียนพยาบาล และให้การนิเทศอย่างใกล้ชิดส่งผลให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์มีทักษะ และความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น
4. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถของอาจารย์ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมให้นำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. ผู้บริหารระดับสูงของกองทัพให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้และมีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดเก็บมาพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผล
6. วิทยาลัยพยาบาลแต่ละสถาบันมีชมรมศิษย์เก่าพยาบาลที่เข้มแข็ง ที่คอยให้ความช่วยเหลือในด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนาอาจารย์พยาบาลและสถาบัน
7. มีโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ ที่มีครบทุกสาขาทางการพยาบาล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับวิทยาลัยพยาบาลแต่ละสถาบัน
8. จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2545) ทำให้มีการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้มากขึ้น โดยอาจารย์พยาบาลทุกคนได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการสอนแบบใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องโดยงบประมาณจากแต่ละเหล่าทัพ
10. มีหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกกองทัพให้การสนับสนุนในด้านการบริหารงานวิชาการตามที่วิทยาลัยพยาบาลร้องขอ เพื่อให้เป็นไปตามหลักสูตร
11. สถานพยาบาลเอกชนและตลาดแรงงานทั้งภายในและต่างประเทศมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Threat) มีหลายประการ ดังนี้

1. มีสถาบันการศึกษาเอกชนที่เปิดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันด้านวิชาการพยาบาลมากขึ้น
2. มีสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนมาใช้แหล่งฝึกจากโรงพยาบาลใน สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติหลักของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทำให้จำนวนผู้ป่วยต่อจำนวนนักเรียนพยาบาลไม่เพียงพอ บางสถาบันขาดผู้ป่วยที่มีภาวะแทรกซ้อนหรือเป็นโรคที่พบได้น้อยทำให้ไม่มีผู้ป่วยให้นักเรียนได้ศึกษาจากสถานการณ์จริง ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการสร้างสถานการณ์จำลอง ส่งผลให้นักเรียนขาดประสบการณ์ตรงในบางสาขาทางการพยาบาล

3. หนังสือ ตำราและวารสารใหม่ๆ ทางการพยาบาลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมีราคาแพงมากขึ้น ทำให้ต้องใช้งบประมาณเพิ่มมากขึ้น

4. ระบบการเลื่อนยศมีผลต่อการหมุนเวียน อัตราตำแหน่งหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลทำให้อาจารย์พยาบาลย้ายไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือบางคนลาออก จึงเป็นการสูญเสียอาจารย์พยาบาลของสถาบัน ส่งผลให้ขาดอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการสอน

5. มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานมากขึ้น และอาจารย์พยาบาลบางท่านยากต่อการปรับตัว

6. สถาบันการศึกษาพยาบาลอื่นๆ มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลายมากขึ้นและมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

7. จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ส่งผลกระทบต่องบประมาณของกองทัพ ส่งผลให้วิทยาลัยพยาบาลบางสถาบันได้รับงบประมาณในจำนวนที่จำกัดในการพัฒนา และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการศึกษา เช่น วารสารการพยาบาลภาษาอังกฤษและโปรแกรมการสอนใหม่ๆ ฯลฯ

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาเขียนในรูปตาราง ได้ดังนี้

จุดแข็ง และโอกาส (SO)

จุดแข็ง (Strength)	โอกาส (Opportunity)
<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ในเขตเมือง - มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมดี - ใกล้โรงพยาบาลและแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล - นักเรียนผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์มาตรฐาน - มีงบประมาณในการดำเนินการ - มีอาคารสถานที่เพียงพอ - มีสื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัย - ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง - มีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถมีระดับการศึกษาสูง มีความเชี่ยวชาญในสาขาทางการพยาบาล - มีนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานวิชาการชัดเจน - อาจารย์พยาบาลมีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน - มีการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร - มีการพัฒนางานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ - มีความรักและผูกพันในสถาบัน ส่งผลให้มีความเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน - มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้มาตรฐาน - มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ตลอดเวลา - มีการนิเทศงาน - มีกระบวนการวัดและประเมินผล - มีความเข้มแข็งในระบบอาวุโสทั้งด้านการพยาบาลและการทหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับรับการยอมรับจากกองทัพและสังคม - ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และการพัฒนาบุคลากร - พยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับการฝึกภาคปฏิบัติ - ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ - มีหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกกองทัพให้การสนับสนุนตามที่ร้องขอ - มีโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานสำหรับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทุกชั้นปี

เมื่อพิจารณาจากจุดแข็งและโอกาสในด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีศักยภาพเพียงพอในการ

ดำเนินการด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ประกอบกับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีระดับการศึกษาที่สูง มีการผลิตงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จึงสามารถที่จะดำเนินการเครือข่ายการบริหารงานวิชาการได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้สูงขึ้น

จุดแข็ง และ ภัยคุกคาม (ST)

จุดแข็ง (Strength)	ภัยคุกคาม (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - อยู่ในเขตเมือง - มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมดี - ใกล้โรงพยาบาลและแหล่งฝึกปฏิบัติการพยาบาล - นักเรียนผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์มาตรฐาน - มีงบประมาณในการดำเนินการ - มีอาคารสถานที่เพียงพอ - มีสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย - ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง - มีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถมีระดับการศึกษาสูง มีความเชี่ยวชาญในสาขาทางการพยาบาล - มีนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารงานวิชาการชัดเจน - อาจารย์พยาบาลมีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน - มีการทำงานเป็นทีม และเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร - มีการพัฒนางานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ - มีความรักและผูกพันในสถาบัน ส่งผลให้มีความเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน - มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้มาตรฐาน - มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ตลอดเวลา - มีการนิเทศงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นมาก เกิดการแข่งขันด้านวิชาชีพการพยาบาล ส่งผลให้ทุกสถาบันต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด - สถาบันพยาบาลเอกชนมาใช้แหล่งฝึกจากโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้จำนวนผู้ป่วยไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติในบางวิชา - หนังสือ ตำราและวารสารทางการพยาบาลมีราคาแพงในขณะที่ได้รับงบประมาณลดลง - ระบบการเลื่อนยศของอาจารย์พยาบาลค่อนข้างช้า ส่งผลให้อาจารย์ขอลาออกและโอนย้ายเมื่อมีตำแหน่งที่ดีกว่า - เทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว จำเป็นต้องใช้งบประมาณมากขึ้น และอาจารย์พยาบาลบางคนยากต่อการปรับตัว

จุดแข็ง (Strength)	ภัยคุกคาม (Threat)
-มีกระบวนการวัดและประเมินผล -มีความเข้มแข็งในระบบอาวุโสทั้งด้านการพยาบาล และการทหาร	

เมื่อพิจารณาจากจุดแข็งและภัยคุกคามในด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีภัยคุกคามภายนอกที่ เกี่ยวกับการแข่งขันในวิชาชีพการพยาบาลจากสถาบันการศึกษาพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน การ ได้รับงบประมาณที่ลดลงในการจัดซื้อหนังสือ และตำราทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งการ เลื่อนยศทางทหารที่ค่อนข้างช้า ซึ่งในการนี้จำเป็นต้องมีการประชุมเพื่อหาแนวทางแก้ไข และขอรับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ซึ่งการดำเนินการในลักษณะเครือข่ายการบริหารงาน วิชาการจะสามารถแก้ปัญหาในด้านการแข่งขันในวิชาชีพการพยาบาล และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ในระดับหนึ่ง

จุดอ่อน และโอกาส (WO)

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)
-จำนวนอาจารย์พยาบาลต่อจำนวนนักเรียนพยาบาล ศาสตร์ในวิชาภาคปฏิบัติบางวิชายังไม่ได้ตามเกณฑ์ -บางสถาบันขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในด้านสารสนเทศ โดยตรง ต้องใช้อาจารย์พยาบาลทำหน้าที่แทน -ทุกสถาบันมีบุคลากรด้านสื่อ สื่อ ทักษะอุปกรณ์ไม่ เพียงพอ -อาจารย์พยาบาลมีความรู้ในการผลิตสื่อน้อย ทำให้ สื่อหรือนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการสอนมีน้อย และ ไม่ทันสมัย -ทุกสถาบันอาจารย์พยาบาลมีหลายบทบาท หลาย หน้าที่ทำให้มีภาระงานมากทั้งงานสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ งานฝ่าย/แผนกต่างๆ งานกิจกรรมทั้ง ภายในและภายนอกสถาบันรวมทั้งงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	-เป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้รับการยอมรับจากกองทัพและ สังคม -ผู้บังคับบัญชาระดับสูงให้การสนับสนุนทั้ง ในด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์และการพัฒนานักบุคลากร -พยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยให้ ความสำคัญกับการฝึกภาคปฏิบัติ -ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำ วิจัยและเผยแพร่ผลงานในระดับชาติ และนานาชาติ -มีหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอก กองทัพให้การสนับสนุนตามที่ร้องขอ -มีโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน

จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)
<p>-บางสถาบันรายวิชาทางวิทยาศาสตร์ต้องเชิญอาจารย์จากภายนอกมาสอนทำให้เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจต้องใช้เวลารอถามอาจารย์ในอาทิตย์ต่อไป</p> <p>-ทุกสถาบันมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานวิชาการแต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นระบบที่ชัดเจน ความรู้ยังคงกระจุกกระจายอยู่ตามภาควิชา/แผนกวิชาต่างๆภายในสถาบันทำให้การสืบค้นและการถ่ายโอนความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการยังเป็นไปได้น้อย</p> <p>-ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถาบันตลอดเวลา แต่ภายนอกสถาบันยังมีเป็นส่วนน้อย</p>	<p>เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานสำหรับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ทุกชั้นปี</p>

เมื่อพิจารณาจากจุดอ่อนและโอกาส ในด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีโอกาสที่ดีที่ผู้บังคับบัญชา ระดับสูงให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนในหลายๆด้านทั้งในด้านงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจุดอ่อนที่พบจะเป็นลักษณะของอาจารย์พยาบาลทำงานหลายบทบาท และหลายหน้าที่ บางสถาบันขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ยังไม่เป็นระบบ สิ่งต่างๆเหล่านี้ต้องมีการประชุม ปรึกษาหารือในคณะกรรมการของแต่ละสถาบัน เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไข เพราะเป็นจุดอ่อนที่สามารถแก้ไขได้ การทำเครือข่ายด้านการบริหารงานวิชาการ จะช่วยแก้ไขจุดอ่อนบางประการได้ ถ้าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูงอย่างจริงจัง

จุดอ่อน และภัยคุกคาม (WT)

จุดอ่อน (Weakness)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>-จำนวนอาจารย์พยาบาลต่อจำนวนนักเรียนพยาบาล ศาสตร์ในวิชาภาคปฏิบัติบางวิชายังไม่ได้ตามเกณฑ์</p> <p>-บางสถาบันขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในด้านสารสนเทศ โดยตรง ต้องใช้อาจารย์พยาบาลทำหน้าที่แทน</p>	<p>-มีสถานพยาบาลเอกชนเกิดขึ้นมาก เกิดการแข่งขันด้านวิชาชีพการพยาบาล ส่งผลให้ทุกสถาบันต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด</p>

จุดอ่อน (Weakness)	ภัยคุกคาม (Threat)
<p>-ทุกสถาบันมีบุคลากรด้านสื่อ โสต ทักษะปรกรณ์ไม่เพียงพอ</p> <p>-อาจารย์พยาบาลมีความรู้ในการผลิตสื่อน้อย ทำให้สื่อหรือนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมการสอนมีน้อย และไม่ทันสมัย</p> <p>-ทุกสถาบันอาจารย์พยาบาลมีหลายบทบาท หลายหน้าที่ทำให้มีภาระงานมากทั้งงานสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ งานฝ่าย/แผนกต่างๆ งานกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถาบันรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>-บางสถาบันรายวิชาทางวิทยาศาสตร์ต้องเชิญอาจารย์จากภายนอกมาสอนทำให้เมื่อนักเรียนไม่เข้าใจต้องใช้เวลารอถามอาจารย์ในอาทิตย์ต่อไป</p> <p>-ทุกสถาบันมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานวิชาการแต่ยังไม่มีการจัดทำเป็นระบบที่ชัดเจน ความรู้ยังคงกระจัดกระจายอยู่ตามภาควิชา/แผนกวิชาต่างๆภายในสถาบันทำให้การสืบค้นและการถ่ายโอนความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการยังเป็นไปได้น้อย</p> <p>-ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถาบันตลอดเวลา แต่ภายนอกสถาบันยังมีเป็นส่วนน้อย</p>	<p>-สถาบันพยาบาลเอกชนมาใช้แหล่งฝึกจากโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้จำนวนผู้ป่วยไม่เพียงพอต่อการฝึกภาคปฏิบัติในบางวิชา</p> <p>-หนังสือ ตำราและวารสารทางการแพทย์มีราคาแพงในขณะที่ได้รับงบประมาณลดลง</p> <p>-ระบบการเลื่อนยศของอาจารย์พยาบาลค่อนข้างช้า ส่งผลให้อาจารย์ขอลาออกและโอนย้ายเมื่อมีตำแหน่งที่ดีกว่า</p> <p>-เทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณมากขึ้นและอาจารย์พยาบาลบางคนยากต่อการปรับตัว</p>

เมื่อพิจารณาจากจุดอ่อนและภัยคุกคามในด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีจุดอ่อนที่พบจะเป็นลักษณะของอาจารย์พยาบาลทำงานหลายบทบาท และหลายหน้าที่ บางสถาบันขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการความรู้ยังไม่เป็นระบบ ประกอบกับภัยคุกคามในด้านการแข่งขันที่สูงขึ้น หนังสือ ตำรามีราคาแพง สิ่งต่างๆเหล่านี้ต้องมีการประชุม ปรึกษาหารือในคณะกรรมการของแต่ละสถาบัน เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไข เพราะเป็นจุดอ่อนและภัย

คุณความดีที่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้น การทำเครือข่ายด้านการบริหารงานวิชาการ จะช่วยแก้ไขจุดอ่อน และภัยคุกคามบางประการได้ ถ้าได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายของทุกสถาบัน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการ การจัดการความรู้และการสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จ

ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ที่ดีและประสบความสำเร็จของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (Faculty of Nursing Mahidol University)

ผู้วิจัยเลือกศึกษาเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจาก

1. เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาล ที่มีนักศึกษาพยาบาลสอบผ่านการขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 รอบแรกได้มากกว่าร้อยละ 80 ทุกปี
2. เป็นสถาบันหลักที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมเข้าร่วมเป็นสถาบันสมทบ
3. เป็นสถาบันที่ได้อันดับ 1 ทุกครั้งในการจัดสอบประมวลความรู้
- และ 4. ให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูล

ด้านภูมิหลังและสภาพแวดล้อม

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลได้วิวัฒนาการมาจาก “โรงเรียนหญิงแพทย์ผดุงครรภ์และการพยาบาลไข้” ได้รับพระราชทานกำเนิดขึ้นในปี เมื่อ พ.ศ. 2439 โดยสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทย และเป็นจุดเริ่มของการศึกษาด้านการพยาบาลของประเทศไทย ต่อมาสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถทรงเห็นว่าวิชาแพทย์ผดุงครรภ์มีความจำเป็นแก่ชีวิตของสตรี เนื่องจากในสมัยนั้นสตรีต้องเสียชีวิตเป็นจำนวนมากจากการคลอดบุตรจึงได้พระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์ ตั้งโรงเรียนเพื่ออบรมผดุงครรภ์ขึ้นในบริเวณโรงพยาบาลศิริราช เริ่มเปิดทำการสอน เมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2539 โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนหญิงแพทย์ผดุงครรภ์และการพยาบาลไข้” สังกัดกรมศึกษาธิการ ซึ่งต่อมาเรียกว่ากระทรวงธรรมการและทรงโปรดเกล้าฯ ให้ท่านผู้หญิงเปลี่ยน ภาสกรวงศ์ เป็นผู้อำนวยการคนแรกการศึกษาวิชาการพยาบาลจึงได้เริ่มต้นตั้งแต่นั้น ในระยะต่อมาโรงเรียนได้พัฒนาเป็นลำดับจนเป็น “โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ซึ่งต่อมาได้รับพระราชทานนามเป็น “มหาวิทยาลัยมหิดล” ในปี พ.ศ. 2512 ต่อมา พ.ศ. 2515 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ได้รับให้ยกวิทยฐานะเป็น “คณะพยาบาลศาสตร์” เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน นับเป็นคณะที่ 13 ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตามหนังสือราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 18 เล่ม 89 ตอนที่ 103 ราชกิจจานุเบกษา วันที่ 7 กรกฎาคม 2515 โดย มีนางสงวนสุข ฉันทวงศ์ เป็นคนบดคนแรก และมีวิวัฒนาการเรื่อยมาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจการเมือง ความก้าวหน้าทางการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตามลำดับจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2495 เปิดสอนหลักสูตรระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลเป็นครั้งแรกในประเทศไทยโดยรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา 8 หรือชั้นเตรียมอุดมศึกษาในขณะนั้น ระยะเวลาการศึกษา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต(พยาบาล) สำหรับผู้ที่ประสงค์จะเรียนวิชาผดุงครรภ์จะต้องเรียนต่ออีก 6 เดือน และได้รับประกาศนียบัตรผดุงครรภ์ ต่อมา พ.ศ. 2521 คณะพยาบาลศาสตร์ ได้ปรับหลักสูตรอนุปริญญาพยาบาลและอนามัย หลักสูตรประกาศนียบัตรผดุงครรภ์และหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต(พยาบาล)เข้าด้วยกัน ใช้เวลาการศึกษา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต(พยาบาลและผดุงครรภ์) พ.ศ.2530 คณะพยาบาลศาสตร์และภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีได้ร่วมกันปรับปรุงหลักสูตรระดับปริญญาตรีของทั้งสองสถาบันให้มีความเหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพที่กำหนด โดยทบวงมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาการศึกษา 4 ปี ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2540 มีการปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตอีกครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพโดยการเพิ่มรายวิชาที่จำเป็น ได้แก่ วิชาการส่งเสริมสุขภาพวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยมีสี่ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลคือ สี่ขาว

ปรัชญา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เชื่อว่าประเทศชาติจะเจริญพัฒนาได้ดีนั้น ประชาชนต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม และการได้รับบริการที่ดีด้านสุขภาพในสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทย พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยมีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพ แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกสภาวะสุขภาพของระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ตั้งแต่ก่อนเกิดจนกระทั่งตาย บทบาทดังกล่าวครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การบำบัดรักษาและการฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขเต็มศักยภาพ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทางการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้สาขาพยาบาลศาสตร์ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล การบริการวิชาการแก่สังคม ครอบคลุมบุคลากรในวิชาชีพการพยาบาลและประชาชนทั่วไป

ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการศึกษาอบรมบุคลากร สาขาพยาบาลศาสตร์แก่สถาบันการศึกษา และหน่วยงานทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

วิสัยทัศน์ “คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางการพยาบาลระดับประเทศและนานาชาติเป็นแกนนำในการสร้างเสริมสุขภาวะแก่สังคม”

ปณิธาน “การพยาบาลนั้นไม่ใช่ว่าจะมีประโยชน์แต่การพยาบาลอย่างเดียว ย่อมเป็นประโยชน์สำหรับบำรุงชาติและบ้านเมืองของเราด้วย” (พระราชดำรัสของสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ผู้ทรงวางรากฐานการพยาบาลไทย 10 พฤษภาคม ร.ศ. 130)

พันธกิจ

1. สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อผลิตบัณฑิตที่เป็นเลิศทางวิชาการมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นพลังทางสติปัญญาในการสร้างเสริมสุขภาวะแก่สังคม
2. ส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัย การเรียนการสอน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการสร้างเสริมสุขภาวะแก่สังคมอย่างยั่งยืน
3. บริการวิชาการเพื่อสร้างสติปัญญาให้กับสังคม โดยเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. สร้างระบบและกลไกการบริหารจัดการการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
5. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการวิจัยและวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ
6. สร้างเอกลักษณ์และค่านิยมที่ดีต่อวิชาชีพทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยอย่างบูรณาการเพื่อนำไปสู่สุขภาวะที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีความรู้ความสามารถในศาสตร์ทางการพยาบาล และศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสามารถประยุกต์ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนในการให้บริการด้านสุขภาพ ทั้งระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิและตติยภูมิ สามารถใช้กระบวนการพยาบาลและกระบวนการบริหารจัดการในการให้บริการพยาบาลทั้งด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การดูแล การฟื้นฟูสุขภาพและการรักษาเบื้องต้น ตามบทบาทวิชาชีพโดยการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานในบทบาทความรับผิดชอบอย่างมีวิจารณญาณ สามารถทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งประยุกต์ความรู้ที่ทันสมัยและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการปฏิบัติการพยาบาล มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพกับผู้ให้บริการผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสร้างความไว้วางใจและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความรู้เบื้องต้นในการทำวิจัย มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ผู้อื่นและวิชาชีพ เคารพในสิทธิของบุคคล มีความเอื้ออาทรดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขมีความรับผิดชอบต่อสังคมมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและองค์กรวิชาชีพ และมีความภาคภูมิใจในความ เป็นไทย รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรมศาสนาและยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย โดยมีระยะเวลาศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตไม่น้อยกว่า 8 ภาคการศึกษาปกติ

ผู้นำ/ ผู้บริหาร ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มาจากการสรรหาโดยมี คณะกรรมการในการสรรหาจากมหาวิทยาลัยมหิดล และมีการวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 4 ปี สำหรับรองคณบดี จะได้มาจากคณบดีเป็นผู้คัดเลือกและแต่งตั้งขึ้น สำหรับผู้บริหารในระดับหัวหน้า ภาควิชาการพยาบาลต่างๆ จะได้มาจากการสรรหา โดยมีการประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ทราบ ล่วงหน้าและจะมีคณะกรรมการจากภายในคณะพยาบาลศาสตร์ และจากมหาวิทยาลัยมหิดลรวมทั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ซึ่งจากวิธีการได้มาในระบบนี้ทำให้ได้คณบดี และหัวหน้าภาควิชาที่มีความรู้ ความสามารถรวมทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ของคณะ พยาบาลศาสตร์และการดำรงตำแหน่งครั้งละ 4 ปี ทำให้ผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกมีระยะเวลาใน การวางแผนงานด้านการบริหาร และมีการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีความทุ่มเท เสียสละ และมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองได้รับจากความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน โดยฝ่ายบริหารของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมดเป็นเพศหญิงและมี คุณวุฒิอย่างน้อยปริญญาโทสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

การเงินและงบประมาณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีระบบการบริหาร การเงินและงบประมาณ ซึ่งครอบคลุมภารกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัยและผลิตผลงาน วิชาการ การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการพัฒนาสถาบันและ บุคลากรเป็นการบริหารงานที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีการ นำเสนอแผนการใช้งบประมาณล่วงหน้าทุกปี มีการวางแผนจัดทำงบประมาณล่วงหน้า 1-2 ปี รวบรวมเสนอไปที่สำนักงานงบประมาณแผ่นดิน เพื่อการจัดสรรมาให้กับมหาวิทยาลัยมหิดล และจึง จัดสรรไปในทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยมหิดล ในทุกปีจะมีการร่วมกันประเมินผลการใช้งบประมาณ ในปีที่ผ่านมาว่ามีข้อขัดข้องอย่างไร รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการ การใช้งบประมาณในปี ต่อไปจากแผนการใช้งบประมาณประจำปี เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาในการวางแผนงาน งบประมาณในปีต่อไป และในอนาคตอันใกล้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงจากการได้รับงบประมาณ จากรัฐบาลแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการจัดหา งบประมาณเพิ่มเพื่อการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วยตนเองร่วมกับงบประมาณที่ ได้รับจากรัฐบาลผู้ให้ข้อมูลกับผู้วิจัยกล่าวว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลต้องมีการ

จัดหางบประมาณเพิ่ม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยได้งบประมาณจากการที่นักศึกษา ลงทะเบียนเรียนในหลักสูตรต่างๆ การจัดประชุมวิชาการ และการอบรมเฉพาะทางการพยาบาลใน สาขาต่างๆ

วัสดุอุปกรณ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีเอกสาร สื่อ วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและพอเพียง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องแบ่งเป็นประเภทต่างๆ ทั้งสื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ เครื่องเล่นวีดิทัศน์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายภาพข้ามศีรษะ เครื่องฉายโปรเจคเตอร์ เครื่องฉายภาพโปร่งใส ชุดเครื่องปฏิบัติการเสียง เครื่องเล่นเทป วีดีโอ เป็นต้น สื่อการสอนประเภทวัสดุ ได้แก่ วีดิทัศน์ สไลด์ แผ่นใส CD-Rom CAI เทปเสียง แผ่นภาพ แผนภูมิ แผนที่ หุ่นจำลอง เป็นต้น

เทคโนโลยี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการศึกษาตลอดเวลาทั้งในด้านการค้นคว้าสืบค้นข้อมูล การสอนด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ โดยใช้ระบบ LAN อินทราเน็ตและระบบ อินเทอร์เน็ตและระบบการประชุมทางไกล (Tele-conference) จากมหาวิทยาลัยมหิดลสำหรับ อาจารย์พยาบาลและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

แหล่งเรียนรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าสืบค้นความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งการจัด บรรยายภาคและสิ่งแวดล้อมให้มีความสะดวกสบายและปลอดภัยโดยมีเจ้าหน้าที่คอยดูแลตลอดเวลา

ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย

1) ระบบย่อยด้านเป้าหมายและค่านิยม (Goals and Values subsystem)

วัฒนธรรม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทยที่เปิดทำการสอนมาประมาณมากกว่า 100 ปีมีพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นจำนวนมากจึงมีรากฐานด้านวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะระบบอาวุโสทางการพยาบาล ที่รุ่นน้องจะต้องให้เกียรติรุ่นพี่ตลอดเวลาและรุ่นพี่ต้องรัก ให้ความเมตตา ดูแลรุ่นน้องเป็นอย่างดี มีทัศนคติ กว้างขวาง ประเพณี และธรรมเนียมปฏิบัติแบบ พยาบาลของสถาบันที่ประพฤติปฏิบัติต่อกันมาอย่างยาวนาน ประกอบกับผู้บริหารที่เข้ามา บริหารงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกคนเป็นพยาบาลรุ่นพี่ที่มีอาวุโส และมีความเหมาะสมโดยผ่านระบบการสรรหาและคัดเลือกมาโดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย จึงได้รับการยอมรับจากอาจารย์พยาบาล และบุคลากรในการดำเนินการบริหารกิจการต่างๆของ คณะพยาบาลศาสตร์ แม้ว่าแต่ละท่านจะมีวิธีการบริหารงานและกลยุทธ์ที่แตกต่างกันก็ตามแต่โดย

ภาพรวมก็เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสำคัญ

2) ระบบย่อยด้านเทคนิค (Technical Subsystem)

องค์ความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบันหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต
2. หลักสูตรระดับปริญญาโท ประกอบด้วย หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตซึ่งประกอบด้วยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ได้แก่ สาขาการพยาบาลมารดา-ทารกแรกเกิดและสุขภาพสตรี สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ สาขาการพยาบาลอนามัยชุมชน สาขาการพยาบาลเด็กและสาขาการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช
3. หลักสูตรปริญญาเอก ได้แก่ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพยาบาล (หลักสูตรนานาชาติ)

4. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตร ประกอบด้วยหลักสูตรประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทาง(สำหรับนักศึกษานานาชาติ) และหลักสูตรประกาศนียบัตรการพยาบาลเฉพาะทางแบ่งออกเป็น สาขาการพยาบาลหัวใจและทรวงอก การบริหารการพยาบาล การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อเอชไอวี การพยาบาลออโรปิติกส์ การพยาบาลผู้ป่วยเด็กโรคเรื้อรัง และการพยาบาลศัลยกรรมอุบัติเหตุ

ในการจัดการศึกษาในแต่ละระดับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีการกำหนดคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาไว้ในระดับที่แตกต่างกัน โดยบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรีต้องมีความรู้ และทักษะในการให้การพยาบาลทั่วไปแก่ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี บัณฑิตในระดับปริญญาโทต้องมีความรู้ลึกซึ้งและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง สามารถให้การพยาบาลที่ซับซ้อนในผู้ป่วยวิกฤติและเรื้อรังแก่ผู้ป่วยเฉพาะสาขาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ผลการวิจัย หรือทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพได้ บัณฑิตในระดับปริญญาเอกต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาล เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่บุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ และเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ

ดังนั้น ในด้านองค์ความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลจึงมีการพัฒนาสร้างองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยมีการผลิตงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีการเผยแพร่งานวิชาการและผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย

เทคนิคการทำงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีเทคนิคการทำงานโดยให้อาจารย์พยาบาลทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านคุณธรรมจริยธรรม วิธีการจัดการเรียนการสอนและแหล่งฝึกต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้คณะพยาบาลศาสตร์อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมประมาณ 3 ปี โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ โดยอาจารย์พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้อย่างจริงจัง และเริ่มจากการดำเนินการในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมไปกับการจัดการความรู้ โดยมีการประชาสัมพันธ์ และเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอกทั้งของคณะพยาบาลศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมาให้ความรู้กับอาจารย์พยาบาลทุกท่านจนเข้าใจเป็นอย่างดี มีการติดประกาศในที่ต่างๆของคณะฯ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลรับทราบในเรื่องข้อความรู้ หรือกำหนดการในการเสวนาวิชาการทั้งในด้านทฤษฎีใหม่ๆและด้านการปฏิบัติการพยาบาลตลอดเวลา และต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือนในบางครั้งจะมีการเชิญอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานมานาน หรือใกล้เกษียณมาถ่ายทอดความรู้ เทคนิคและประสบการณ์การทำงานที่ดี หรือประสบการณ์การสอนภาคปฏิบัติที่ดีให้กับอาจารย์พยาบาลรุ่นน้อง พร้อมทั้งทำการบันทึกเก็บไว้เพื่อการสืบค้นสำหรับชนรุ่นหลัง รวมทั้งมีการจัดอาจารย์พี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ใหม่เป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งอาจารย์ใหม่ทุกคนต้องผ่านการอบรมการเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยมหิดลทุกปี (ปัจจุบันจัดอบรมปีเว้นปี) โดยเน้นเรื่องการจัดการเรียนการสอน เช่น การสอนที่ดี การเขียนแผนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ การวัดและประเมินผลเพื่อการเรียนรู้งานและการปฏิบัติงานที่ดีต่อไปในอนาคต การทำงานมีการนำข้อความรู้ใหม่ๆบทความผลงานวิจัยขึ้นในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้เกิดการเผยแพร่ทั้งในคณะพยาบาลศาสตร์และมหาวิทยาลัยมหิดลตลอดเวลา แต่จำนวนยังไม่มากนัก เนื่องจากอาจารย์พยาบาลทุกคนมีภาระงานมาก

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีการจัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติในปัจจุบันจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ระบบฐานข้อมูลของคณะพยาบาลศาสตร์ (Faculty Information System : FIS) โดยให้ทุกหน่วยงาน ทุกคณะของมหาวิทยาลัยมหิดลลงฐานข้อมูลเดียวกัน มีการประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์พยาบาลด้วยกัน และอาจารย์ต่างคณะกันตลอดเวลา เมื่อมีปัญหาจะพูดคุยหาข้อสรุปร่วมกันเสมอ 2) ชุมชนแห่งการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมิน (CIPP Model) โดยเชิญอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้กับอาจารย์พยาบาลทุกคนให้มีความรู้เกี่ยวกับการประเมิน และกระตุ้นให้อาจารย์ที่มีความสนใจเข้าร่วมเป็นกลุ่มการประเมิน ซึ่งพบว่าได้ผลดีมีอาจารย์ให้ความสนใจและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 3) ชุมชนแห่งการปฏิบัติเกี่ยวกับแผนการสอน โดยมิวิทยากรจากภายในคณะพยาบาลศาสตร์เป็นผู้ให้ความรู้และที่ปรึกษา สำหรับเทคนิคในการ

ทำงานที่น่าสนใจ อีกประการหนึ่ง คือ อาจารย์พยาบาลทุกคนจะได้รับมอบหมายให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาพยาบาล โดยจะมีอาจารย์บางท่านที่รับหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมด้วย นอกจากนี้ มีการจัดเสวนาโดยอาจารย์พยาบาลภายในคณะเป็นประจำ

อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสอน เช่น การเรียนการสอนโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์(e-learning)การทำสื่อการเรียนการสอนบน web มีการเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจาก Cyber University มาอบรมให้กับอาจารย์เพื่อทำสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3) ระบบย่อยด้านจิตสังคม (Psychosocial Subsystem)

ทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการอาจารย์พยาบาลและบุคลากรสายสนับสนุน และดำเนินการตามขั้นตอนของการสรรหา และคัดเลือกตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีอาจารย์พยาบาล มากกว่า 100 คน โดยอาจารย์พยาบาลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก มีมากกว่า 60 คน และอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทมีคุณวุฒิระดับปริญญาตรีจำนวนเล็กน้อย นอกจากนี้มีบุคลากรสายสนับสนุน ประมาณ 170-200 คน สำหรับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีละประมาณ 297 คน รวมนักศึกษาทุกชั้นปี ประมาณ 990 คน

ทัศนคติ อาจารย์พยาบาลทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล และต่อสถาบันซึ่งเป็นสถาบันพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทย และมีชื่อเสียงมากในระดับประเทศและต่างประเทศ อาจารย์พยาบาลเป็นศิษย์เก่าที่มีความรักและผูกพันกับวัฒนธรรมองค์กร ที่มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนาน ทำให้อาจารย์พยาบาลทุกคนทุ่มเทเสียสละในการทำหน้าที่อาจารย์พยาบาลที่ดี และมีความสุขเมื่อลูกศิษย์ได้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันและทำงานการพยาบาลได้อย่างดี

แรงจูงใจ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีระบบสวัสดิการสำหรับข้าราชการพนักงานข้าราชการและลูกจ้างตามระเบียบของทางราชการและมหาวิทยาลัยมหิดลเช่น การช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือถึงแก่กรรม สิทธิการรักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษานูตร ค่าตอบแทนล่วงเวลา การสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุข และปลอดภัย โดยการบริหารจัดการให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอพร้อมใช้งาน รวมทั้งการซ่อมแซม บำรุงรักษาสถานที่ และสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ทัศนศึกษาและแสดงความยินดีให้กับบุคลากรในวาระพิเศษต่างๆ นอกจากนี้ยังมีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จ และก้าวหน้าในอาชีพตามสายงานอีกด้วย

ภาวะผู้นำ ผู้นำ หรือผู้บริหารทุกระดับของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้ที่ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆของคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งได้มาจากการสรรหา และการคัดเลือกตามระบบของมหาวิทยาลัยมหิดล มีการทำงานแบบพี่และน้องมีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ มีการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมคณะกรรมการต่างๆ อย่างกว้างขวางเพื่อหาข้อสรุปที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับมีการประเมินศักยภาพ และการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลและบุคลากรสนับสนุนเป็นประจำและต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย

การติดต่อสื่อสาร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการติดต่อสื่อสารเพื่อส่งข่าวสาร ความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ บำรุงขวัญ อำนวยงาน สร้างความสนใจและภูมิใจและไม่ให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคลากรระดับต่างๆโดยมีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

4) **ระบบย่อยด้านโครงสร้าง(Structural subsystem)**คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการจัดโครงสร้างที่แบ่งออกเป็นภาควิชาต่างๆและเป็นโครงสร้างที่เรียบง่าย(Flat Organization) ไม่ยุ่งยากซับซ้อนเป็นการจัดโครงสร้างเพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบ่งตามความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาทางการพยาบาล

5) **ระบบย่อยด้านการบริหาร (Managerial Subsystem) ประกอบด้วย**

ด้านการวางแผน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดให้แต่ละฝ่ายๆแต่ละภาควิชาๆ มีการวางแผนงานมาก่อน โดยฝ่ายแผนและพัฒนาเป็นผู้รวบรวมเอกสารทั้งหมด แล้วกำหนดให้มีการนำเสนอแผนงานต่อคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในภาพรวมเพื่อให้ทุกฝ่าย ทุกภาควิชา ได้มีการรับรู้รับทราบ และพิจารณาร่วมกัน รวมถึงการกำหนดงบประมาณเพื่อเป็นการประมาณการค่าใช้จ่ายตลอดทั้งปีด้วยและเป็นการจัดลำดับความสำคัญของแผนงานแต่ละแผนเพื่อการดำเนินการ

ด้านการตัดสินใจ ผู้นำ/ผู้บริหารมีการทำงานแบบประชาธิปไตย มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามลำดับชั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงานในด้านต่างๆมีการประชุมอาจารย์พยาบาลและบุคลากรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือมากกว่านั้นในกรณีที่ต้องมีการตัดสินใจเร่งด่วน

สรุป คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้มาจากการสรรหาคัดเลือกของอาจารย์พยาบาลและบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยมหิดล มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการต่างๆ เพื่อดำเนินงานในสิ่งที่ตรงกับความรู้ ความชำนาญ มีอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ มีระดับการศึกษาสูงทั้งปริญญาโทและปริญญาเอกจำนวนมาก อาจารย์ทุกคนมีการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในระบบพี่ – น้อง มีการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการเชิญอาจารย์ทั้งภายในและภายนอกคณะพยาบาลมาให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีการเผยแพร่บทความและความรู้ในการวิจัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการจัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติด้านการพยาบาลที่เข้มแข็ง มีงบประมาณในการดำเนินการเพียงพอ มีกิจกรรมในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดเวลา มีการวัดและประเมินผลเป็นระยะและมีการปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานวิชาการเป็นประจำ นอกจากนั้นคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีความร่วมมือทางด้านวิชาการกับต่างประเทศ ได้แก่

1) WHO Collaborating Centre โดยได้รับการแต่งตั้งให้เป็น Joint WHO Collaborating Centre for Nursing and Midwifery Development ร่วมกับภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

2) ได้มีการลงนามในความร่วมมือทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนอาจารย์ นักศึกษา การทำวิจัยร่วมกันและความร่วมมืออื่นๆกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศหลายแห่ง ได้แก่

2.1 School of Nursing, University of California San Francisco, U.S.A.

2.2 School of Nursing, La Trobe University, Australia.

2.3 School of Health, Liverpool John Moore University, Liverpool, U.K.

2.4 School of Health, Biological and Environment Science, Middle Sex University, London, U.K.

2.5 Faculty of Health, Social Work and Education, University of Northumbria at Newcastle, Newcastle, U.K.

2.6 Faculty of Nursing, University of Alberta, Canada.

ผลการศึกษาคำกรที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้

ผู้วิจัยเลือกศึกษาคำกรที่ประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้ จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวงและโรงพยาบาลศิริราช โดยมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้ 1) บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง เป็นองค์กรเอกชนที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้จากนิตยสาร Uro Money และโรงพยาบาลศิริราชเป็นองค์กรของรัฐบาลที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จในด้านการจัดการความรู้จากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และ 2) ให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูล

บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง

บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง เริ่มจัดตั้งในปี ค.ศ. 1969 ด้วยทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท เริ่มก่อสร้างโรงงานโดยมีที่ตั้งอยู่ที่ ก.ม.ที่ 129 ถ. มิตรภาพ ต.ทับทิม อ.แก่งคอย จ. สระบุรี

1972 สร้างโรงงานแรกเสร็จสมบูรณ์และเริ่มรายการผลิต และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ปูนซิเมนต์ปีละ 600,000 ตัน

1977 บริษัทฯมีรายชื่ออยู่ในตลาดหุ้นแห่งประเทศไทย

1981 โรงงานการผลิตที่สองเสร็จสมบูรณ์ เพิ่มการผลิตถึงปีละ 2,100,00 ตันต่อปี

1982 บริษัทปูนซิเมนต์ไทย เป็นบริษัทซีเมนต์แห่งแรกในประเทศไทย ที่ปรับปรุงระบบเตาเผาปูนให้ดีขึ้น โดยการแทนถ่านน้ำมันด้วยถ่านหินและลิกไนท์ซึ่งสามารถที่จะผลิตได้ในท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์พลังงานและประหยัดเงินตราต่างประเทศ

1983 เริ่มมีปรับปรุงยกระดับสายการผลิตแรก และเพิ่มความสามารถในการผลิตเป็น 2,800,000 ตันต่อปี

1987 การก่อสร้างสายการผลิตที่ 3 เสร็จสมบูรณ์โดยสามารถผลิตได้ 1,750,000 ตันต่อปี

1989 การเพิ่มสายการผลิตที่ 4 ในโรงงานที่ 2 ด้วยความสามารถ 1,750,000 ตันต่อปี

1992 สายการผลิตที่ 5 เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โดยการเพิ่มผลิตภัณฑ์อีก 3,000,000 ตันต่อปี จากความสามารถที่มีอยู่

1996 สายการผลิตที่ 6 เสร็จสิ้นสมบูรณ์ โดยสามารถเพิ่มความสามารถในการผลิตได้ทั้งสิ้น 12,500,000 ตันต่อปี

1997 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 9002 ในระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมจาก BVQI

1999 ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEG Guid 25 ในความเชื่อถือ การประกันคุณภาพห้องทดสอบทดลอง (lab) จาก TISI ซึ่งตั้งอยู่ในประเทศไทย และได้รับการรับรองมาตรฐาน TIS 9002 ในระบบการจัดการคุณภาพจาก TISI

2000 รับรางวัลองค์กรที่เป็น Best Practice และองค์กรธรรมาภิบาล

2001 การรับรองมาตรฐาน TIS/ISO/18001 ระบบจัดการความปลอดภัยและสุขภาพในการประกอบอาชีพ ISO 9002 ระบบการจัดการคุณภาพ ISO14001 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

ค่านิยมหลักของบริษัท คือ 1)อุทิศตนเพื่อการบริการต่อลูกค้า 2) เปิดโอกาสในการพัฒนาบุคคลของบริษัท 3) การเงินมั่นคง 4) เปิดโอกาสและร่วมมือในเรื่องสิ่งแวดล้อมและ 5) รับผิดชอบต่อสังคม ในฐานะพลเมืองดี

วิสัยทัศน์ “เป็นผู้นำด้านการจัดหาและผลิตปูนซีเมนต์ภายในประเทศ โดยใช้ภาวะผู้นำด้านทุนรวมและเป็นเลิศด้านการตลาดและด้านการจำหน่าย เพื่อบรรลุผลเหนือกว่าผลกำไรด้านอุตสาหกรรม”

จำนวนบุคลากรและระดับการศึกษา

ลูกจ้างทั้งหมดใน ระบบปฏิบัติการ	จำนวน	1,170	คน
ระดับปริญญาเอก	จำนวน	2	คน
ระดับปริญญาโท	จำนวน	40	คน
ระดับปริญญาตรี	จำนวน	211	คน
ระดับสายวิชาชีพ/อนุปริญญา	จำนวน	713	คน
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน	122	คน
ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน	82	คน

ผู้วิจัยศึกษาการจัดการความรู้ ของบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง พบว่า การจัดการความรู้ที่ดีและประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วย มีการจัดกิจกรรมที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การแสวงหาและสร้างความรู้ร่วมกัน การสืบค้นและการถ่ายโอนความรู้ให้แกกันและการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กร โดยมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพทันสมัยและที่สำคัญที่สุดผู้บริหารระดับสูงของบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงเป็น CEO ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเข้าใจการจัดการความรู้เป็นอย่างดี พร้อมนำการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในการบริหารงานในทุกด้านและให้การสนับสนุนบุคลากรทุกระดับ ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและงบประมาณ

จากการสัมภาษณ์คุณวีระ พลอยไป ผู้จัดการฝ่ายอบรม คุณสาธิต อัจฉริยะบุญยงค์และคณะของบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการในด้านการจัดการความรู้ของบริษัทว่าใช้วิธีการประยุกต์หลักการของชาติตะวันตก แต่ใช้วิธีการถ่ายทอดแบบตะวันออก บนความคิดที่ว่า การถ่ายทอดความรู้ จะทำให้เกิดความคิดใหม่ที่เข้มแข็งขึ้นโดยมีเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศด้านการผลิตและบริการ นั่นคือ พนักงานต้องมีความเป็นเลิศทั้งด้านความสามารถ

และทักษะการทำงาน ซึ่งจากการดำเนินงานมากกว่า 30 ปีบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงจำกัด (มหาชน) ได้พัฒนาองค์ความรู้เรื่อยมา โดยจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรต่างๆที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดให้พนักงานของบริษัทฯ ทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม 40 ชั่วโมงต่อปี โดยมีการจัดหลักสูตรหมุนเวียนในแต่ละช่วงเวลา มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังที่พักของพนักงานทุกคน เพื่อให้มีการติดตามข่าวสารตลอดเวลาโดยจัดช่องทางการสื่อสารของบริษัทฯไว้ 1 ช่องเพื่อรายงาน เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ของบริษัทฯ ให้พนักงานได้ศึกษา รวมทั้งจัดบริการห้องสมุดไว้ในบริเวณโรงงานผลิตเพื่อให้พนักงานไว้สืบค้นข้อมูลที่ต้องการได้ตลอดเวลา บริษัทฯ มีการจัดทำจุลสารเพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานในองค์กร (Technical Learning Center : TLC) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อพัฒนากำลังคน และเพื่อสร้างสรรค้ความรู้ เป็นกระดาศพกแข็ง 4 สี่สวยงาม เดือนละ 1 ฉบับ ซึ่งในแต่ละฉบับจะประกอบด้วยข้อมูลต่างๆที่บริษัทฯ ต้องการสื่อให้พนักงานได้รู้ เช่นเทคนิควิธีการทำงานใหม่ๆกรณีศึกษาที่พบจากการปฏิบัติงาน เช่น หัวข้อ รายงานการทดลองใช้ Grinding aid ในการบดปูนซีเมนต์อินทรีเพชร หัวข้อ รู้จักวิธีการประเมินความเสี่ยง Raw Meal, Fly Ash Silos เนื่องจากเกิดการพังทลายของ Raw Meal Silo ที่ HOLCIM Philippines' DAVAO Plant และมีอายุการใช้งานเพียง 10 ปี หัวข้อการผูกเรือนของเหล็กในกระบวนการเผาปูน หัวข้อ 5 ส.ที่มองไม่เห็นและกรณีศึกษา : มาตรการป้องกันปัญหาการสึกกร่อนของท่อ เป็นต้น จากการพัฒนาความรู้ให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงเป็นทั้งผู้ผลิตปูนซีเมนต์และผู้สร้างเทคโนโลยี ปัจจุบันบริษัทฯ ายเครื่องจักรและสร้างโรงงานผลิตปูนซีเมนต์ รวมทั้ง know how แก่นานาชาติ เช่น เวียดนาม บังคลาเทศ เม็กซิโก จีน พม่า ฟิลิปปินส์ วิธีการจัดการความรู้ในองค์กรมีชื่อเรียกเฉพาะว่า "Technical Learning Organization" หรือ TLO โดย TLO จะเป็นระบบที่เชื่อมโยงงาน 3 ส่วนเข้าด้วยกันคือ 1) knowledge efficiency ซึ่งเป็นความรู้จากการทำงานความรู้จากตัวบุคคลและความรู้จากการแสวงหาซึ่งเป็นความรู้ที่ต้องเข้าไปใช้ได้ง่าย 2) knowledge connectivity เป็นส่วนที่ทุกคนเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ซึ่งจะมีการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ข้ามแผนกมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันแนะนำการปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างที่ดี และ 3) knowledge innovation เป็นส่วนของการสร้างขวัญและกำลังใจและความคิดสร้างสรรค์ บริษัทฯ จะบริหารความรู้และกระตุ้นให้เรียนรู้เชิงรุก ทำงานให้เป็นระบบโดยการสอนงานอย่างใกล้ชิดแบบตัวต่อตัวโดยวิศวกรอาวุโสจะเป็นผู้ให้แนวทางการทำงานเป็นครูฝึกของวิศวกรใหม่เพื่อเรียนรู้เครื่องจักรที่มีอยู่เดิม หรือพัฒนาเครื่องจักรใหม่แล้วนำความรู้หรือทักษะที่ได้เขียนเป็นคู่มือการปฏิบัติงานเก็บไว้ในศูนย์ข้อมูล (Concept library) ซึ่งทุกคนสามารถเข้ามาใช้ข้อมูลนั้นๆ ได้ผ่านระบบ LAN นอกจากนั้นที่ห้องทำงานหรือห้องพัก สิ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนของการจัดการความรู้แบบ TLO คือจะต้องมีความร่วมมือกันทุกระดับตั้งแต่ผู้จัดการสายการผลิตจะเป็นผู้นำพฤติกรรมและวิธีการมาใช้ในการปฏิบัติให้เกิด

การต่อเนื่อง ในขณะที่ Expert panel และ Line manager จะนำความรู้มาสร้างให้เป็นพฤติกรรม การเรียนรู้และส่งเสริมให้พนักงานระดับปฏิบัติ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตนให้เป็นการ ทำงานเชิงรุกมากขึ้น

โรงพยาบาลศิริราช

โรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับตติยภูมิและเป็น โรงพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทย ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงก่อตั้งขึ้น เปิดดำเนินการในวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 ปัจจุบันโรงพยาบาลมีอายุมากกว่า 116 ปี โดยมี วิสัยทัศน์ว่า “คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจะเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำระดับโลกในเอเชีย อากาศเนย์”โดยมีการดำเนินการในด้านต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ โรงพยาบาลศิริราช ได้มีการจัดการความรู้เข้ามาใช้โดยคำเชิญของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ โดยต้องการเรียนรู้ วิธีการจัดการความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สามารถใช้ความรู้ในองค์กร ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน และพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จากการดำเนินงาน พบว่า โรงพยาบาลศิริราชเริ่มโครงการโดย การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 1 วันให้กับผู้บริหารระดับสูงและทีมงาน โดยมี Mr. Robert Osterhoff ซึ่งเป็นที่ปรึกษาของโครงการมาเป็นวิทยากร การดำเนินงานใช้ Model “Knowledge Management Cycle of Implementation” ในระหว่างการประชุมมีการประเมินและวิเคราะห์องค์กร โดยผู้บริหาร มีมติว่าจะจัดการความรู้เรื่อง “CQI (Continuous Quality Improvement) ทางคลินิก” หลังจากนั้น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้และกำหนดเป้าหมาย ในการดำเนินโครงการจัดการความรู้ คือ “มีระบบเครือข่ายของการถ่ายโอนความรู้ (ด้าน CQI ทาง คลินิก) เพื่อให้มี Best Practices ในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลศิริราช” หลังจากนั้นมีการเตรียม องค์กรในการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร เริ่มจากการวิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์กร เพื่อหาองค์ประกอบที่ส่งเสริมความสำเร็จที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ทำให้ ทราบ Critical Success Factor ซึ่งประกอบด้วย 1) การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจาก ผู้บริหารทุกระดับ 2)การประสานงานของทีมจัดการความรู้กับทีมผู้บริหารและทีมปฏิบัติการ 3) ความสามารถของทีมจัดการความรู้ในการจัดสิ่งแวดล้อมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ของ CoP (Community of Practice) 4) การประสานงานกันของ CoP อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร 5) มี ความรักในองค์กร 6) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้รับความก้าวหน้าจากผลงาน และ7) มีการพัฒนา ระบบสารสนเทศที่เหมาะสมต่อวิธีการจัดการความรู้ขององค์กร นอกจากนี้ยังกำหนดโครงสร้าง คณะทำงานโครงการฯ ให้มีผู้บริหารระดับรองคณบดีที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย เข้าร่วมเป็นกรรมการ

ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพงาน รองคณบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และกิจการพิเศษ และรองคณบดีฝ่ายเวชสารสนเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่เกิดช่องว่างระหว่างทีมบริหารและทีมจัดการความรู้

เนื่องจากโรงพยาบาลศิริราชมีบุคลากรเป็นจำนวนมากในด้านการสื่อสารจึงมีหลายรูปแบบทั้งที่เป็นการสื่อสารผ่านช่องทางที่มีอยู่แล้วในองค์กร เช่น สารศิริราช อินไซด์ฝ่ายการพยาบาล ข่าวสารคุณภาพ บอร์ดประชาสัมพันธ์และผ่านทางเสียงตามสายและช่องทางที่สร้างขึ้นใหม่ ได้แก่

- 1) การจัดการประชุม/กิจกรรมเพื่อสร้างกระแสของการจัดการความรู้ในองค์กรและแลกเปลี่ยนความรู้
- 2) การสร้าง web site ของโครงการจัดการความรู้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในโรงพยาบาลศิริราชมีความตื่นตัว และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และต่อมาเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกเข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องการทำ CQI ทาง Web board โดยมีการมอบรางวัลสำหรับผู้เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การจัดอบรมฝึกทักษะพื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์และการเข้า Internet และ Intranet เดือนละ 1 ครั้งเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์โครงการและรับสมัครสมาชิกของโครงการ
- 4) จัดตั้ง KM Call Center เพื่อเป็นช่องทางที่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเป็นการหมุนเวียนกันขึ้นปฏิบัติงานของคณะทำงาน CoP ทุกวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 13.00 – 15.00 น. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและตอบคำถามสมาชิกที่ถามผ่านทาง Web board และรับสมัครสมาชิก ใหม่ รวมทั้งนำคำถามคำตอบเกี่ยวกับ CQI ขึ้น Web board ผลจากการดำเนินการจัดการความรู้ ทำให้มีสมาชิกในโครงการเพิ่มขึ้นประมาณ 2,000 คนและมีแนวโน้มเพิ่มจำนวนขึ้นเรื่อยๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านทาง Web site และการใช้บริการ KM Call Center เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดกระแสของการแลกเปลี่ยนความรู้ในหน่วยงานต่างๆของโรงพยาบาลศิริราช เช่น ฝ่ายการพยาบาลได้นำแนวคิดเรื่องการจัดการความรู้มาใช้กับการเขียนบันทึกทางการพยาบาล

การวัดและประเมินผลโครงการเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนทำได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น จึงมีการวัดผลอย่างกว้างๆ ได้แก่ การเขียนคู่มือการทำ CQI ขึ้นใน Web site เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการทำ CQI ในแนวทางเดียวกัน มีเนื้อหา/ ข้อมูลการทำ CQI (QI story) ใน Web site ตั้งแต่ปี 2543 ถึงปัจจุบัน จำนวน 43 เรื่อง มีสมาชิกขอคำปรึกษาที่ KM Call Center โทร 9009 จำนวน 25-40 ครั้งต่อเดือน มีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น มีการเข้าชม KM Web site 1,000-1,600 ครั้ง/ เดือน มีสมาชิกเข้ามาเสวนาบน KM Web board จำนวน 50 ครั้ง/ เดือน และผลิต Soft Learning ในรูปแบบ KM Cartoon เพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจง่ายในรูปแบบสิ่งพิมพ์และเผยแพร่ใน Web site

การให้การยอมรับและการให้รางวัล เป็นประเด็นสำคัญที่จะส่งเสริมให้โครงการดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมการยอมรับและการให้รางวัลส่วนใหญ่อยู่ในรูปของการให้คุณค่าเช่น การ

มอบโล่ประกาศเกียรติคุณในการประชุม Quality Fair ประจำปี การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการจัดการความรู้การให้รางวัลในรูปของที่ระลึกเล็กๆน้อยๆ แก่สมาชิกที่ตอบคำถามได้ถูกต้องในแต่ละเดือน

ผลการศึกษาเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์กรที่ดำเนินงานในรูปแบบของเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 3 องค์กร คือ เครือข่ายอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เครือข่ายมหาวิทยาลัย (University Network : UniNet) และเครือข่าย APEC ICT School Network Model ของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ จ.นนทบุรี โดยเป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงและมีเกณฑ์ในการเลือก ดังนี้

- 1) เป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานด้านเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในกระทรวงศึกษาธิการ และระดับประเทศ
- หรือ 2) มีการดำเนินงานด้านเครือข่ายการศึกษาอย่างชัดเจนและมีสมาชิกทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- และ 3) ให้ความร่วมมือในการเข้าเก็บข้อมูล

โครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษาในการพัฒนาครู สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา

จากการสัมภาษณ์ อาจารย์ชุตินฎา หิรัญคุปต์ นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 ว. และหัวหน้าโครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษาในการพัฒนาครู ได้ให้ข้อมูลในการดำเนินงานโครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายฯว่า จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับการศึกษา กำหนดความมุ่งหมาย และหลักการสำคัญไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยถือเป็นหลักการให้เกิดเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจและระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆให้เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา ภายใต้กรอบมาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภท ทั้งนี้หลักการสำคัญยิ่งในระบบการบริหารจัดการยังมุ่งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

วิสัยทัศน์ กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและเอกชน ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549 - 2556 และนำเสนอคณะ

รัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดวิสัยทัศน์การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ว่า “ภายในปี 2556 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพ คุณภาพตามมาตรฐาน และการรับรองวิชาชีพที่สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพ มีจริยธรรม และทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ”

ยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549 - 2556 กำหนดให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีภารกิจรับผิดชอบในนามของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนดหลักการ รูปแบบ หลักเกณฑ์ แนวทางและกิจกรรมวิธีการในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายจำนวนมากว่า 600,000 คน ในทุกสังกัดทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีความหลากหลายในการได้รับการพัฒนาแต่มีความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายและมาตรฐาน โดยต้องสามารถสนองตอบความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายหลายระดับหลายประเภท ที่กระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของประเทศ ภายใต้มาตรฐานในการดำเนินงานและการปฏิบัติที่ชัดเจนเหมาะสมตามสภาพและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการดำเนินการ เพื่อกำหนดหลักการรูปแบบ และกิจกรรมหลักต่างๆสำหรับการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในนามของกระทรวงศึกษาธิการแต่การดำเนินการตามภารกิจในหลักการดังกล่าวมีกลุ่มเป้าหมายจำนวนมากว่า 600,000 คน ที่กระจายอยู่ในการดูแลของหลายหน่วยงานหลายสังกัดทุกพื้นที่ทั่วประเทศมีกฎหมายระบุขอบข่ายในการบริหารจัดการภาพรวมของการปฏิบัติภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นการเฉพาะการดำเนินการให้บรรลุความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จึงมีใช้เรื่องที่จะกระทำได้ง่าย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานหลายหน่วยงานทั้งในภาคส่วนของการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติภารกิจลักษณะอื่นๆ ภายใต้รูปแบบการประสานการปฏิบัติในการคิดการกำหนดทิศทางการปฏิบัติพัฒนาและการติดตามผลการดำเนินการให้มีคุณภาพการพัฒนาสูงสุด ทั้งนี้รูปแบบการทำงานจะต้องเป็นการประสานการปฏิบัติภารกิจร่วมกันทุกระดับทุกกิจกรรม เชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะพันธมิตรเครือข่าย การประสานที่ดำเนินการสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในกลุ่มเป้าหมายต่างๆ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดให้มีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษาในการพัฒนาครูขึ้น โดยกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาและ

มาตรฐานหน่วยงานและบุคคลเครือข่ายในการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาขึ้น เพื่อให้การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 โดยมีรูปแบบของการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) การวิจัยในชั้นเรียน การเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น การรับฟังหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานบุคคลเครือข่ายตามที่กำหนด และการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล อาทิผ่านสื่อวิทยุ โทรศัพท์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ได้แก่ เทป ซีดีรอม ระบบอินเทอร์เน็ต E-books, E-learning ฯลฯ

ในการดำเนินการของโครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษา ในการพัฒนาครู เริ่มต้นโดยได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นประธานเครือข่ายอุดมศึกษาแห่งประเทศไทยได้ดำเนินการติดต่อประสานความร่วมมือจากทุกมหาวิทยาลัยเพื่อให้เข้าร่วมเป็นหน่วยงานเครือข่าย ในการร่วมกันพัฒนาครูทั่วประเทศโดยมีสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางโดยการทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) อย่างเป็นทางการระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษากับมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายซึ่งมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้ในเครือข่ายพอสังเขป ดังนี้ 1) หน่วยงานเครือข่ายต้องมีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรพื้นฐานในการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรที่เหมาะสมเช่นสถานที่ และบรรยากาศที่สอดคล้องต่อการพัฒนามีสื่ออุปกรณ์ที่เสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ และมีบุคลากรโดยรวมมีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะพัฒนา 2) หน่วยงานเครือข่ายมีข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 3) หน่วยงานเครือข่ายมีการปฏิบัติกิจกรรมเชิงยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจองค์ประกอบความสำเร็จตัวบ่งชี้ความสำเร็จการปฏิบัติกิจกรรม มีการบริหารจัดการโดยหลักการมีส่วนร่วม มีการประเมินผลการดำเนินงานทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก และมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงาน หรือผลการประเมินต่อสาธารณชน 4) หน่วยงานมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการ และกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5) หน่วยงานมีการจัดทำและผลิตเอกสารวิชาการในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีการกำหนดเป็นแนวปฏิบัติ/หลักเกณฑ์/โครงการให้บุคลากรของหน่วยงานจัดทำเอกสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ทรัพยากรบุคคล/ครู/คณาจารย์/บุคลากรทางการศึกษา และมีการสนับสนุนทรัพยากรการบริหารประเภทบุคคล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความคิดรวบยอดให้แก่ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

6) หน่วยงานมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้หรือความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้แก่ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบุคคลเครือข่ายกำหนดให้มีมาตรฐานและตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) บุคคลต้องมีคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรม การปฏิบัติตนเป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องมีเจตนารมณ์ เป้าหมายที่จะอุทิศตนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้อื่น และต้องมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้ยอมรับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงาน มีวิถีคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นหลักมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่เชื่อถือแก่ผู้อื่น 2) มีคุณลักษณะทางวิชาชีพและพฤติกรรมการปฏิบัติตนในวิชาชีพเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของครู 3) มีผลการปฏิบัติงานตามภารกิจหรือตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 4) มีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้ และการพัฒนาฝึกอบรม

ปัจจุบันโครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษา ในการพัฒนาครูมีหน่วยงานเครือข่าย จำนวน 64 หน่วยงาน (เป้าหมาย จำนวน 430 แห่ง ทั่วประเทศ) กระจายทั่วประเทศและรับผิดชอบในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จะมีการเชิญหน่วยงานเครือข่ายเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดประเด็น หรือทิศทางในการพัฒนาครูให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ต่อจากนั้นการดำเนินงานของหน่วยงานเครือข่ายจะมีการจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามประเด็น หรือหัวข้อที่ร่วมกันกำหนด โดยกำหนดงบประมาณที่ต้องการเสนอต่อสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพิจารณางบประมาณล่วงหน้าซึ่งในแต่ละปีจะมีงบประมาณรวมทั้งหมดทุกแผนงานและโครงการประมาณ 4 ล้านบาท ในบางปีหน่วยงานเครือข่ายมีการเสนองบประมาณมากเกินกว่าที่กำหนด สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะพิจารณาจากแผนงานและโครงการที่จัดได้ตรงตามประเด็นหรือทิศทางที่กำหนดก่อน โดยไม่มีการตัดงบประมาณ โดยทำหนังสือแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และโอนงบประมาณให้ทั้งหมดเพื่อดำเนินการ เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจหน่วยงานเครือข่าย จะทยอยส่งใบเสร็จคืนกลับมายังโครงการส่งเสริม และสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาต่อไปซึ่งในการทำกิจกรรมนั้นนอกจากการประชุม สัมมนา ร่วมกันระหว่างหน่วยงานเครือข่ายแล้วได้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ และประชาสัมพันธ์ทาง Web site อีกด้วย

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษามีหลักการในการบริหารจัดการเครือข่าย โดยกำหนดหลักการสำหรับการดำเนินงานไว้ 8 ประการ คือ

1. หลักเอกภาพมุ่งให้เกิดเอกภาพในเชิงนโยบาย ซึ่งต้องการให้มีการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกกลุ่มทุกคน แต่ให้มีวิธีการดำเนินการอย่างหลากหลาย

2. หลักการมีส่วนร่วมมุ่งให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในส่วนที่ดูแลรับผิดชอบงาน การศึกษา โดยตรงทุกระดับทุกประเภท รวมทั้งหน่วยงานที่มีได้รับผิดชอบงานการศึกษาโดยตรงได้ มีส่วนดำเนินการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3. หลักองค์คณะบุคคลมุ่งให้มีการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการบริหารจัดการ ภายใต้ การดำเนินงานในรูปองค์คณะบุคคลหรือรูปคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันดำเนินการตัดสินใจและ รับผิดชอบการปฏิบัติงาน ด้วยความรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย

4. หลักการรับผิดชอบร่วมกันมุ่งให้หน่วยงานหรือบุคคลที่มีพันธสัญญาาร่วมกัน ในการ บริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีการทำงานร่วมกัน ในลักษณะพันธมิตรที่ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานและร่วมกันพัฒนาในทุกๆ กระบวนการขั้นตอนของ การปฏิบัติ

5. หลักการสร้างความก้าวหน้า มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายมี การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและแสวงหาแนวทางการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความก้าวหน้าในหลักการพัฒนาฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

6. หลักความเรียบง่าย มุ่งให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายใช้วิธีการพัฒนาฝึก อบรมที่เรียบง่ายทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อ นวัตกรรม การสร้างความเข้าใจ การประเมินผล รวมทั้ง สถานที่

เงื่อนไขความสำเร็จ

การดำเนินการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็น ต้องประกอบด้วยปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาในระดับนโยบาย ต้องประกาศเป็นนโยบายที่ ชัดเจนให้ต้นสังกัดของหน่วยงานทางการศึกษา / สถานศึกษา / หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ บุคคลสังกัดต่างๆ ที่มีศักยภาพหรือทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้การสนับสนุนการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อย่างจริงจังในทุกรูปแบบ

2. รัฐบาลต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรในด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ สำหรับการ ดำเนินงานของหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่ายโดยถือว่าการกิจกรรมของเครือข่ายเป็นกิจกรรม

สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นปัจจัยอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ในการก้าวไปสู่มาตรฐานระดับสากลตามยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานและสมรรถนะของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งในด้านการผลิตการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณจะต้องให้ความสำคัญในการที่จะต้องร่วมกันกำหนดองค์ประกอบ ระบบและมาตรฐานของการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานเครือข่ายและบุคลากรเครือข่ายให้มีมาตรฐานหรือพัฒนามาตรฐานเป็นที่ศรัทธาเชื่อถือของต้นสังกัด และกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา รวมทั้งเชื่อมโยงถึงความก้าวหน้าและสิทธิที่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะพึงมีพึงได้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษามุ่งร่วมกันติดตามประเมินผลการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการดำเนินงานของหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานจนเกิดผลสูงสุดต่อภารกิจการพัฒนาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีการประกาศหรือประชาสัมพันธ์เกียรติประวัติและผลงานดีเด่นของหน่วยงานเครือข่ายและบุคคลเครือข่าย เพื่อการเชิดชูเกียรติด้วย

5. หน่วยงานต้นสังกัด ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องให้การสนับสนุนและเสริมแรงจูงใจแก่ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกระตุ้นให้ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอยากที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงต้องคอยให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในด้านการพัฒนาด้วย

สำหรับการวัดและประเมินผลการดำเนินการ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาได้มีวิธีการที่หลากหลายโดยดูจากผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงานหรือโครงการนั้นๆ ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน และการเกิดนวัตกรรมทางการศึกษา

**เครือข่ายมหาวิทยาลัย (University Network : UniNet)
สำนักงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา**

สถานที่ตั้ง 328 ถ. ศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ความเป็นมา ปี พ.ศ. 2538 รัฐบาลมีนโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับในการศึกษาขั้นต้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) จาก 6 ปีเป็น 9 ปี และ 12 ปีตามลำดับปริมาณเด็กจะเข้าสู่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงเพิ่มเป็นทวีคูณ แต่ขณะนั้นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีกำลังการรับเด็กเข้าเรียนต่อได้ไม่ถึง 60,000 คน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในด้านสถานที่สำหรับให้เด็กเข้าศึกษาต่อไม่เพียงพอในขณะนั้น สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในส่วนกลาง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่กระจายอยู่ตามภูมิภาคมีไม่มากนักจะเห็นได้จากจำนวนสถาบันอุดมศึกษา 195 แห่งนั้น ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครถึง 68 แห่งที่เหลือ 127 แห่ง กระจายอยู่ในส่วนภูมิภาคต่างๆอยู่ในจังหวัดหลักในแต่ละภาคของประเทศ รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาคของประเทศมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและสามารถใช้ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น) ได้ศึกษาปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไข เรื่องการขยายโอกาสอุดมศึกษาไปยังภูมิภาค โดยเฉพาะประเด็นการจัดการศึกษาทางไกลผ่านระบบสารสนเทศ (Information Technology) อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้เสนอโครงการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษาต่อคณะรัฐมนตรีและในคราวประชุมเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2538 และคราวประชุมเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2539 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ ดังนี้

1. เห็นชอบโครงการขยายวิทยาเขตสารสนเทศของมหาวิทยาลัยไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ วิทยาเขตสารสนเทศ 31 จังหวัด สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูง 3 จังหวัด และการขยายพื้นที่การสอน 3 จังหวัด

2. เห็นชอบโครงการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยอนุมัติให้ก่อนนี้ผูกพันงบประมาณในปี 2540-2544 ในวงเงิน 3,000 ล้านบาท เพื่อดำเนินโครงการพร้อมเห็นชอบในหลักการให้จัดตั้งองค์รกลางเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา โดยให้เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระภายใต้ความสนับสนุนของรัฐบาล ผ่านทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้น

โครงการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ดำเนินการโครงการขยายโอกาสอุดมศึกษาสู่ภูมิภาค โดยจัดตั้งเป็นวิทยาเขตสารสนเทศ จำนวนทั้งสิ้น 37 แห่งซึ่งสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย) ได้ดำเนินการจัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศไปแล้ว 22 แห่ง และมหาวิทยาลัย(สถาบันการศึกษาชั้นสูง) 3 แห่ง(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง)

ต่อมาปี พ.ศ. 2543 ภายหลังเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลมีการชะลอโครงการด้านการลงทุน ซึ่งรวมทั้งการจัดตั้งวิทยาเขตสารสนเทศ จึงเป็นผลให้ยังไม่สามารถดำเนินการโครงการได้แล้วเสร็จตามแผนงานที่ได้รับอนุมัติไว้ แต่เพื่อประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของอุปกรณ์และระบบเครือข่ายที่รัฐบาลได้ลงทุนไปแล้วนั้น ประกอบกับขณะนั้นมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะนำสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่อยู่ภายใต้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมาอยู่รวมกันกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงมีนโยบายให้สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา สามารถเชื่อมต่อเพื่อใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์และระบบเครือข่ายร่วมกัน โดยการเชื่อมต่อจะเป็นการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น

วิสัยทัศน์ อุดมศึกษาจะต้องเป็นแหล่งความรู้อันทันสมัยเป็นที่สะสมผู้รู้ องค์ความรู้ และเพิ่มพูนความรู้ ถ่ายทอดความรู้อันทันสมัย สามารถชี้แนะและแก้ปัญหาของประเทศได้ เป็นอุดมศึกษาที่เปิดเสรีให้มีการแข่งขันด้านประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐาน เป็นอุดมศึกษาที่เข้าถึงปวงชนให้บุคคลทุกระดับ ทุกเพศทุกวัยและทุกอาชีพได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย อยู่เสมอ และเป็นอุดมศึกษาที่มีความเป็นสากล ก่อให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ซึ่งสามารถแข่งขันกับนานาชาติของประเทศได้ อันนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. สร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศความเร็วสูง เชื่อมโยงมหาวิทยาลัย/สถาบันและวิทยาเขตทุกแห่งทั่วประเทศ เรียกว่า “เครือข่าย UniNet”
2. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการพัฒนาเครือข่ายในมหาวิทยาลัย (Campus Network) ให้เชื่อมโยงไปสู่ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Internet Multimedia Video on Demand และ Self – Study Center ต่างๆ
3. พัฒนาเอกสารชุดวิชาและสื่อประกอบการเรียนการสอน (Courseware) พัฒนารฐานข้อมูลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนโดยผ่านระบบ Video Conference System (VCS)
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา
5. พัฒนาให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต

วัตถุประสงค์

1. เพิ่มและกระจายโอกาสการเข้าใช้มัลติมีเดียของทบวงมหาวิทยาลัย และแหล่งทรัพยากรอื่น
2. ผลักดันกระบวนการสอนสู่ระบบพหุสื่อ
3. ส่งเสริมการเรียนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้
4. ส่งเสริมศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมการศึกษาทางไกลผ่านระบบเครือข่าย

เป้าหมาย ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับโครงการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษาไว้ 4 ระยะ คือ

เป้าหมายที่ 1 สร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศความเร็วสูง เชื่อมโยงมหาวิทยาลัย/สถาบันและวิทยาลัยเขตทุกแห่งทั่วประเทศ เรียกว่า “เครือข่าย UniNet” โดยมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ จะเชื่อมต่อด้วย ATM Network ผ่านเส้นใยแก้วนำแสงด้วยความเร็ว 155 Mbps ส่วนมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคจะเชื่อมต่อกับสถาบันในกรุงเทพฯ ด้วยสายส่งข้อมูล (Digital Leased Line) ความเร็วอย่างน้อย 2 Mbps (E1)

เป้าหมายที่ 2 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการพัฒนาเครือข่ายในมหาวิทยาลัย (Campus Network) ให้เชื่อมโยงไปสู่ระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Internet ระบบ Multimedia Video on Demand, Computer Assisted Instruction และ Self-Study Center ต่างๆ

เป้าหมายที่ 3 การพัฒนาให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต ด้วยการพัฒนาเอกสารชุดวิชาและสื่อประกอบการเรียนการสอน (Courseware) พัฒนารฐานข้อมูลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนโดยผ่านระบบ Video Conference System (VCS)

เป้าหมายที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา ทั้งการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ผู้ช่วยสอน การพัฒนาเทคนิคการออกแบบและการผลิต Courseware รวมทั้งการวิจัยและการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนสมัยใหม่

ประโยชน์ในการใช้งานเครือข่าย

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาคได้อย่างทั่วถึง รวดเร็วและมีคุณภาพภายใต้สภาวะการขาดแคลนอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยใช้อาจารย์ผู้สอนร่วมกัน
2. ประหยัดงบประมาณในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่โดยจัดตั้งเป็นวิทยาเขตสารสนเทศที่ใช้งบประมาณน้อยกว่ามาก

3. ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการบริหารและการบริการการศึกษา การบริหารและบริการข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัยจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การติดต่อสื่อสารจะทำได้สะดวกและรวดเร็ว

4. ยกระดับมาตรฐานและคุณภาพชีวิตของประชากรในชนบท และเกิดการจ้างงานอย่างถาวรในชนบทลดปัญหาต่างๆในเขตเมืองหลวง

5. ลดช่องว่างความแตกต่างของเมืองหลวงกับภูมิภาค

การออกแบบและแบ่งประเภทของเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย ในการออกแบบระบบเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย ได้คำนึงถึงหลักการออกแบบ ดังนี้

Reliability ต้องการให้ระบบมีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดโดยที่จะพยายามลดจุดเดียวที่จะเสี่ยงต่อการทำให้ระบบล่มสลาย (Single point of failure)

Scalability ต้องการให้ระบบสามารถรองรับต่อการขยายขนาดของระบบในอนาคตได้

Manageability ต้องการให้ระบบง่ายต่อการบริหารจัดการ

เนื่องจากระบบเครือข่ายทบวงมหาวิทยาลัยมีขนาดใหญ่ และมีความหลากหลายของแต่ละสถานที่เพื่อให้ระบบเครือข่ายสามารถมีการจัดการที่ดี และสามารถระบุภาระหน้าที่ของแต่ละแห่งได้อย่างสะดวกจึงได้จัดแบ่งประเภทของสถานีในเครือข่าย (Node) ออกเป็นประเภทต่างๆตามลำดับ

ประเภทของสถานี (Node) ในเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นศูนย์กลางระบบ (System Center) ศูนย์ประสาน (Gateway) ศูนย์ภาค(Regional Center) สถานีแยก (Junction) สถานีเครือข่ายแกนหลัก(Backbone Node) และสถานีเครือข่ายย่อย(Access Node)

การแบ่งเครือข่ายตามภาค ในการพิจารณาระบบเครือข่ายนี้เนื่องจากลักษณะทางภูมิศาสตร์และกายภาพของประเทศไทยมีการแบ่งออกเป็น ภาคต่างๆโดยระบบเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยนี้จะได้ทำการแบ่งระบบเครือข่ายออกเป็นภาคต่างๆ เครือข่ายในแต่ละภาคจะเป็นเครือข่ายที่สามารถติดต่อสื่อสารกันภายในภาคได้ และมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างภาคต่างๆ โดยมีเครือข่ายในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลทำหน้าที่เป็นแกนกลาง(Core) การเชื่อมต่อระหว่างภาคต่างๆจะมีการเชื่อมต่อมากกว่า 1 เส้นทาง

แนวทางการดำเนินการเชื่อมต่อเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา UniNet

1. ให้องค์กรมหาวิทยาลัย/สถาบันที่ประสงค์จะเชื่อมต่อเครือข่ายสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการศึกษามีหนังสือแจ้งความจำนงขอเชื่อมต่อเครือข่ายฯ ถึงปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

2. ทบวงมหาวิทยาลัยจะพิจารณาและทำหนังสือเชิญประชุม เพื่อพิจารณาแนวทางการเชื่อมต่อและทำความตกลงร่วมกัน ดังนี้

3. ในการเชื่อมต่อ สามารถเชื่อมต่อเข้ากับเครือข่ายฯ ณ มหาวิทยาลัย/สถาบัน ที่ติดตั้งเครือข่ายที่อยู่ใกล้เคียง ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาคที่ใกล้ที่สุด
4. หน่วยงานมหาวิทยาลัย/สถาบัน จะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการเชื่อมต่อเครือข่ายฯรวมทั้งค่าเช่าสายสัญญาณเพื่อเชื่อมต่อ
5. ค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้งาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ในอัตราที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด
6. ในการดำเนินการเชื่อมต่อให้ประสานงานกับฝ่ายเทคนิค ของสำนักงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา
7. ทบวงมหาวิทยาลัย จะมีหนังสือขอให้องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ดำเนินการสำรวจพื้นที่และประมาณการค่าใช้จ่ายในการเชื่อมต่อให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ เมื่อองค์การโทรศัพท์ฯสำรวจพื้นที่และประมาณค่าใช้จ่ายแจ้งให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบแล้ว ทบวงฯจะมีหนังสือถึงหน่วยงานที่ประสงค์เชื่อมต่อ
8. หน่วยงาน มหาวิทยาลัย/สถาบันที่ประสงค์เชื่อมต่อมีหนังสือยืนยันราคาตามที่องค์การโทรศัพท์ฯเสนอให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ
9. ทบวงมหาวิทยาลัยจะแจ้งให้องค์การโทรศัพท์ดำเนินการเดินสายสัญญาณและทบวงฯ จะดำเนินการติดตั้งระบบในการเชื่อมต่อ

สมาชิกเครือข่าย UniNet

1. มหาวิทยาลัย/ สถาบัน	24 แห่ง
2. วิทยาเขตสารสนเทศ	25 แห่ง(ศูนย์ประสานงาน 2 แห่ง)
3. ศูนย์วิทยพัฒนา มสธ.	10 แห่ง
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	38 แห่ง
5. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	9 แห่ง (41 วิทยาเขต)
6. มหาวิทยาลัยสงฆ์	2 แห่ง (14 วิทยาเขต)
7. มหาวิทยาลัยเอกชน	8 แห่ง
8. สถาบันอุดมศึกษา นอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	2 แห่ง
(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา)	
9. หน่วยงานอื่นๆ	12 แห่ง

เครือข่ายอื่นๆ (เครือข่ายที่เชื่อมต่อเพื่อบริการสถาบันที่เชื่อมต่อบน UniNet ไม่นับรวมเป็นผู้รับบริการ) 6 เครือข่าย

การออกแบบและแบ่งประเภทของเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย ในการออกแบบระบบเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย ได้คำนึงถึงหลักการออกแบบ ดังนี้

Reliability ต้องการให้ระบบมีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุดโดยที่จะพยายามลดจุดเดียวที่จะเสี่ยงต่อการทำให้ระบบล่มสลาย (Single point of failure)

Scalability ต้องการให้ระบบสามารถรองรับต่อการขยายขนาดของระบบในอนาคตได้

Manageability ต้องการให้ระบบง่ายต่อการบริหารจัดการ

เนื่องจากระบบเครือข่ายทบวงมหาวิทยาลัยมีขนาดใหญ่ และมีความหลากหลายของแต่ละสถานที่ เพื่อให้ระบบเครือข่ายสามารถมีการจัดการที่ดีและสามารถระบุภาระหน้าที่ของแต่ละแห่งได้อย่างสะดวกจึงได้จัดแบ่งประเภทของสถานีในเครือข่าย(Node) ออกเป็นประเภทต่างๆตามลำดับ

ประเภทของสถานี (Node) ในเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นศูนย์กลางระบบ (System Center) ศูนย์ประสาน(Gateway) ศูนย์ภาค(Regional Center) สถานีแยก(Junction) สถานีเครือข่ายแกนหลัก(Backbone Node) และสถานีเครือข่ายย่อย(Access Node)

การแบ่งเครือข่ายตามภาค ในการพิจารณาเครือข่ายนี้เนื่องจากลักษณะทางภูมิศาสตร์และกายภาพของประเทศไทยมีการแบ่งออกเป็น ภาคต่างๆโดยระบบเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยนี้จะได้ทำการแบ่งระบบเครือข่ายออกเป็นภาคต่างๆ เครือข่ายในแต่ละภาคจะเป็นเครือข่ายที่สามารถติดต่อสื่อสารกันภายในภาคได้และมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างภาคต่างๆโดยมีเครือข่ายในเขตกรุงเทพและปริมณฑลทำหน้าที่เป็นแกนกลาง(Core) การเชื่อมต่อการเชื่อมต่อระหว่างภาคต่างๆจะมีการเชื่อมต่อมากกว่า 1 เส้นทาง

แนวทางการดำเนินการเชื่อมต่อเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา UniNet

1. ให้นำหน่วยงานมหาวิทยาลัย/สถาบันที่ประสงค์จะเชื่อมต่อเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษามีหนังสือแจ้งความจำนงขอเชื่อมต่อเครือข่ายฯ ถึงปลัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. ทบวงมหาวิทยาลัยจะพิจารณาและทำหนังสือเชิญประชุม เพื่อพิจารณาแนวทางการเชื่อมต่อและทำความตกลงร่วมกัน ดังนี้
3. ในการเชื่อมต่อสามารถเชื่อมต่อเข้ากับเครือข่ายฯ ณ มหาวิทยาลัย/สถาบันที่ติดตั้งเครือข่ายที่อยู่ใกล้เคียงทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาคที่ใกล้ที่สุด
4. หน่วยงานมหาวิทยาลัย/สถาบันจะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆที่ต้องใช้ในการดำเนินการเชื่อมต่อเครือข่ายฯรวมทั้งค่าเช่าสายสัญญาณเพื่อเชื่อมต่อ
5. ค่าใช้จ่ายอื่นๆที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้งาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต และระบบห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ในอัตราที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด
6. ในการดำเนินการเชื่อมต่อให้ประสานงานกับฝ่ายเทคนิคของสำนักงานบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษา
7. ทบวงมหาวิทยาลัยจะมีหนังสือขอให้องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ดำเนินการสำรวจ

พื้นที่และประมาณการค่าใช้จ่ายในการเชื่อมต่อให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ เมื่อองค์การโทรศัพท์ฯ
สำรวจพื้นที่และประมาณค่าใช้จ่ายแจ้งให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบแล้ว ทบวงฯจะมีหนังสือถึง
หน่วยงานที่ประสงค์เชื่อมต่อ

8. หน่วยงานมหาวิทยาลัย/สถาบัน ที่ประสงค์เชื่อมต่อมีหนังสือยืนยันราคาตามที่องค์การ
โทรศัพท์ฯเสนอให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ

9. ทบวงมหาวิทยาลัย จะแจ้งให้องค์การโทรศัพท์ดำเนินการเดินสายสัญญาณ และทบวง
ฯจะดำเนินการติดตั้งระบบในการเชื่อมต่อ

ปีงบประมาณ 2552 สกอ. ไม่ได้ทำการต่อสัญญาฐานข้อมูล LexisNexis ทำให้สมาชิกไม่
สามารถใช้งานฐานข้อมูลดังกล่าวได้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2551 เป็นต้นไป

โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์

โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ เดิมชื่อโรงเรียนอนุบาลทหารมหาดเล็กราชวัลลภ เป็นโรงเรียนใน
พระราชูปถัมภ์ของพลเอกสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯสยามบรมราชกุมาร เปิดทำการสอนชั้น
อนุบาลศึกษา ตั้งอยู่ในบริเวณกรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ ถนนราชวิถี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะจัดการศึกษาให้บุตรหลานมหาดเล็ก
และบรรดาข้าราชการบริพารทั้งหลาย

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ กระทรวงศึกษาธิการรับโอนกิจการมาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 และให้
ย้ายมาตั้งใหม่ในที่ดินวัดกลาง (บางชื่อ) ตำบลบางกระสอบ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดย
ได้รับอนุญาตให้ใช้ที่ดิน จำนวน 16 ไร่เศษ ต่อมาได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพลเอกสมเด็จพระ
บรมโอรสาธิราชฯสยามมกุฎราชกุมาร เสด็จพระราชดำเนินมาเป็นองค์ประธานประกอบพิธีวาง
ศิลาฤกษ์ก่อสร้างอาคารเรียนก่อนประถมศึกษา เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2534 ได้เสด็จพระราช
ดำเนินทรงประกอบพิธีเปิดโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ วันที่ 30 ธันวาคม 2536 และได้ทรงพระกรุณา
พระราชทานชื่อโรงเรียนใหม่ว่า “โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์” และทรงมีพระราชานุญาตให้ใช้นามอภิไธย
ย่อ มวก. เป็นเครื่องหมายประจำโรงเรียน ภายหลังจากการก่อสร้างอาคารเรียนเรียบร้อยแล้ว สามารถ
รับบุตรหลานของข้าราชการบริพารในพระองค์และประชาชนทั่วไปเข้าเรียน ตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 –
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนมากกว่า 3,000 คน ครูประจำการจำนวน 80 คน
และครูอัตราจ้าง จำนวน 120 คน และเป็น 1 ใน 900 โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นโรงเรียน
ต้นแบบไอซีที

จากการสัมภาษณ์อาจารย์สุภารัตน์ โนโซติ หัวหน้าศูนย์ ICT ซึ่งเป็นอาจารย์ที่รับผิดชอบ
ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ICT และเครือข่ายของโรงเรียนได้ให้ข้อมูลว่า โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ได้

จัดให้มีการดำเนินงานในโครงการโรงเรียนใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาการเรียนรู้อุปแบบใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 12 โรงเรียน และมีมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ร่วมเป็นมหาวิทยาลัยพี่เลี้ยงให้กับโรงเรียนในโครงการ สำหรับโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์มีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้ดูแล

โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ได้เข้าร่วมเป็นโรงเรียนแกนนำชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) การใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของโครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ซึ่งมีการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเขตพื้นที่และร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นอกจากนี้โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ได้มีการจัดนิทรรศการโรงเรียน ICT เพื่อเผยแพร่ความรู้ในสถานที่ต่างๆเป็นประจำ เช่น ศูนย์ศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ อาคารอิมแพค เมืองทองธานี ศูนย์ประชุมนานาชาติไบเทค และศูนย์ประชุมสหประชาชาติ ฯลฯ นอกจากนี้โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ ยังจัดให้มีห้อง Head End ซึ่งเป็นสตูดิโอขนาดเล็กเพื่อช่วยให้นักเรียนได้มีประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือรวมถึงความกล้าในการแสดงออก ในด้านการบริหารงานนั้น พบว่า ผู้อำนวยการไพโรจน์ คลังนุช ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายและการบริหารจัดการอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมพร้อมทั้งเป็นผู้ให้การสนับสนุนงบประมาณ เทคโนโลยีสารสนเทศและทรัพยากรในการจัดการต่างๆ ประกอบกับอาจารย์สุภาวรัตน์ โนไซติ และคณะครูเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น และพร้อมยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ทำให้การดำเนินงานก้าวหน้า มีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับกระบวนการทัศน์ของครู การพัฒนาทักษะ ICT แก่บุคลากรและการนำ ICT มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งการให้ครูมาเล่าความสำเร็จในการใช้ ICT กับนักเรียนและประสบการณ์อื่นๆให้กับเพื่อนครูและผู้ปกครองฟังเพื่อให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมต่างๆร่วมกัน รวมทั้งการวัดและประเมินผลร่วมกัน ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปิดเว็บไซต์เพื่อดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ระหว่างกัน โดยใช้ชื่อว่า <http://gotoknow.org/blog/anuraj/16160>

เมื่อวันที่ 5 - 9 กันยายน 2550 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำคณะผู้บริหารและครูในโครงการโรงเรียน ICT Model School จำนวน 14 โรงเรียน เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ประเทศเกาหลีใต้และได้มีการประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่ IACE ซึ่งรับผิดชอบโครงการ APEC ICT Model School Network จากการประชุมครั้งนั้นมีหลายโรงเรียนที่มีความสนใจ และประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ สำหรับโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ได้รับการสนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชาติ ทัพนิกรณ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยพี่เลี้ยงของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ให้สมัครเข้าร่วมโครงการ

วันที่ 13 พฤศจิกายน 2550 โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ได้รับจดหมายอิเล็กทรอนิกส์จาก Wadong Middle School ประเทศเกาหลีใต้ รายละเอียดในจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ระบุว่าทั้งสองโรงเรียนได้รับคัดเลือกจาก APEC ให้เป็น Sister School ในโครงการ APEC ICT Model School Network จากนั้นทั้งสองโรงเรียนก็ได้มีการติดต่อกันทางโทรศัพท์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและวางแผนการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย ตลอดจนกำหนดวิธีการและรายละเอียดของการดำเนินงาน โดยมีเนื้อหาสำคัญคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครื่องมือ ICT โดย Wadong Middle School ได้จัดเตรียม Online VDO Conference และจัดทำ website เพื่อเป็นช่องทางสำหรับการติดต่อสื่อสารระหว่างสองโรงเรียน

วันที่ 26 – 31 มกราคม 2551 Mr. Kyung-nam, Park ผู้บริหาร Wadong Middle School ได้เดินทางมาร่วมลงนามความร่วมมือกับนายไพโรจน์ คลังนุช ผู้บริหารโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ และกำหนดปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานร่วมกัน และกำหนดวันเดินทางของคณะครูและนักเรียนของทั้งสองประเทศ นอกจากนี้ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการของ Wadong Middle School ยังได้เดินทางไปเยี่ยมชมสถานที่สำคัญในประเทศไทยซึ่งกำหนดเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับนักเรียนจากประเทศเกาหลีใต้ นอกจากนี้ได้คัดเลือกครูและนักเรียนที่จะเดินทางไปทำกิจกรรมร่วมกับ Wadong Middle School ณ ประเทศเกาหลีใต้ ในขณะที่เดียวกัน Wadong Middle School ก็ได้คัดเลือกครูและนักเรียนเพื่อทำกิจกรรมร่วมกับครูและนักเรียนจากประเทศไทย และได้มีการติดต่อสื่อสารกันผ่านเครื่องมือ ICT โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลวัฒนธรรม กิจกรรมอนุรักษ์ธรรมชาติและ Camping ของทั้งสองประเทศรวมทั้งทำความรู้จักซึ่งกันและกัน ซึ่งหลังจากเดินทางกลับจากเกาหลีใต้นักเรียนทุกคนได้นำเสนอสิ่งที่ตนเองได้เรียนรู้จากการเดินทางไปทำกิจกรรมครั้งนี้ โดยนำเสนอในรูปแบบต่างๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับต่อไป

โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ยังจัดให้มีโครงการ Intel Teach : โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ ขึ้นโดยเน้นการพัฒนาทักษะให้เกิดขึ้นกับนักเรียนในศตวรรษที่ 21 โดยบริษัทอินเทลเชื่อว่าทุกวันนี้ นักเรียนเติบโตขึ้นในสังคมแห่งความรู้ซึ่งการคิดวิเคราะห์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในชีวิต จึงสนับสนุนเครื่องคอมพิวเตอร์ และช่วยพัฒนาครูด้วยการจัดอบรมหลักสูตร Intel Teach Essentials ซึ่งช่วยให้ครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่วิธีการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในการดำเนินงานผู้อำนวยการไพโรจน์ คลังนุช จะคอยให้กำลังใจ และเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า เครือข่ายที่ดีต้องมีผู้นำเครือข่ายที่เข้มแข็ง มีสมาชิกที่มีความเต็มใจในการทำงานประสานกันเป็นเครือข่าย มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของเครือข่ายอย่างชัดเจน มีเนื้อหา

(content) หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถรองรับการดำเนินงานของเครือข่าย มีทรัพยากรสนับสนุน มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันในหลายรูปแบบ เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการระหว่างกันได้อย่างสะดวกสบาย และมีการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีตั้งแต่การวางแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ การประเมินผลงาน รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่าย และการจัดหางบประมาณในการสนับสนุนเครือข่ายร่วมกันและที่สำคัญ คือต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกเครือข่าย

ตารางที่ 17 จากการศึกษาวิจัยได้ศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการความรู้ และด้านเครือข่าย สามารถสรุปรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆที่สำคัญได้ ดังนี้

องค์ประกอบ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	บริษัทปูนซิเมนต์ นครหลวง	โรงพยาบาลศิริราช	เครือข่ายอุดมศึกษา	เครือข่ายมหาวิทยาลัย	เครือข่าย APEC ICT School Network
1. ผู้นำ/ ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาจากการสรรหาและคัดเลือก - มีภาวะผู้นำ - มีนโยบายที่ชัดเจน - ส่งเสริม/ สนับสนุน - การบริหารแบบมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาจากการสรรหาและคัดเลือก - มีภาวะผู้นำ - มีนโยบายที่ชัดเจน - ส่งเสริม/ สนับสนุนอย่างจริงจัง - การบริหารแบบมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้จากการสรรหาและคัดเลือก - มีภาวะผู้นำ - เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง - ส่งเสริม/ สนับสนุนการดำเนินงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาจากการแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ตรงตามตำแหน่ง - มีความกระตือรือร้น - มีภาวะผู้นำ - มีมนุษยสัมพันธ์ - มีนโยบายที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาจากการแต่งตั้ง - มีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน - มีการส่งเสริม/ สนับสนุน - มีภาวะผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้มาจากการแต่งตั้ง - มีภาวะผู้นำ - มีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน - ส่งเสริม/สนับสนุน - มีมนุษยสัมพันธ์ - มีวิสัยทัศน์
2. กิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุม/ สัมมนา/ ชุมชนแห่งการปฏิบัติ - web site - web board - โทรศัพท์ - อภิปราย - มีงานวิจัยทุกคน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุม/ สัมมนา - web site - web board - จัดทำเอกสาร/ คู่มือเผยแพร่ - โทรศัพท์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุม/ สัมมนา - web site - call center - โทรศัพท์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุม/ สัมมนา - web site - โทรศัพท์ - อภิปราย 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุม/ สัมมนา - web site - web board 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชุม/ สัมมนา - web site - web board - จัดทำเอกสาร/ คู่มือเผยแพร่ - อภิปราย - ชุมชนแห่งการปฏิบัติ
3. งบประมาณ	- จากมหาวิทยาลัย	- จากผู้บริหารของบริษัท	- จากโรงพยาบาล	- จากสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	- จากรัฐบาล	- จากกระทรวงศึกษา

ตารางที่ 17 (ต่อ)จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการความรู้ และด้านเครือข่าย

สามารถสรุปรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆที่สำคัญได้ ดังนี้

องค์ประกอบ	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	บริษัทปูนซิเมนต์ นครหลวง	โรงพยาบาลศิริราช	เครือข่ายอุดมศึกษา	เครือข่ายมหาวิทยาลัย	เครือข่าย APEC ICT School Network
4. วัสดุอุปกรณ์	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - สถานที่ - โทรศัพท์ - สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการ ปฏิบัติงาน	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - สถานที่ - โทรศัพท์ - สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - สถานที่ - โทรศัพท์ - สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการ ปฏิบัติงาน	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - สถานที่ - โทรศัพท์ - สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - สถานที่ - โทรศัพท์ - สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	- เครื่องคอมพิวเตอร์ - สถานที่ - โทรศัพท์ - สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการ ปฏิบัติงาน
5. เทคโนโลยี	- ระบบ Internet, Intranet, Teleconference	- ระบบ Internet, Intranet	- ระบบ Internet, Intranet	- ระบบ Internet, Intranet	- ระบบ Internet, Intranet	- ระบบ Internet, Intranet
6. ทรัพยากรอื่นๆ	- เวลา	- เวลา	- เวลา	- เวลา	- เวลา	- เวลา
7. การบริหารจัดการ ที่ดี	- การวางแผน - การจัดองค์กร - การอำนวยความสะดวก - การควบคุม	- การวางแผน - การแต่งตั้งคณะทำงาน - การดำเนินงาน - การควบคุม	- การวางแผน - การแต่งตั้ง คณะทำงาน - การดำเนินงาน - การควบคุม	- การวางแผน - การแต่งตั้ง คณะกรรมการ - การดำเนินงาน - การควบคุม	- การวางแผน - การแต่งตั้งคณะทำงาน - การดำเนินงาน - การควบคุม	- การวางแผน - การแต่งตั้ง ผู้รับผิดชอบ - การดำเนินงาน - การควบคุม
8. ผู้ปฏิบัติงาน/ สมาชิก	- อาจารย์พยาบาล - บุคลากร	- พนักงาน	- พยาบาลวิชาชีพ - บุคลากร	- ครู คณาจารย์ และ บุคลากรทางการศึกษา	- อาจารย์ - บุคลากร	- อาจารย์ - นักเรียน

ดังนั้น จากการศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการความรู้ และด้านเครือข่าย พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จประกอบด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งต้องเป็นตัวอย่างที่ดี นโยบายที่ชัดเจน การมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ทรัพยากร การบริหารจัดการที่ดี และผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ บรรยากาศขององค์กร

จากการวิเคราะห์ แนวคิด หลักการและองค์ประกอบในการสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูล ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการสัมภาษณ์องค์กรที่ประสบความสำเร็จ มาสังเคราะห์ การจัดรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ประเด็นสำคัญในการสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับเครือข่าย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผู้นำ และสมาชิกเครือข่าย 2) การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากร 4) การดำเนินกิจกรรม และ 5) การบริหารจัดการเครือข่าย

จากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสามารถนำมาแสดงความสัมพันธ์ของแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงรายละเอียดของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ไว้ในบทต่อไป

บทที่ 5

การนำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการวิเคราะห์วิธีการและองค์ประกอบต่างๆในการสร้างรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งภาคสนามและแบบสอบถาม รวมทั้ง การสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ การจัดการความรู้และการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย ผู้วิจัยขอนำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมใน บทนี้ในรูปแบบของบรรยายแผนภาพและตาราง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ส่วนสำคัญของรูปแบบ 4 ส่วน คือ**

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. แนวคิดและหลักการของรูปแบบ
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้นำและสมาชิก
2. การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากร
4. การดำเนินกิจกรรม
5. การบริหารจัดการเครือข่าย

และ ผลการประเมินเครือข่ายและรายงานประจำปี

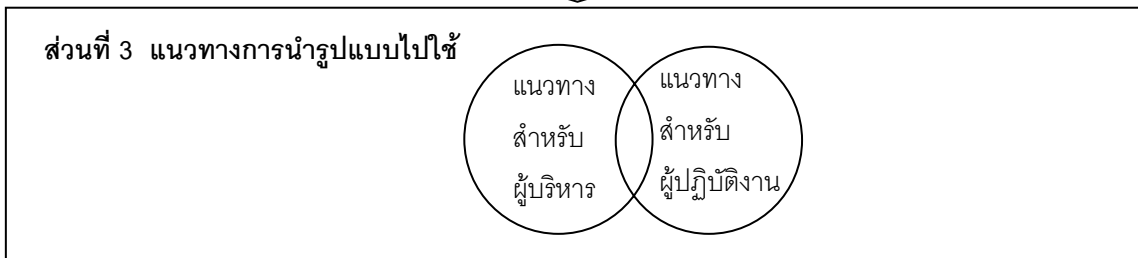
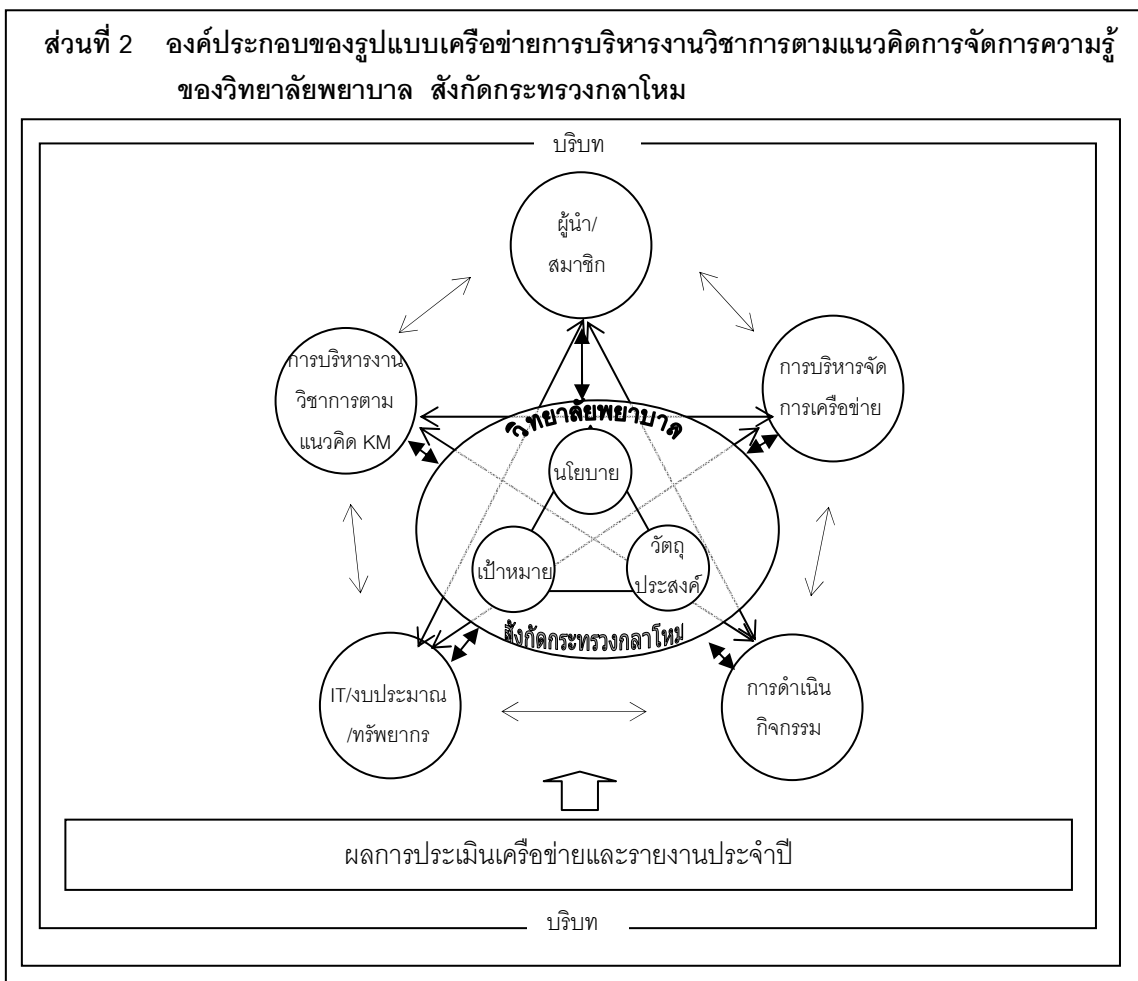
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย แนวทางสำหรับผู้บริหารและแนวทาง
สำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ โดยการทำความเข้าใจในเรื่องเงื่อนไข
ของการนำรูปแบบไปใช้ และข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ ดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 11 รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง)

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ

1. หลักการและเหตุผล
2. แนวคิดและหลักการของรูปแบบ
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ



ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

จากแผนภาพที่ 11 สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดและหลักการในการพัฒนารูปแบบ และ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ มีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล เป็นส่วนที่แสดงถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ในการผลิตบุคคลพลเรือนทั้งชายและหญิงให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ และได้มาตรฐานวิชาชีพทางการพยาบาลให้กับกระทรวงกลาโหม ซึ่งปัจจุบันแต่ละสถาบันมีการจัดการศึกษาเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน แต่มีการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรีเหมือนกัน มีผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถในระดับปริญญาเอกและปริญญาโท สาขาการพยาบาลและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก มีสื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์ที่มีความทันสมัย มีงบประมาณในการดำเนินการในด้านต่างๆ มีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการทั้งในด้านการบริหารงานหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ และการวัดและประเมินผล รวมทั้งงานวิจัยและงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารระดับสูงของทุกกองทัพ มีนโยบายให้มีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภารกิจทุกด้านของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เริ่มตั้งแต่การกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ รวมทั้งการถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากความรู้เหมือนกัน แต่จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งในด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีทำให้ทรัพยากรการบริหารลดน้อยลง ในขณะที่ภารกิจของทุกสถาบันยังคงเหมือนเดิม การบริหารจัดการและการดำเนินงานเพียงลำพังอาจไม่เพียงพอต่อความอยู่รอดขององค์กร ประกอบกับนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหม และประเด็นยุทธศาสตร์ของสภากาชาดไทย รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยช่วงระยะปี พ.ศ. 2551-2555 ที่เน้นให้สถานศึกษาทุกระดับมีการปรับตัวโดยการสร้างเครือข่ายด้านวิชาการร่วมกัน และมีการทำงานในรูปแบบเครือข่ายเพื่อเป็นการระดมทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน และต่อกองทัพไทยในภาพรวม

เครือข่าย เป็นแนวคิดในการบริหารจัดการยุคใหม่ การทำงานในลักษณะของเครือข่ายเป็นการปรับเปลี่ยนวิถีคิดและรูปแบบการบริหารที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหา “แนวร่วม(partnership)” ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานร่วมกัน ดังนั้น การทำงานในลักษณะของเครือข่าย จึงเป็นการทำงานร่วมกันกับองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะหน่วยงาน

ภาครัฐด้วยกัน องค์กรเอกชนหรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรหรือสมาชิกไม่ได้เกิดจากการบังคับของผู้บังคับบัญชา การทำงานในรูปแบบเครือข่ายนี้สามารถลดข้อจำกัดในด้านทรัพยากรทางการบริหาร และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน รวมทั้งทำให้เกิดความเข้มแข็งโดยการนำจุดแข็งต่างๆของแต่ละองค์กรที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายมาช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการ นอกจากนี้ยังเป็นการสนองต่อนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหมอีกด้วย ในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายจำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร และความไว้วางใจกันเพราะเครือข่ายจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด อยู่ที่สมาชิกมีความไว้วางใจกันมากน้อยเพียงใด ความไว้วางใจกันก่อให้เกิดทุนทางสังคมที่ผูกมัดเชื่อมสมาชิกเครือข่าย และทำให้สมาชิกมั่นใจว่าการร่วมกันเป็นเครือข่ายจะทำให้พวกเขาก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นใจ นอกจากนี้แล้วการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายยังต้องคำนึงถึงการรับรู้มุมมอง และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพราะจะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง และเกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน นอกจากนี้ในการทำงานแบบเครือข่ายยังต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การพึ่งพิงอิงร่วมกันทั้งในด้านทรัพยากรความรู้ เงินทุน และกำลังคน โดยสมาชิกต้องมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน และที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย คือต้องมีการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี ซึ่งประกอบด้วย ต้องมีหลักกฎหมาย มีคุณธรรม มีความโปร่งใส มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบและต้องถือหลักความคุ้มค่าโดยสถาบันที่ร่วมกันเป็นเครือข่ายต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของเครือข่าย มีการวางแผนและเชื่อมโยงงานในความรับผิดชอบโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า

2. แนวคิดและหลักการในการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย

2.1 แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ

แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 1) แนวคิดเครือข่าย 2) แนวคิดการจัดการความรู้ 3) แนวคิดการบริหารงานวิชาการ และ 4) แนวคิดการพัฒนารูปแบบ โดยในแต่ละแนวคิดจะประกอบด้วยเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเครือข่าย ประกอบด้วย เป้าหมาย คน ทรัพยากร การติดต่อเชื่อมประสานเทคโนโลยีสารสนเทศ กิจกรรม และการบริหารจัดการเครือข่าย

2. แนวคิดการจัดการความรู้ ว่าด้วยการกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ในสถาบันและสถาบันเครือข่าย

3. แนวคิดการบริหารงานวิชาการ ว่าด้วยการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ การนิเทศ และการวัดและประเมินผล

4. แนวคิดการพัฒนารูปแบบว่าด้วยการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของรูปแบบ การร่างรูปแบบ การประเมินรูปแบบ การปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบ

2.2 หลักการในการพัฒนารูปแบบ

1. หลักการระดมทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ร่วมกัน (pooled resource) เป็นการนำทรัพยากรที่ต่างฝ่ายต่างมีอยู่มาใช้ร่วมกัน ซึ่งทรัพยากรนี้อาจเป็นกลุ่มบุคคล งบประมาณสถานที่ ฯลฯ เช่น การใช้สถานที่ประชุมร่วมกัน การใช้อาจารย์ผู้สอนในบางวิชาร่วมกันในกรณีที่ตั้งสถานศึกษาบางแห่งมีอาจารย์ในบางวิชาไม่เพียงพอ หรือการทำวิจัยร่วมกันภายใต้หัวข้อที่เป็นประโยชน์กับทั้งสองฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายก็สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น ทำการวิจัยพัฒนาที่บางหัวข้อแบ่งกันทำแล้วผลงานวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้ร่วมกัน ประโยชน์ที่ต่างฝ่ายจะได้คือ การลดความซ้ำซ้อนของการลงทุนทรัพยากรซึ่งก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่าของค่าใช้จ่าย

2. หลักการรับรู้มุมมองร่วมกัน (common perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาคความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น การรับรู้มุมมองร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะสมาชิกไม่มีความเข้าใจในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย จะมีผลทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือ ในการดำเนินการเป็นไปอย่างยากลำบาก เพราะต่างคนต่างก็ใช้กรอบการมองโลกคนละกรอบ ทำให้มองปัญหาหรือความต้องการที่เกิดขึ้นไปคนละทิศละทาง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะมุมมองที่แตกต่างกันย่อมมีประโยชน์ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค้ในการทำงาน แต่ความคิดที่ต่างกันอย่างนี้ต้องอยู่ภายใต้จุดร่วมของเครือข่ายที่สมาชิกยอมรับกัน หากไม่แล้วความแตกต่างที่มีอยู่จะนำไปสู่ความแตกแยกแตกหักในที่สุด

3. หลักการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (common vision) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกัน จะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่ต่างต่างลงไปได้ ในทางตรงกันข้ามเมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้อง

ใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

4. หลักการมีผลประโยชน์ และความสนใจร่วมกัน (mutual interests/ benefits) เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้น จะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุขความพึงพอใจ

5. หลักการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย (all stakeholders participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (all stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (equal status) ในฐานะของ "หุ้นส่วน" (partner) ของเครือข่ายซึ่งมีความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship) หมายความว่าหากการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับองค์กร แต่ละองค์กรต้องวางสถานะของตนเองเท่าเทียมกัน

6. หลักการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship) องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้จุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่

7. หลักการพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน และกำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตนเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้นสมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกันการจะทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันให้แน่นหนา จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกได้ว่า หากเขาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต้องดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพิงอิงรวมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

8. หลักการมีปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (interaction) หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้ และจะไม่เกิดเครือข่ายความร่วมมืออย่างแท้จริง ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนาร่วมกัน ซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย

9. หลักการบริหารจัดการที่ดี (good governance) ในการดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษาต้องยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักกฎหมาย หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ดังนี้

1) หลักกฎหมายในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายจำเป็นต้องมีการทำข้อตกลงร่วมกัน มีกฎ กติกา และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

2) หลักคุณธรรม สถาบันที่ร่วมกันเป็นเครือข่าย จำเป็นต้องมีความจริงจังและซื่อสัตย์ต่อกัน และประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องดีงาม

3) หลักความโปร่งใส สถาบันเครือข่ายต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสมาชิกเครือข่ายทุกคนต้องปรับปรุงกลไกการทำงานให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีความโปร่งใสในการบริหารงาน เงิน คน มีการสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผย มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของเครือข่ายให้บุคลากรทราบความเคลื่อนไหวในการดำเนินงานของเครือข่าย

4) หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเครือข่ายโดยร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การเข้าเป็นคณะประสานงานหรือคณะกรรมการเครือข่าย การดำเนินกิจกรรมต่างๆของเครือข่าย และการประเมินผลเครือข่ายร่วมกัน

5) หลักความรับผิดชอบ สถาบันที่ร่วมกันเป็นเครือข่าย ต้องสร้างบุคลากรให้มีความตระหนักและสำนึกในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเครือข่าย ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกเครือข่าย และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน ผู้บริหารแต่ละระดับมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติ และมีการรายงานผลการดำเนินงานที่ชัดเจน

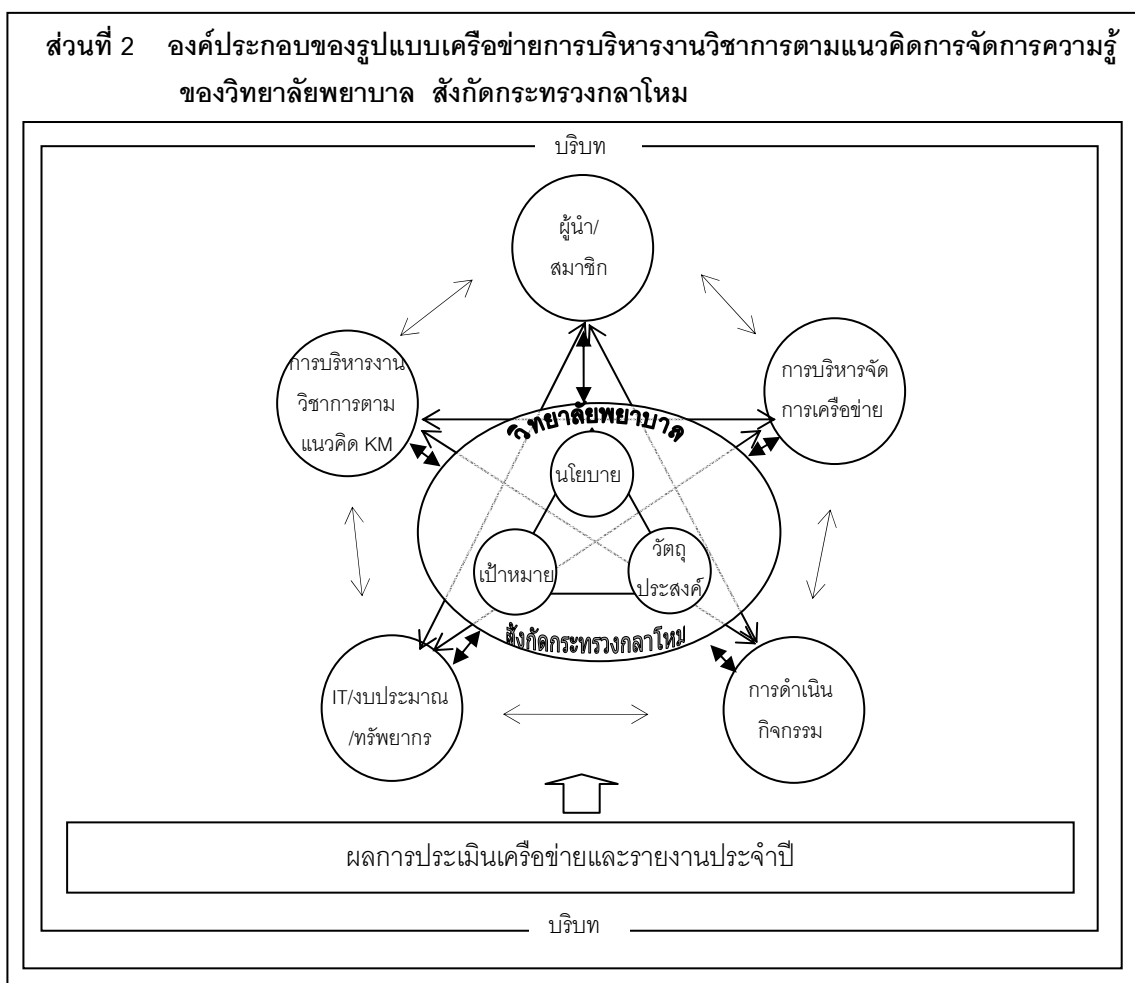
6) หลักความคุ้มค่า สถาบันที่ร่วมกันเป็นเครือข่ายต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานของเครือข่าย มีการวางแผนและเชื่อมโยงงานในความรับผิดชอบให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากรร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า

3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน ในลักษณะรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

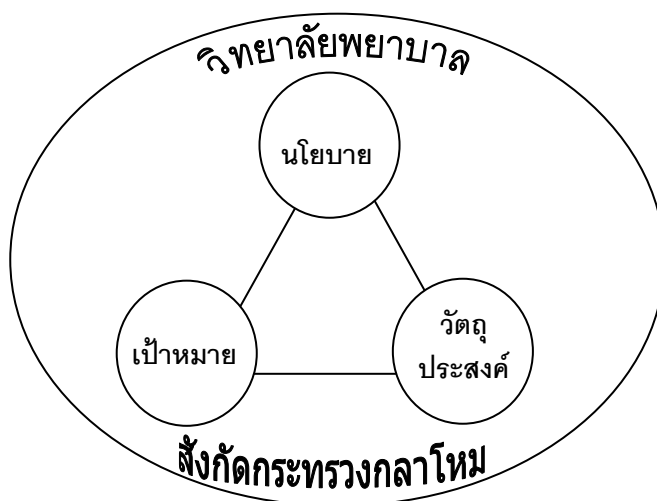
ส่วนที่ 2 องค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

แผนภาพที่ 12 แสดงองค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม



จากแผนภาพที่ 12 ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดในส่วนที่ 2 เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยขอตัดแผนภาพออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อให้เห็นบทบาทและความสำคัญในแต่ละส่วน ซึ่งเมื่อประกอบกันจะได้เป็นรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่สมบูรณ์ ดังนี้

แผนภาพที่ 13 แสดงรายละเอียดของนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม



จากแผนภาพที่ 13 สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในด้านการผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อให้ได้พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีคุณลักษณะทางทหารที่ดี รวมทั้งมีความรู้ในการใช้ภาษาต่างประเทศได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นในการที่จะทำเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการร่วมกัน ต้องตรวจสอบว่าสถาบันที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายนั้นมีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็น 3 สิ่งสำคัญ ที่มีแนวทางร่วมกันในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่าย และมีทิศทางเป็นแนวทางเดียวกัน คือ การผลิตบัณฑิตพยาบาลศาสตร์เพื่อสนองความต้องการการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพของกองทัพและสังคม รวมทั้งต้องมีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน ทั้งภายในและต่างประเทศอย่างเป็นรูปธรรม (เหมือนกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) เพราะนโยบายเป็นเครื่องมือในการประสานงานควบคุมการดำเนินงาน และช่วยกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการกำหนดเป้าหมาย (goal) ของเครือข่ายไว้อย่างชัดเจน โดยเป้าหมายจะเป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งสถาบันต้องพยายามให้เกิดขึ้น และต้องสามารถวัดออกมาเป็นปริมาณได้ รวมทั้งต้องมีความเป็นไปได้ เช่น ในปีการศึกษา 2556 จะมีสถาบันที่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายทางวิชาการกับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 10 สถาบันหรือมากกว่า นอกจากนั้นควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของเครือข่ายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สถาบันต้องการ ที่จะบรรลุผลสำเร็จ

เช่น ในปีการศึกษา 2552 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจะมีการทำงานร่วมกันด้านการบริหารงานวิชาการในรูปแบบเครือข่าย เพื่อให้นักเรียนพยาบาลศาสตร์สามารถสอบผ่านการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ได้มากขึ้นกว่าเดิม

แผนภาพที่ 14 ผู้นำและสมาชิก



จากแผนภาพที่ 14 สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

ผู้นำและสมาชิก

ผู้นำและสมาชิก เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย เนื่องจากผู้นำขององค์กรเป็นบุคคลสำคัญในการผลักดันให้องค์กรไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายรวมทั้งยุทธศาสตร์ที่ได้วางไว้ในทิศทางเดียวกัน เพราะผู้นำหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสามารถทำให้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร บุคลากรขององค์กร ระบบผลตอบแทนและกิจกรรมต่างๆในองค์กรสามารถเชื่อมโยงถึงกันและดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำขององค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์ให้กับอนาคต มีความกระตือรือร้นทันต่อสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง สร้างระบบผลตอบแทนให้บุคลากรในองค์กรได้รับความพึงพอใจเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร และมีการบริหารงานแบบเอื้ออำนาจ (empowerment) ภายในสถาบัน มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับใช้ในกิจกรรมการจัดการความรู้ทั้งในรูปของงบประมาณ เวลา และบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งคอยติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวของการดำเนินการเครือข่าย และแสดงความชื่นชมยินดีในความสำเร็จของสมาชิกเครือข่ายหรือบุคลากรในสถาบัน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความภาคภูมิใจโดยผู้นำขององค์กรในที่นี่ หมายถึงผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับรองของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีอำนาจในการตัดสินใจในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจทั้งหมดขององค์กร โดยเฉพาะการบริหารงาน

วิชาการ ซึ่งผู้นำนี้จะเป็นผู้ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบและเชิงวัฒนธรรมและเป็นนักขายภาพในอนาคต (merchant of foresight) รวมทั้งเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เครือข่ายสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี

ผู้นำขององค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะผู้นำที่จำเป็นในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบัน ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร เป็นผู้สร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร และเป็นผู้นำที่ให้อำนาจแก่ผู้ตามในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร และที่สำคัญผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในระดับต่างๆในหน่วยย่อยขององค์กร

จากภาวะผู้นำที่กล่าวมา ทำให้บทบาทผู้นำในการดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องพัฒนาบทบาทให้เหมาะสมใน 3 ภาวะ ได้แก่

1. บทบาทของนักออกแบบ (Designer) โดยมีหน้าที่กำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรและระหว่างองค์กร ออกแบบกลยุทธ์ และกระบวนการที่เป็นแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (Knowledge Sharing) และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาการเรียนรู้ (Knowledge Acquisition) และสร้างความรู้ (Knowledge Creation) โดยบทบาทนี้เป็นบทบาทในการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจในระดับสูง เรียกว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share vision)

2. บทบาทของครู หรือผู้สอน (Instructor) เป็นบทบาทที่ต่อเนื่องมาจากบทบาทแรก เมื่อสร้างวิธีการคิด หรือแผนกลยุทธ์ขึ้นในสถาบันหรือเครือข่ายแล้ว ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้สอน ผู้ฝึก ผู้ชี้แนะ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ โดยมีหน้าที่ช่วยพัฒนาโลกทัศน์ของการมองโลกตามความเป็นจริง และสนับสนุนให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ(System Thinking) ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการร่วมแบ่งปันทักษะในการเรียนรู้ และทักษะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และประสบการณ์ระหว่างกัน

3. บทบาทของผู้สนับสนุนช่วยเหลือ(Steward) เป็นบทบาทในการดำเนินการช่วยเหลือและสนับสนุนทุกวิถีทางในการทำให้บุคลากรในทีมเรียนรู้หรือเชื่อมต่อกับความรู้ (Knowledge Transfer) จากคนนอกองค์กรรวมทั้งสนับสนุนให้เกิดเครื่องมือ หรือวิธีการเรียนรู้ของบุคลากร ทีมงาน และองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรหรือเป้าหมายเครือข่ายร่วมกัน

ดังนั้น ผู้นำที่สามารถทำให้การทำงานในรูปแบบเครือข่ายดำเนินการไปได้ดีและประสบความสำเร็จ ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership)
- 2) เน้นการสร้างควมมีส่วนร่วมแบบหุ้นส่วนจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ด้วยการจัดทำข้อตกลงร่วมกันในการดำเนินงานเครือข่ายตามความพร้อมของแต่ละสถาบัน
- 3) กำหนดนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ
- 4) มีนโยบายและแนวทางในการระดมทรัพยากร เพื่อการดำเนินการด้านเครือข่ายรวมทั้งดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
- 5) ประเมินความต้องการของสมาชิกเครือข่ายเพื่อการจัดการความรู้ให้กับสมาชิก
- 6) วางแผนการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการด้านเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7) กำหนดแนวทางในการพิจารณาความดี ความชอบของสมาชิกเครือข่ายเพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการดำเนินงาน
- 8) ส่งเสริมความสำเร็จของสมาชิกเครือข่าย
- 9) ยกย่องและเชิดชูเกียรติสมาชิกเครือข่ายที่มีผลงานดีเด่นและมีคุณความดี
- 10) พิจารณาว่าใครเป็นผู้ที่มีเครือข่ายและสร้างเครือข่ายเก่งที่สุดในองค์กร แล้วให้คนๆ นั้นเล่าประสบการณ์ และแนะนำวิธีการให้คนอื่นในองค์กรฟัง (storytelling)
- 11) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่อยู่ในส่วนขององค์กรที่แตกต่างกันได้มารู้จักและมีกิจกรรมร่วมกัน
- 12) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสร้างระบบเทคโนโลยีที่ทำให้การติดต่อระหว่างสมาชิกง่ายขึ้น

สำหรับสมาชิก เป็นบุคลากรในสถาบันเครือข่ายหรือบุคคลอื่นๆ ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินการของเครือข่าย เช่น อาจารย์พยาบาล และบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการทุกระดับ ที่มีความต้องการในการรวมตัวกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) และประสบการณ์ระหว่างกันเพื่อนำความรู้ที่ได้มาจัดระบบตัวเอง (self - organize) ให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสมาชิกหรือบุคลากรอาจรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องที่ได้จากการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานของตนได้ดียิ่งขึ้น สำหรับสมาชิกที่อยู่ในองค์กรทหารจะมีลักษณะที่แตกต่างไปจากองค์กรพลเรือน คือ กฎ ระเบียบ และวินัยทหารที่เด่นชัด จนมีคำกล่าวที่ว่า “คำสั่งของผู้บังคับบัญชา คือ พระสวรรค์” สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นมาอย่างยาวนานจนกลายเป็น

วัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้การขับเคลื่อนในเรื่องต่างๆที่ผู้นำ หรือผู้บริหารสั่งการเป็นไปได้ง่ายมากขึ้น ประกอบกับผู้นำหรือผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 สถาบันมีความเป็นรุ่นพี่ รุ่นน้องกันทำให้การขับเคลื่อนในด้านเครือข่ายมีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น

สมาชิกที่ดีและทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง
- 2) ใฝ่รู้ คือ ชอบคิด ฟัง อ่าน เขียน และค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ๆตลอดเวลา
- 3) เข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และเป็นประจำที่มีเวลา เช่น การประชุม สัมมนา

ต่างๆ

- 4) เข้าร่วมการอบรม ประชุม และฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ให้ความสำคัญกับการทำความรู้จักกับสมาชิกเครือข่ายทุกคนทั้งในและนอก

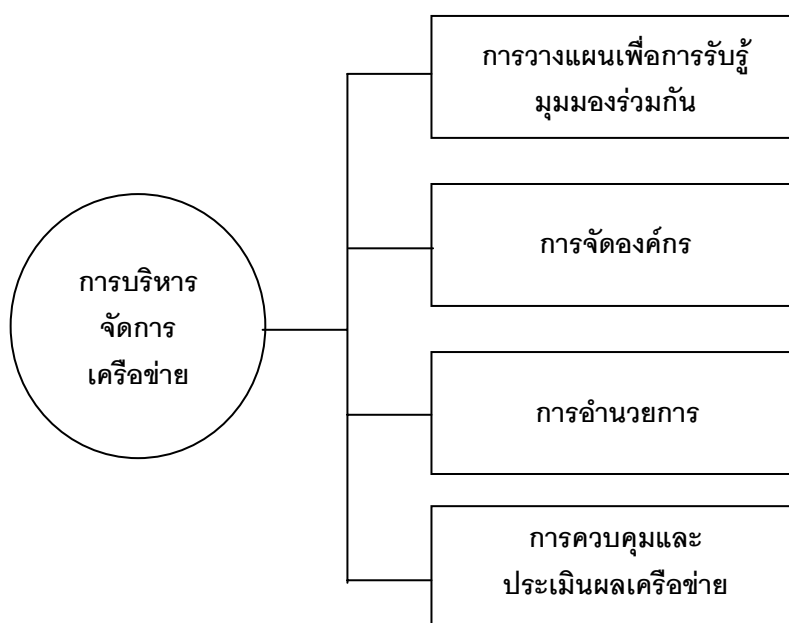
สถาบัน

- 6) แบ่งปันความรู้ หรือข้อมูลแก่ผู้อื่น และทำตัวเป็นประโยชน์อยู่เสมอ
- 7) มีความรู้ และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารความรู้
- 8) เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี สามารถโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นที่จะ

เรียนรู้

- 9) มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการแก้ปัญหา

แผนภาพที่ 15 แสดงรายละเอียดของการบริหารจัดการเครือข่าย



จากแผนภาพที่ 15 สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

การบริหารจัดการเครือข่าย

การบริหารจัดการเครือข่ายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนและเครือข่ายสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1) การวางแผนเพื่อการรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้มุมมองร่วมกันถึงเหตุผลการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นการรับรู้มุมมองร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะมุมมองที่แตกต่างย่อมมีประโยชน์ช่วยให้เกิดการสร้างสรรคิในการทำงาน แต่ความคิดที่แตกต่างกันนี้ต้องอยู่ภายใต้จุดร่วมของเครือข่ายที่สมาชิกยอมรับกัน ไม่เช่นนั้นแล้วความแตกต่างที่มีอยู่จะนำไปสู่ความแตกแยกในที่สุด นอกจากนั้นการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception) เป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่าย การรับรู้มุมมองและเข้าใจถึงทิศทางเดียวกันและการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ ในทางตรงกันข้าม เมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือมุมมองส่วนตนขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือมุมมองของเครือข่าย พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด โดยการดำเนินงานในด้านการวางแผน ควรครอบคลุม 6 เรื่อง ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการและความจำเป็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเองร่วมกัน หรือการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) ร่วมกันโดยกำหนดว่าสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ต้องมีความรู้และทักษะในด้านใดตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้กำหนดในองค์กร ซึ่งต้องเหมาะสมกับระดับงานที่กำหนดในองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ปรับปรุงและพัฒนางานด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 3) กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของเครือข่ายร่วมกัน (Goal setting) 4) ร่วมกันจัดทำแผนการดำเนินงานของเครือข่าย 5) ร่วมกันวางแผนด้านบุคคลให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเครือข่าย และ 6) วางแผนด้านงบประมาณ วัสดุและครุภัณฑ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานร่วมกันโดยต้องมีการจัดทำแผนงบประมาณล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติหลักการในการดำเนินงานตามระเบียบราชการจะได้ไม่มีปัญหาและอุปสรรคเมื่อต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

2) **การจัดองค์กร** ในการดำเนินงานเครือข่ายควรมีการจัดตั้งคณะทำงาน เรียกว่า “ผู้ประสานงานเครือข่าย (Network Manager)” ทำหน้าที่ประสานงานเครือข่ายระหว่างสถาบันเพื่อทำให้การรวมตัวกันเป็นเครือข่ายเกิดพลังเสริม (synergy) ระหว่างกันเกิดปฏิสัมพันธ์และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ที่มีลักษณะ win-win โดยเป็นการประสานงานให้เกิดระบบของพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของเครือข่าย ทั้งที่เป็นพื้นที่จริง (Real space) คือ คนมาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบพบหน้าเห็นตัวกัน เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันแบบ F2F (Face to Face) ซึ่งวิธีการนี้ควรเกิดน้อยที่สุด ไม่ควรเกินร้อยละ 10 ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งหมด (วิจารณ์พานิช, 2545) เนื่องจากต้องใช้ทรัพยากรเวลาและค่าใช้จ่ายมาก และพื้นที่เสมือน (Virtual space) คือ พื้นที่บนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) กันเมื่อไรก็ได้ แม้ห่างไกลกันก็สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ถ้าสามารถเข้าอินเทอร์เน็ตได้หรือต่อโทรศัพท์ทางไกลได้ หรือที่เรียกว่า B2B (Blog to Blog) เช่น การนำเสนอบทความบนเว็บ (weblog) การใช้โปรแกรมสนทนา (chat) การใช้กระดานสนทนา (webboard) เพื่อการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งควรใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบนี้ให้มากที่สุด เพื่อประหยัดงบประมาณและทรัพยากรเวลาของสมาชิกเครือข่าย นอกจากนี้ผู้ประสานต้องจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ของกลุ่มต่างๆ ในสถาบัน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีเนื้อหาของแลกเปลี่ยนที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศ กลุ่มการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และกลุ่มการพยาบาลมารดาและทารก เป็นต้น โดยต้องเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายอย่างเป็นทางการเป็นธรรมชาติให้สมาชิกของเครือข่ายได้ติดต่อสื่อสารกันเองโดยตรงมากที่สุด ดังนั้นผู้ประสานงานเครือข่าย จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีอิทธิพลเพียงพอในการผลักดันการทำงานต่างๆ เช่น ด้านนโยบาย ด้านการสร้างกระแสและด้านข้อมูลข่าวสารรวมทั้งจัดทำกำหนดการของเครือข่ายให้แก่สมาชิกได้รับทราบ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างกว้างขวาง

ในการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อให้การดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไปอย่างเรียบร้อย ควรครอบคลุม 2 เรื่อง ได้แก่ 1) กำหนดบุคคลเพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบงานของเครือข่ายอย่างชัดเจน 2) กำหนดแนวทางและ/หรือวิธีการประสานงานระหว่างสถาบันเครือข่ายด้วยกัน เช่น โทรศัพท์ข่าวสารประชาสัมพันธ์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ กระดานข่าว เป็นต้น ทั้งนี้การจัดบุคลากรต้องให้ครอบคลุมภาระงานของเครือข่าย โดยผู้บริหารต้องจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้ง่ายเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของกลุ่มต่างๆ ในเครือข่าย

แนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย ควรมีดังนี้

- 1) การกำหนดภารกิจของสมาชิกเครือข่ายให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนและมีประสิทธิภาพ
- 2) การกำหนด และแบ่งบทบาทระหว่างผู้บริหารและสมาชิกของแต่ละสถาบันให้ชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน และหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้ง
- 3) การกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและเกิดความร่วมมือร่วมกัน
- 4) การกำหนดปฏิทินในการดำเนินงานล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายสามารถวางแผนในการจัดสรรเวลา ถ้ามีการประชุม ควรกำหนดวาระและจัดเตรียมข้อมูลให้สมาชิกเครือข่ายได้ศึกษาล่วงหน้า เพื่อศึกษาข้อมูลและให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจนในการประชุม
- 5) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายและจัดให้มีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในการประเมินเพื่อการพัฒนาต้องครอบคลุมระยะเวลา และรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับสมาชิกเครือข่ายด้วย เนื่องจากสมาชิกเครือข่ายมีภารกิจประจำของตนอยู่แล้ว
- 6) การดำเนินงานบริหารของคณะกรรมการเครือข่ายควรมีการประสานสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย
- 7) คณะทำงานของเครือข่ายควรจัดทำรายงานการดำเนินงาน และ/หรือประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน และเผยแพร่ให้กับสมาชิกเครือข่ายทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ และนำข้อคิดเห็นของสมาชิกเครือข่ายท่านอื่น หรือผู้เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนา หรือปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกเครือข่ายหรือผู้เกี่ยวข้องต่อไป
- 8) ฝึามองติดตามความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงของความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน และประชาสัมพันธ์ให้บุคคลในสถาบันเครือข่ายทราบกันอย่างทั่วถึง
- 9) ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการสืบค้นความรู้ บอกแหล่งความรู้และผู้เชี่ยวชาญ และให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมความรู้ของสถาบันเครือข่าย
- 10) กระตุ้นให้บุคลากรในสถาบันเครือข่ายเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และตระหนักถึงความสำคัญในความรู้ของสถาบัน กระตุ้นให้เกิดการเชื่อมโยงความรู้ของตนกับความรู้ของสถาบัน และของสถาบันเครือข่าย รวมทั้งของสังคม ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดการสร้างบรรยากาศแห่งการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในสถาบันเครือข่าย
- 11) เป็นผู้ดำเนินการ หรือเป็นผู้ประสานงานกิจกรรมความรู้ต่างๆ เช่น กิจกรรมให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยน และบริการความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การช่วยประสานให้บุคลากรในสถาบันเครือข่ายได้พบกับผู้ที่มีความรู้ที่ตนต้องการ การจัดทำสารบนความรู้ การพัฒนา

ฐานความรู้ของสถาบันเครือข่าย การพัฒนาเว็บท่าของบุคคลและสถาบัน การจัดสัมมนาอบรม ฝึกฝนทักษะ การประชาสัมพันธ์ และกำหนดตารางกิจกรรมความรู้ และการเลือกสรรเทคโนโลยี สื่อสารความรู้

12) ประเมินคุณค่าและมูลค่าความรู้ของสถาบัน เช่น รูปแบบของความรู้ ประโยชน์ของความรู้ และความทันสมัยของความรู้

13) ให้แรงจูงใจและรางวัล คือ มีการให้รางวัลอาจารย์พยาบาล และบุคลากรที่แบ่งปันความรู้ที่มีคุณค่าให้บุคคลอื่นๆ และสถาบัน โดยจัดพิธีมอบรางวัลอย่างเป็นทางการ

14) ควรมีการประเมินผลการทำงานของเครือข่ายเป็นประจำทุกปี คือ มีการประเมินก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เหนือในการประเมินควรประกอบด้วย ความพร้อม ความรู้ ความตั้งใจและผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อทราบถึงจุดเด่น จุดที่ต้องแก้ไข และแนวทางการดำเนินงานต่อไป

3) **การอำนวยความสะดวก** เป็นการสั่งการ การนิเทศงาน และการติดตามผลเพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมควรดำเนินงาน 13 เรื่อง ได้แก่ 1) จัดให้มีข้อตกลงในการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นการประชุมพูดคุยของผู้บริหารระดับสูงของทุกสถาบันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกัน แล้วจึงกำหนดเป็นนโยบายของแต่ละสถาบันเพื่อใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงาน 2) ตัดสินใจโดยเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย 3) พิจารณาตัดสินใจด้วยเหตุผลและยึดเสียงข้างมาก 4) พุดคุยกัน เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันอย่างชัดเจนในทุกเรื่อง 5) ป້องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในสมาชิกเครือข่าย เพื่อไม่ให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน 6) มีการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการพบปะพูดคุยและทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) มีการจัดทำวาระและเอกสารประกอบการประชุม หรือจัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายได้พิจารณาและรับรู้ข่าวสารของเครือข่ายเป็นประจำ 8) สมาชิกเครือข่ายของแต่ละสถาบันควรผลักดันกันเป็นผู้นำในการดำเนินการประชุม ตามวาระที่กำหนดขึ้นร่วมกัน 9) มีการจัดกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากการประชุมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน 10) จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเครือข่าย 11) ปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดการปฏิบัติงานของเครือข่ายให้ดีขึ้น 12) ประเมินความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิกเครือข่าย 13) กำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ของสมาชิกเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

การบริหารการประชุม ในการดำเนินงานของเครือข่าย จำเป็นต้องจัดให้มีการบริหารการประชุม สมาชิกเครือข่ายต้องมีการประชุมร่วมกันแบบเผชิญหน้า (Face to Face) เพื่อพิจารณาวางแผน ติดตาม และแก้ไขปัญหาเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง หรือภาค

การศึกษาละ 2 ครั้งตามมติที่ประชุมที่จะตกลงกัน และอาจนัดประชุมเพิ่มเติมกรณีที่มีเรื่องเร่งด่วน โดยแนวปฏิบัติในการประชุม คือ การกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีทางเลือกใน 2 ลักษณะ คือ 1) ตามระยะเวลาที่แน่นอนล่วงหน้า เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายสามารถวางแผนในการจัดสรรเวลาสำหรับการประชุมล่วงหน้า และ 2) การกำหนดความถี่การประชุมขั้นต่ำนานก่อนหน้า นอกจากนี้ ก่อนการประชุมควรกำหนดวาระและจัดเตรียมข้อมูลให้สมาชิกเครือข่ายได้ศึกษาล่วงหน้าทั้งที่เป็นเอกสารหรือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถศึกษาข้อมูลและให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจนในขณะประชุม

4) การควบคุมประเมินผลเครือข่าย ในการประเมินผลเครือข่ายเป็นการประเมินประสิทธิผลของการทำงานร่วมกัน คือ การรับรู้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในเครือข่ายว่าการทำงานของเครือข่ายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และเครือข่ายทำงานโดยราบรื่น โดยแนวทางในการประเมินผลเครือข่าย จะเป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การจากระดับของการบรรลุเป้าหมาย จากความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น จากกระบวนการในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นการสื่อสารแบบสองทาง บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและปรึกษาหารือกันโดยสม่ำเสมอ รวมทั้งจากความพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเครือข่าย

ดังนั้น การควบคุมประเมินผลเครือข่าย จึงควรดำเนินการ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่ายโดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผล รวมทั้งเกณฑ์ที่ช่วยบ่งชี้ว่าควรยกเลิกเครือข่ายแล้วเนื่องจากหมดความจำเป็น หรือได้ผลไม่คุ้มค่า 2) มีการกำกับ ติดตาม ให้มีการปฏิบัติงานตามมติของที่ประชุมเครือข่าย 3) ใช้ข้อมูลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานเครือข่าย และ/หรือยกเลิกเครือข่ายเมื่อหมดความจำเป็น ทั้งนี้สมาชิกเครือข่ายสามารถกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของสถาบันที่แสดงรายละเอียดดังที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินการร่วมกันในทุกเรื่อง โดยรายละเอียดดังกล่าวจะเป็นคู่มือในการดำเนินงานและการกำกับติดตามที่ชัดเจน รวมทั้งจัดทำรายงานประจำปีเพื่อรายงานผลการดำเนินงานทุกเรื่องต่อผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องกับเครือข่ายได้ทราบซึ่งแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส และการยอมรับเครือข่ายของทุกสถาบันต่อไป

เงื่อนไขที่เกื้อหนุนการบริหารงานของเครือข่าย

ในการดำเนินงานของเครือข่าย เงื่อนไขที่เกื้อหนุนการบริหารงานของเครือข่ายที่สำคัญที่ช่วยให้เครือข่ายประสบความสำเร็จได้มี 3 ประการ คือ 1) การตระหนักถึงความรับผิดชอบในการตัดสินใจร่วมกันและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การร่วมมือและรวมพลังในการบริหารงานเครือข่ายร่วมกัน 3) การตัดสินใจเรื่องต่างๆโดยการผสมผสานความคิดของสมาชิกเครือข่ายเข้า

ด้วยกันซึ่งสมาชิกเครือข่ายทุกคนควรตระหนัก และใช้เป็นเครื่องมือเกื้อหนุนให้สามารถบริหารงานเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนภาพที่ 16 การดำเนินกิจกรรมเครือข่ายตามแนวคิดการจัดการความรู้



จากแผนภาพที่ 16 สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

การดำเนินกิจกรรมเครือข่ายตามแนวคิดการจัดการความรู้

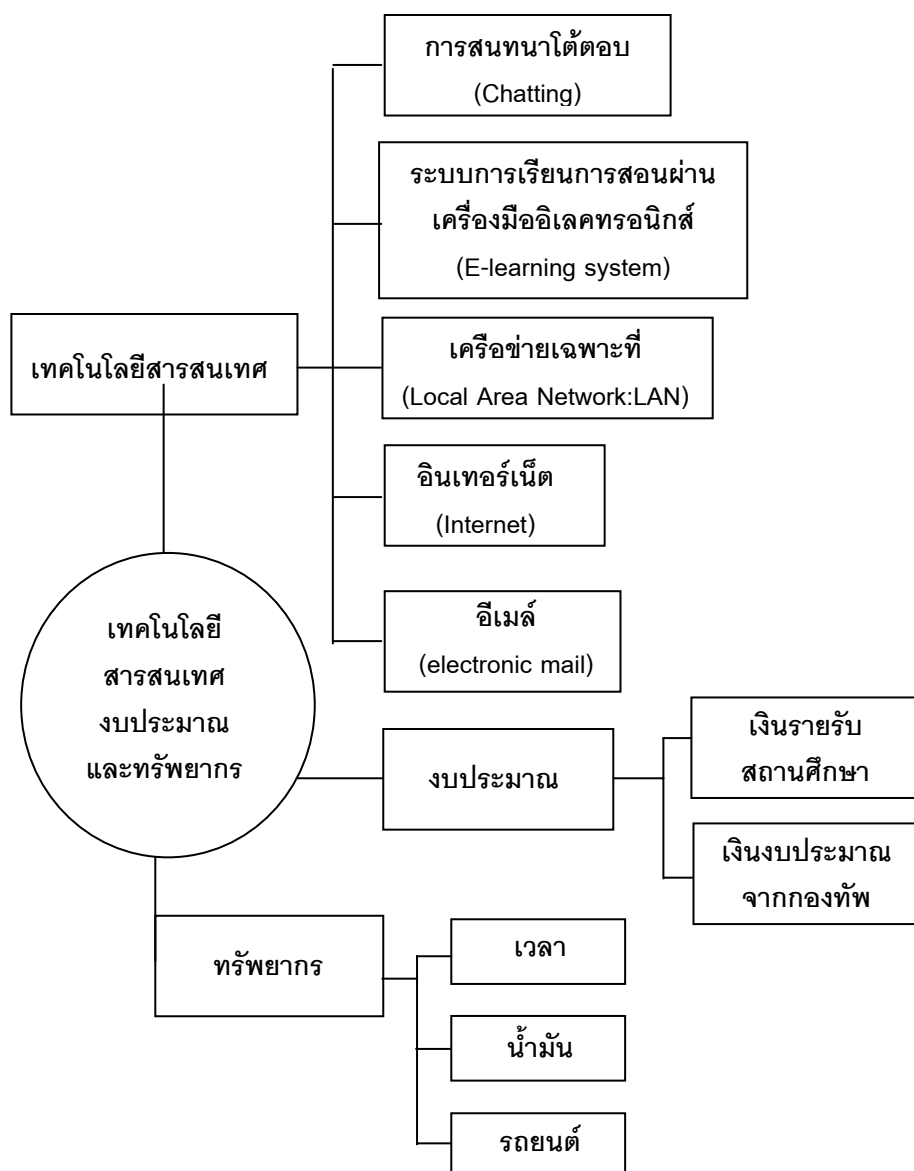
การมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในสถาบันเครือข่ายเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นการทำให้สมาชิกทุกคนของเครือข่ายได้มีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์ และการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (all stakeholders participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกิจกรรมการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (all stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มข้น โดยกิจกรรมของเครือข่ายเน้นความต้องการการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementary relationship)

และพึ่งพิงอิงร่วมกัน (interdependence) โดยสมาชิกของเครือข่ายต้องนำจุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้จุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง หรือการนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) หรือความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น จากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่ และเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกัน ให้แน่นหนา จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกได้ว่า หากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของเครือข่าย การพึ่งพิงอิงร่วมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน(interaction) โดยอัตโนมัติ หากสมาชิกในเครือข่ายไม่มีการปฏิสัมพันธ์กันแล้ว ก็ไม่ต่างอะไรกับการที่ต่างคนต่างอยู่ไม่มีทางที่จะเกิดความร่วมมือกันได้และจะไม่เกิดเครือข่ายอย่างแท้จริง ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆของเครือข่าย การประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมพัฒนาทักษะที่สำคัญต่อการดำเนินการบริหารงานวิชาการร่วมกันในเครือข่าย การจัดตลาดนัดความรู้ การเผยแพร่ข่าวสารที่ประสบความสำเร็จที่น่าชื่นชมของสมาชิกในเครือข่าย ซึ่งเป็นการยกย่องเพื่อเป็นกำลังใจและเพื่อสร้างกระแสความชื่นชมผลสำเร็จและเรียนรู้จากผลสำเร็จร่วมกัน เป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้หลักความชื่นชมยินดี (Appreciation) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามองค์กร การจัดตั้งฐานข้อมูลความรู้ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ คือ ระบบฐานข้อมูลความรู้จะต้องเป็นเครื่องมือสำคัญของการแบ่งปันความรู้ โดยเก็บรวบรวม “ชุดความรู้” และ “แก่นความรู้”ที่ได้จากการทำกิจกรรมต่างๆเช่น กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน การแลกเปลี่ยนวิทยากรระหว่างสถาบันต่างๆในเครือข่าย การจัดทำจดหมายข่าวของเครือข่ายการจัดชิงรางวัล หรือการมอบรางวัลนักเขียนบล็อกประจำเดือน (Blogger of the Month Award) และอื่นๆ นอกจากนั้นเมื่อการดำเนินงานของเครือข่ายเป็นไประยะหนึ่ง สมาชิกอาจต้องการรวมตัวกันเป็นกลุ่มๆ ตามความถนัด หรือความสนใจเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (community of practice : CoPs) ขึ้นได้ ซึ่งชุมชนนักปฏิบัติจัดเป็นการจัดการความรู้สายพันธุ์ใหม่ (Etienne Wenger,2002) ที่เกิดจากกลุ่มคนที่รวมตัวกันอย่างสมบูรณ์ภายใต้องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ หัวข้อความรู้ที่กลุ่มมีแรงปรารถนาร่วมกัน (Domain) การรวมตัวกันของสมาชิกอย่างสนิทสนม (Community)และแนวปฏิบัติ(Practice) เช่น ชุมชนนักปฏิบัติการพยาบาลแม่และเด็ก ชุมชนนักปฏิบัติการวัดและประเมินผลฯลฯ เป็นต้น โดยใช้กิจกรรมในลักษณะต่างๆ เช่น ลักษณะ F2F (Face to Face) และ B2B (Blog to Blog) หรือผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศแบบอื่นๆ ซึ่งในบางครั้งการพบปะพูดคุยกันผ่านพื้นที่เสมือนในเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจนำไปสู่การพบปะแบบพบตัวกันจริงๆ จะทำให้ความเป็นกัลยาณมิตรยิ่งเหนียวแน่นมากขึ้นไปอีก การจัดทำระบบฐานข้อมูลความรู้นี้ ความครบถ้วนของเนื้อหาไม่สำคัญเท่ากับความแนบแน่นอยู่กับกิจกรรม

จัดการความรู้ของสถาบัน ซึ่งเมื่อมีการดำเนินงาน ความรู้จะเริ่มไหลเวียนและเคลื่อนไหวในสถาบัน ทำให้มีการสร้างความรู้ (Knowledge Acquisition) และสะสมความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) ซึ่งสาระของความรู้ควรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ความรู้เชิงทฤษฎี (Explicit Knowledge) ควรมีประมาณร้อยละ 10 – 20 ของสาระทั้งหมด และ 2) ความรู้เพื่อการปฏิบัติและมาจากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ควรมีสาระความรู้ ร้อยละ 80 -90 การมีกิจกรรมนี้จะเป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (reciprocal exchange) มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว (unilateral exchange) ยิ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น (highly integrated) นอกจากนี้การมีกิจกรรมยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างกันมากขึ้นอันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น

ดังนั้น การทำงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกมีการสร้าง (Knowledge Acquisition) และพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Development) และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ระหว่างกันได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายระหว่างสถาบัน มีข้อดีคือช่วยกระตุ้นซึ่งกันและกัน และทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) กว้างขวางขึ้นโดยใช้การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

แผนภาพที่ 17 แสดงรายละเอียดของเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร



จากแผนภาพที่ 17 สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากร

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากรเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การทำงานในรูปแบบเครือข่ายดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นเครื่องมือหลักสำคัญที่จะทำให้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสำคัญต่อการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งการแบ่งปันความรู้ของสถาบันให้ดำเนินไปอย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ในการดำเนินงานเครือข่าย จำเป็นต้องใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT network) เข้ามารองรับกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศของทุกสถาบันต้องสามารถเก็บรวบรวม ประมวลและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศได้บางสถาบันมีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) ขึ้นเพื่อรวบรวม ประมวล เก็บรักษา และเผยแพร่สารสนเทศ เพื่อใช้ในการวางแผน การพัฒนาตัดสินใจ ประสานงาน และควบคุมการดำเนินงาน โดยทุกสถาบันเครือข่ายต้องพัฒนาพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็น “พื้นที่เสมือน (virtual space)” ที่ง่ายต่อการใช้งาน (user friendly) ของบุคลากรในสถาบันและเป็นที่ยึดเก็บ “ขุมความรู้ (Knowledge Asset)” และ “แก่นความรู้ (Core Competence)” เพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันร่วมกัน เช่น เว็บไซต์ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กระดานสนทนา โทรศัพท์และคู่มือแนวทางปฏิบัติโดยมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำหน้าที่พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เหมาะสมต่อการใช้งานในเครือข่าย เช่น

1) เครือข่ายเฉพาะที่ (Local Area Network : LAN) ซึ่งจะติดตั้งอุปกรณ์สื่อสารตั้งแต่ 2 ขึ้นขึ้นไป โดยปกติจะอยู่ในอาคารเดียวกัน จะช่วยให้ผู้ใช้จำนวนมากสามารถใช้ทรัพยากรของสถาบันร่วมกัน เช่น พรินเตอร์ โปรแกรม และไฟล์ข้อมูลต่างๆ สำหรับใช้ในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ ถ่ายโอนและสืบค้นความรู้

2) อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นเครือข่ายของเครือข่ายจำนวนมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ใหญ่ที่สุดในโลก (Turban et al. 2001 : 208) อินเทอร์เน็ตเป็นเครือข่ายที่ติดต่อกันด้วยความเร็วสูงมากในระยะทางไกล ทำให้มิติด้านเวลาและสถานที่ไม่มีความหมายและทำให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีลักษณะเป็นอิสระมากยิ่งขึ้น

3) อีเมลล์ (electronic mail หรือ e-mail) ซึ่งช่วยให้สมาชิกเครือข่ายสามารถติดต่อผ่านสายโทรศัพท์ หรือผ่านเครือข่ายไร้สาย โดยส่งได้ทั้งข้อความ กราฟ หรือโปรแกรม

4) E-learning system เป็นการนำเสนอสาระการเรียนรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงให้กับบุคลากรโดยวิธีการที่มีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการสนับสนุนการสอนและ/หรือกระบวนการต่างๆ

5) Chatting เป็นการสนทนาโต้ตอบระหว่างคน 2 คนหรือมากกว่า โดยใช้การพิมพ์ข้อความผ่านโปรแกรมที่ใช้สำหรับการพูดคุย (chat program) ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

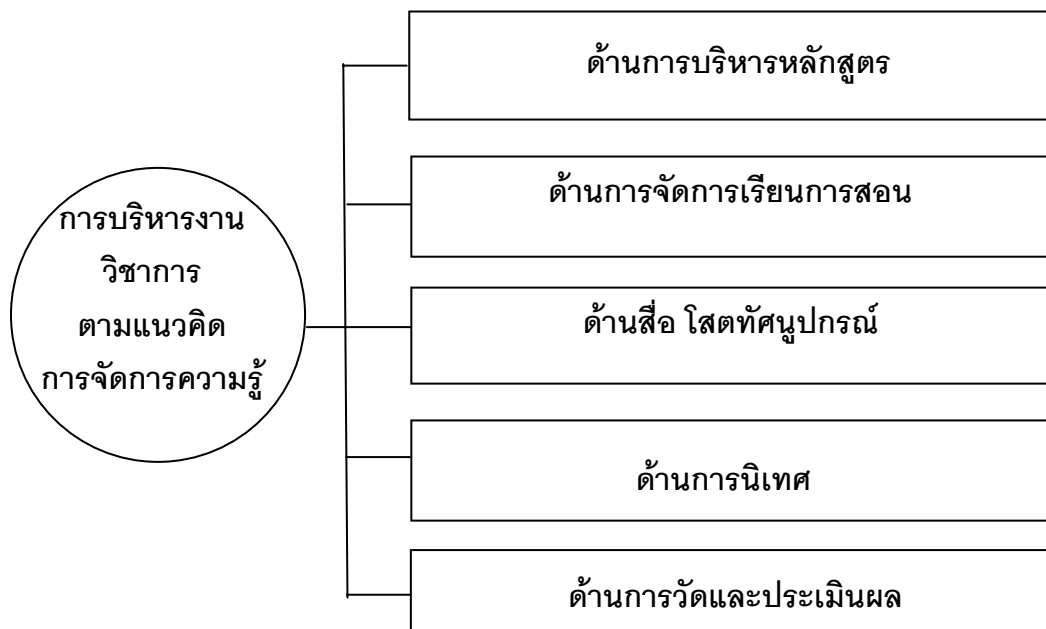
ดังนั้นในการดำเนินงานเครือข่ายต้องมีการออกแบบระบบสารสนเทศ และการสื่อสารให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ โดยเน้นให้เทคโนโลยีรับใช้คน รับใช้พฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนและใช้เทคโนโลยีตามความจำเป็น ซึ่งอาจไม่ต้องมีราคาแพงเสมอไป ซึ่งผู้บริหารระดับสูงต้องมีความเข้าใจและร่วมในการวางแผนการใช้ระบบ และอาจต้องลงทุนในด้านฮาร์ดแวร์

และซอฟต์แวร์และการเลือกใช้เครื่องมือซึ่งอย่าลงทุนเต็มที่ในการใช้งานระยะยาวเพราะเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ควรเน้นการใช้งานในระยะสั้นๆ ต่อไปถ้ามีสถาบันเครือข่ายเพิ่มมากขึ้นและมีผู้ใช้งานมากขึ้นจึงค่อยพิจารณาเปลี่ยนเทคโนโลยี ในการดำเนินงานต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างน้อย 1 คนเพื่อรับผิดชอบในด้านนี้ซึ่งอาจทำงานเต็มเวลาหรือเพียงบางเวลา ตามความเหมาะสม ซึ่งบางสถาบันมีเจ้าหน้าที่ในด้านนี้อยู่แล้ว แต่บางสถาบันให้อาจารย์พยาบาลทำหน้าที่ในส่วนนี้แทน ซึ่งทำให้อาจารย์พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นแม้ว่าในปัจจุบันอาจารย์พยาบาลจะทำหน้าที่ได้ดีก็ตาม

2. งบประมาณ ในการดำเนินงานเครือข่ายของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์เอกสาร กระดาษและเอกสารอื่นๆซึ่งงบประมาณจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย 1) งบประมาณของแต่ละสถาบันซึ่งอาจเป็นเงินรายรับสถานศึกษา หรืองบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากแต่ละกองทัพ และ 2) งบประมาณที่เป็นส่วนกลางของเครือข่าย ซึ่งการใช้งบประมาณต้องเป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการ สำหรับงบประมาณที่เป็นส่วนกลางสำหรับการดำเนินงานเครือข่าย ต้องมาจากการตกลงระหว่างสถาบันเครือข่ายที่จะดำเนินการจัดหาร่วมกัน โดยจัดให้มีการกำหนดงบประมาณร่วมกันทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน เช่น นโยบายจัดสรรการใช้จ่ายงบประมาณ นโยบายการระดมทรัพยากรและการลงทุน นโยบายการหาประโยชน์จากสินทรัพย์ ได้แก่ การผลิตชุดการสอนจำหน่าย การจัดตลาดนัดความรู้ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งการบริหารงบประมาณต้องโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยมีการกำกับ ติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ และการประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน และสมาชิกเครือข่ายต้องมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณ เพื่อเป็นการตรวจสอบและถ่วงดุลร่วมกันด้วย

3. ทรัพยากร ในการดำเนินการของเครือข่ายนอกจากจำเป็นต้องมีเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ แล้ว จำเป็นต้องมีเวลาให้กับอาจารย์พยาบาล และบุคลากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันรวมทั้งเวลาในการพบปะ สนทนา หรือประชุมร่วมกันตามกรอบเวลาที่สถาบันเครือข่ายได้ร่วมกันกำหนดขึ้น นอกจากนั้น อาจต้องมีทรัพยากรสนับสนุนอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้เครือข่ายสามารถดำเนินการไปได้ดี เช่น น้ำมัน และรถยนต์ในการเดินทางไปประชุม หรือทำกิจกรรมร่วมกันกับสมาชิกเครือข่าย

แผนภาพที่ 18 แสดงรายละเอียดของเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ในแต่ละด้าน



จากแผนภาพที่ 18 สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

1) ด้านการบริหารหลักสูตร

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละสถาบันมีการนำการจัดการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารหลักสูตร โดยเริ่มตั้งแต่มีการกำหนดเป็นนโยบาย (Policy) ให้บุคลากร และอาจารย์พยาบาลทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) เพื่อให้ทราบว่าเราต้องมีความรู้ในด้านการบริหารหลักสูตรอะไรบ้าง สำหรับนำไปปฏิบัติในภาระงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะอาจารย์พยาบาลที่ต้องเป็นผู้สร้างและพัฒนา รวมทั้งใช้หลักสูตรพยาบาล ศาสตร์บัณฑิตเพื่อให้อาจารย์นำไปแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และสร้างเป็น ความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ของสถาบันซึ่งอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่พบว่า การใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและประเมินผลหลักสูตร รวมทั้งการสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้ เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ซึ่งอาจารย์พยาบาลได้ทำการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ และ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรที่ถูกต้องในทุกสถาบัน ร่วมกับการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) จากห้องสมุด เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตของ องค์กร เพื่อนำมาสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ ที่ตนเองได้กับรุ่นน้องโดยการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้าง ความรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงความผิดพลาดหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียน ผ่านกระบวนการ

วิจัยและพัฒนา รวมทั้งผ่านความร่วมมือระหว่างองค์กร ซึ่งในประเด็นหลังนี้ยังเกิดขึ้นน้อยมาก และมักเกิดกับผู้บริหารหรืออาจารย์พยาบาลเพียงบางท่านเท่านั้น นอกจากนี้เมื่อสร้างความรู้แล้ว การจัดเก็บความรู้ต่างๆของทุกสถาบันยังคงกระจายอยู่ตามแผนกวิชา/ภาควิชาต่างๆ และ ฝ่าย/กองต่างๆ การจัดเก็บและการสืบค้นยังทำได้ไม่เป็นระบบทั้งๆที่ทุกสถาบันมีสถานที่สำหรับจัดเก็บเพื่อการสืบค้นความรู้เกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตร

สำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของทุกสถาบันเป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตแบบบูรณาการทั้งในด้านเนื้อหาสาระของหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรตามโครงสร้างหลักสูตรที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีการพัฒนาหลักสูตรทุก 5 ปี เพื่อให้เกิดความทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและภาวะสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บางสถาบันเมื่อดำเนินการใช้หลักสูตรมาประมาณ 3 ปีจะเริ่มทำการประเมินผลหลักสูตรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนของหลักสูตร เพื่อนำผลมาปรับปรุงและเตรียมการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ดังนั้น ในการดำเนินงานแบบเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตรตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบไว้แล้วนั้นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อทุกสถาบันและประหยัดงบประมาณ รวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการนำเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตร ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปปฏิบัติ ดังนี้

ด้านผู้นำ/ สมาชิกของทุกสถาบัน

ผู้นำระดับสูง หรือตามแนวคิดการจัดการความรู้เรียกว่า คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer : CKO) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และรองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ต้องมีการกำหนดนโยบายด้านเครือข่ายให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และประชาสัมพันธ์ให้รับทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านทรัพยากร งบประมาณและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง และเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างเครือข่ายการบริหารหลักสูตรตามแนวคิดการจัดการความรู้และเนื่องจากผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และรู้จักกันอยู่แล้วจากการประชุมร่วมกันตามภารกิจต่างๆของกระทรวงกลาโหม ทำให้สะดวกในการนัดวัน เวลา เพื่อมาประชุมร่วมกันในการกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานด้านเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม

ผู้นำระดับกลาง หรือตามแนวคิดการจัดการความรู้เรียกว่า คุณอำนวย(Knowledge Facilitator หรือ Knowledge Activist) ซึ่งในที่นี้จะหมายถึง อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่ในระดับผู้อำนวยการกองการศึกษา รองผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้ากองการศึกษา รองหัวหน้ากองการศึกษาและหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกจะทำหน้าที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในเชิงกิจกรรม เชิงระบบและเชิงวัฒนธรรมในด้านการบริหารหลักสูตรเพื่อให้ผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ในด้านการบริหารหลักสูตร และผู้ที่ต้องการเรียนรู้ และนำความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรไปใช้ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันนอกจากนั้น ยังต้องเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ในการชักชวนสมาชิกเครือข่ายให้มารวมตัวกันแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน

สมาชิกเครือข่าย หรือตามแนวคิดการจัดการความรู้เรียกว่า คุณกิจ (Knowledge Participation) ซึ่งจะเป็นผู้ร่วมมือและลงมือปฏิบัติ ซึ่งสมาชิกที่จะเข้าร่วมเครือข่ายในด้านการบริหารหลักสูตรควรเป็นผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรของทุกสถาบัน ซึ่งไม่จำกัดจำนวน แต่ต้องมีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่าย และมีความกระตือรือร้นในการดำเนินงานเครือข่ายในทุกกิจกรรม หรือเท่าที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ ต้องมีทักษะในการฟัง พูด เขียนและคิดเชิงบวก โดยต้องร่วมกับกำหนดเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ของงานด้านหลักสูตรที่ต้องการ นอกจากนั้นในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตรยังต้องมีสมาชิกที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดบันทึกในทุกกิจกรรมการจัดการความรู้ โดยอาจทำหน้าที่เป็นการเฉพาะกิจในแต่ละกิจกรรม หรืออาจทำหน้าที่ระยะยาวในการจัดกิจกรรมเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตรก็ได้และต้องมีสมาชิกที่ทำหน้าที่ประสานงานเครือข่าย(Network Manager) ระหว่างองค์กรเพื่อจัดทำกำหนดการของเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย เพื่อที่สมาชิกเครือข่ายจะได้เตรียมข้อมูลมาแลกเปลี่ยนกัน หรืออาจจัดทำในรูปจดหมายข่าว หรือวารสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกเครือข่ายด้วยกัน

ด้านการบริหารจัดการ

ในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่มี 1) การวางแผนเพื่อการรับรู้มุมมองร่วมกันในการดำเนินงานด้านการบริหารหลักสูตรว่าต้องการอะไร โดยประเมินความต้องการและความจำเป็นเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการบริหารหลักสูตร มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) แนวทางการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และแนวทางการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ร่วมกัน มีการกำหนดบุคคลที่เหมาะสมในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย 2) มีการจัดองค์กรโดยเป็นในรูปของคณะบุคคลเพื่อการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรและความพร้อมของแต่ละสถาบัน และพิจารณามอบหมายภารกิจและการประสานงานระหว่างสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ 3) มีการอำนวยความสะดวก โดยจัดให้มีการกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานด้านการบริหารหลักสูตรร่วมกัน ซึ่งในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและความมีเหตุมีผล มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face)

และทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีการจัดทำวาระการประชุมตามที่มีการกำหนดร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดของการปฏิบัติงานเครือข่ายให้ดียิ่งขึ้น และกำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และ4) การประเมินผลเครือข่าย เป็นการประเมินประสิทธิผลการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย ว่าบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย มีการกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมเครือข่าย และเมื่อได้ผลการประเมินมาแล้ว ผู้นำและสมาชิกต้องร่วมกันพิจารณาว่าได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ และคุ้มค่าเพียงใด

การดำเนินกิจกรรมเครือข่าย

ในการดำเนินการเครือข่ายในด้านการบริหารหลักสูตรต้องมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Knowledge Sharing) กิจกรรมที่จัดควรต้องเริ่มด้วย 1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Knowledge Identification) เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว อาจมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกสถาบันเครือข่ายที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้นๆ มาฝึกอบรมให้ความรู้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบต่างๆ การนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน และการประเมินผลหลักสูตร 2) การดำเนินการจัดประชุมด้านการบริหารหลักสูตร โดยผู้ประสานงานเครือข่ายจะเป็นผู้นัดวัน เวลา ที่เหมาะสมที่ทุกสถาบันสามารถมาประชุมร่วมกันได้ เช่น วันจันทร์ หรือวันอังคารซึ่งเป็นวันที่อาจารย์พยาบาลของทุกวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้ขึ้นตึกเพื่อดูแลการฝึกปฏิบัติของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เพื่อพิจารณารายละเอียดของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่แต่ละสถาบันใช้ดำเนินการในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ด้านหลักสูตรร่วมกัน รวมถึงปัญหาที่พบอุปสรรคและแนวทางการแก้ปัญหาในแต่ละขั้นตอน ของการบริหารหลักสูตรที่แต่ละสถาบันดำเนินการอยู่โดยการเล่าเรื่อง (Story Telling) ทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลวในการดำเนินการบริหารหลักสูตร ทำให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่นที่มีภารกิจเหมือนกันได้รับทราบเป็นการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ร่วมกันได้นอกจากนั้นรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมือนกันได้ อาจใช้อาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาสอนร่วมกันได้ โดยการเขียนแผนการสอนร่วมกัน จะเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการให้มากขึ้นในทุกสถาบัน ซึ่งถ้าอาจารย์พยาบาลทำการสอนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) ได้ และในรายวิชาที่มีความแตกต่างกันแต่ละสถาบันก็สามารถสอบถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ เมื่อมีการประชุมทุกครั้งจะมีการจัดบันทึกรายละเอียดการประชุม

และการดำเนินงาน เพื่อจัดเก็บและสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เมื่อต้องการใช้งานในโอกาสต่อไปรวมทั้งถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้ไปยังเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายในรูปแบบของ weblog หรือ webboard ในการจัดกิจกรรมนั้นนอกจากการมาพบปะพูดคุยโดยการประชุมสัมมนาแล้ว อาจจัดในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ การประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารตามที่กล่าวมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางเว็บไซต์และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดเวลาก็ได้

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตรนี้ จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดผลดีที่สุด ประหยัดเวลาและได้ผลคุ้มค่าตามที่ต้องการ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตร จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อจัดการทั้งในรูปเอกสารต่างๆ การจัดเลี้ยงอาหารว่าง สถานที่และอื่นๆ จึงต้องมีการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายไว้ล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติหลักการตามกฎ ระเบียบของทางราชการ

ทรัพยากรสนับสนุนเครือข่ายทั้งในด้านเวลา บุคลากร จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ ของเครือข่าย บางครั้งในการประชุมแบบพบปะพูดคุยจากกันแบบเผชิญหน้าจำเป็นต้องใช้รถยนต์ของทางราชการและพลขับรวมทั้งน้ำมันเพื่อการเดินทาง จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนในการบริหารการประชุมไว้ล่วงหน้าว่าจะประชุมเดือนละกี่ครั้ง ที่ไหน อย่างไร เพื่อให้สมาชิกได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการเข้าประชุมล่วงหน้ารวมทั้งดำเนินการติดต่อขอรถของทางราชการไว้ล่วงหน้า

ดังนั้น ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารหลักสูตรนี้ อาจได้รูปแบบ เนื้อหาสาระของหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีความเหมือนกัน หรือต่างกันในระยะเดียวกันได้ และเมื่อทุกสถาบันนำหลักสูตรกลับไปใช้ที่สถาบันของตนควรมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs) เพื่อให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคและควรมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review) รวมทั้งมีการจดบันทึก (take note) ทำการจัดเก็บเพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เพื่อให้สามารถถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้จากการทำการบริหารหลักสูตรร่วมกัน และสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Usage) กับสมาชิกเครือข่ายต่อไปได้ แต่ถ้าหลักสูตรที่สมาชิกเครือข่ายร่วมกันคิดขึ้น มีการกำหนดรายละเอียดทุกอย่างไว้สมบูรณ์ ย่อมส่งผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตรทั้ง 3 สถาบันต่อไป

2) การจัดการเรียนการสอน

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละสถาบันมีการนำการจัดการความรู้ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการ กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การวัดและประเมินผล การใช้สื่อและสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียน การสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ โดยมีการจัดประชุมและสัมมนาอย่างต่อเนื่องและเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ด้าน การจัดการเรียนการสอนระหว่างอาจารย์พยาบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากการจัดเสวนา หรือบางสถาบันเรียกว่า Journal Club ทำให้ทราบว่าอาจารย์พยาบาลและบุคลากรต้องมีความรู้ ในด้านการจัดการเรียนการสอนอะไรบ้าง สำหรับนำไปปฏิบัติในภาระงานที่ได้รับมอบหมายใน ฐานะอาจารย์พยาบาลที่ต้องเป็นผู้สร้างและพัฒนา รวมทั้งจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ร่วมกันคิดขึ้นเพื่อให้อาจารย์นำไปแสวงหาความรู้(Knowledge Acquisition) และสร้างเป็นความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ของสถาบัน จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) จากห้องสมุด เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กรมากที่สุด เพื่อนำมาสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การสอนโดยใช้ ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning) การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative Learning) และอื่นๆ นอกจากนี้มีการถ่ายทอดความรู้ที่ตนรู้ให้กับรุ่นน้องโดยการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การสร้างความรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงความผิดพลาดหรือความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียน ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งผ่านความร่วมมือระหว่างองค์กรซึ่ง ในประเด็นหลังนี้ยังเกิดขึ้นน้อยมาก และมักเกิดกับผู้บริหารหรืออาจารย์พยาบาลเพียงบางท่าน เท่านั้น ดังนั้นถ้ามีการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายจะทำให้การจัดการเรียนการสอนสามารถ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นสำหรับในด้านการจัดเก็บและการสืบค้น(Knowledge Storage and Retrieval) ยังทำได้ไม่เป็นระบบทั้งที่ทุกสถาบันมีสถานที่สำหรับจัดเก็บเพื่อการ สืบค้นความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

ดังนั้น ในการดำเนินงานแบบเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบไว้แล้วนั้นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อทุก สถาบันและประหยัดงบประมาณ รวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (Knowledge Sharing) ระหว่างกันผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทาง ในการนำ

เครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปปฏิบัติ
ดังนี้

ด้านผู้นำ/ สมาชิกของทุกสถาบันจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับรอง และ
อาจารย์พยาบาลโดยมีลักษณะเหมือนกับด้านการบริหารหลักสูตร เพราะเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน

ด้านการบริหารจัดการ

ในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่
มี 1) การวางแผนเพื่อการรับรู้มุมมองร่วมกันในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนว่า
ต้องการอะไร โดยประเมินความต้องการและความจำเป็นเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียน
การสอน มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) แนวทางการแสวงหาความรู้
(Knowledge Acquisition) และแนวทางการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ร่วมกัน มีการ
กำหนดบุคคลที่มีความเหมาะสมในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายการจัดการเรียนการสอน 2) มี
การจัดองค์กรโดยเป็นในรูปของคณะบุคคล เพื่อการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้าน
ทรัพยากรและความพร้อมของแต่ละสถาบัน และพิจารณามอบหมายภารกิจและการประสานงาน
ระหว่างสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ 3) มีการ
อำนวยการโดยจัดให้มีการกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน
ซึ่งในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและความมีเหตุมีผล มีการติดต่อสื่อสาร
อย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)
มีการจัดทำวาระการประชุมตามที่มีการกำหนดร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดของ
การปฏิบัติงานเครือข่ายให้ดียิ่งขึ้น และกำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการ
จัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง และ 4) การประเมินผลเครือข่าย เป็นการประเมินประสิทธิผล
การทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายในด้านการจัดการความรู้ว่าบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์
มาก-น้อยเพียงใด โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย มี
การกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมเครือข่ายในด้านการจัดการความรู้ และเมื่อ
ได้ผลการประเมินมาแล้ว ผู้นำและสมาชิกต้องร่วมกันพิจารณาว่าได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ และ
คุ้มค่าเพียงใด ซึ่งอาจดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ความพึงพอใจใน
การทำงานร่วมกันของอาจารย์พยาบาล และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ร่วมด้วย

การดำเนินกิจกรรมเครือข่าย

ในการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอน ต้องมีการจัดกิจกรรมใน
รูปแบบต่างๆเพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน(Knowledge
Sharing)กิจกรรมที่จัดควรต้องเริ่มด้วย1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Knowledge Identification)
ในด้านการจัดการเรียนการสอน เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว อาจมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายใน

นอกสถาบันเครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆ มาฝึกอบรมให้ความรู้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนแบบปัญหาเป็นหลัก และอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ๆ การจัดการเรียนการสอนควรจัดให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบัน 2) การดำเนินการจัดประชุมด้านการจัดการเรียนการสอนโดยผู้ประสานงานเครือข่ายจะเป็นผู้นัดวัน เวลา ที่เหมาะสมที่ทุกสถาบันสามารถมาประชุมร่วมกันได้ เช่น วันจันทร์ หรือวันอังคารซึ่งเป็นวันที่อาจารย์พยาบาลของทุกวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้ขึ้นตึกเพื่อดูแลการฝึกปฏิบัติของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เพื่อพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยแต่ละสถาบันสามารถนำวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ได้ร่วมกันคิดค้นมา ใช้ดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละสถาบันของตนเองการทำเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอนเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ร่วมกันของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ซึ่งการพบปะพูดคุยถึงปัญหา อุปสรรค ในการจัดการเรียนการสอนของแต่ละสถาบัน และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในส่วนที่ดี (Best Practice) ทุกสถาบันอาจนำไปปฏิบัติตาม แต่ในส่วนที่มีความผิดพลาด อาจมีการนำประเด็นความผิดพลาดมาแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำ สำหรับวิธีการถ่ายทอดความรู้ในด้านการจัดการเรียนการสอน อาจเป็นการเล่าเรื่อง (Story Telling) ทำให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่นที่มีภารกิจเหมือนกันได้รับทราบเป็นการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ร่วมกันได้ นอกจากนั้นรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระที่เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมือนกันได้ อาจใช้อาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาสอนร่วมกันได้โดยเป็นการสอนแบบที่มาร่วมกันจากทั้ง 3 สถาบัน เช่น การเขียนแผนการสอนร่วมกัน จะเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งทางวิชาการให้มากขึ้นในทุกสถาบัน ซึ่งถ้าอาจารย์พยาบาลทำการสอนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) ได้และในรายวิชาที่มีความแตกต่างกันแต่ละสถาบันก็สามารถสอบถามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ซึ่งกันและกันได้ เมื่อมีการประชุมทุกครั้งจะมีการจัดบันทึกรายละเอียดการประชุมและการดำเนินงาน เพื่อจัดเก็บและสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เมื่อต้องการใช้งานในโอกาสต่อไปรวมทั้งถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้ไปยังเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายในรูปของ weblog หรือ webboard ในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนนั้น นอกจากการมาพบปะพูดคุยโดยการประชุมสัมมนาแล้ว อาจจัดในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ การประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ตามที่กล่าวมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางเว็บไซต์ และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดเวลาก็ได้

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอนนี้ จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมต่างๆให้เกิดผลดีที่สุด ประหยัดเวลาและได้ผลคุ้มค่าตามที่ต้องการ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอน จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อจัดการ ทั้งในรูปเอกสารต่างๆ การจัดเลี้ยงอาหารว่าง สถานที่และอื่นๆ จึงต้องมีการจัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายไว้ล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติหลักการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

ทรัพยากรสนับสนุนเครือข่ายทั้งในด้านเวลา บุคลากร จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆของเครือข่าย บางครั้งในการประชุมแบบพบปะพูดคุยกันแบบเผชิญหน้าจำเป็นต้องใช้รถยนต์ของทางราชการ และพลขับรวมทั้งน้ำมันเพื่อการเดินทาง จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนในการบริหารการประชุมไว้ล่วงหน้าว่าจะประชุมเดือนละกี่ครั้ง ที่ไหน อย่างไร เพื่อให้สมาชิกได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการเข้าประชุมล่วงหน้ารวมทั้งดำเนินการติดต่อขอรถของทางราชการไว้ล่วงหน้า

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการจัดการเรียนการสอนนี้ อาจได้รูปแบบวิธีการจัดรวมทั้งเนื้อหาสาระที่มีความเหมือนกัน หรือต่างกันในระยะเยียดก็ได้ และเมื่อทุกสถาบันนำวิธีการจัดการเรียนการสอนกลับไปใช้ที่สถาบันของตน ควรมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs) ซึ่งอาจเป็นคนเดียวกันกับการบริหารหลักสูตรก็ได้ เพื่อให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค และควรมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review) รวมทั้งมีการจดบันทึก (take note) ทำการจัดเก็บและง่ายต่อการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เพื่อให้สามารถถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้จากการร่วมคิดร่วมทำการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ ซึ่งสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Usage) กับสมาชิกเครือข่ายต่อไปได้ แต่ถ้าวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สมาชิกเครือข่ายร่วมกันคิดขึ้น มีการกำหนดรายละเอียดทุกอย่างไว้สมบูรณ์ตามที่หลักสูตรกำหนด ย่อมส่งผลต่อการคุณภาพที่ดีของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ทั้ง3 สถาบันต่อไป

3) การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละสถาบันมีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) เกี่ยวกับการบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ในเรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน และการใช้สื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์ใน

การจัดการเรียนการสอน โดยมีการจัดประชุมและสัมมนาเป็นระยะและเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ด้านการบริหารสื่อ ใส่ด ทัศนูปกรณ์ระหว่างอาจารย์พยาบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบันจากการจัดเสวนา หรือบาง สถาบันเรียกว่าการทำ Journal Club ทำให้ทราบว่าอาจารย์พยาบาลและบุคลากรต้องมีความรู้ใน ด้านการบริหารสื่อใส่ดทัศนูปกรณ์อะไรบ้าง สำหรับนำไปปฏิบัติในภาระงานที่ได้รับมอบหมายใน ฐานะอาจารย์พยาบาลที่ต้องเป็นผู้สร้างและเป็นผู้ใช้สื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ ในการจัดการเรียนการ สอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ดังกล่าว ทำให้อาจารย์พยาบาลสามารถนำไปแสวงหาความรู้(Knowledge Acquisition) และสร้างเป็นความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) เพิ่มเติมได้ ส่งผลดีต่อสถาบันโดยรวม จากการ วิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) จาก ห้องสมุดเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กรมากที่สุด เพื่อนำมาสร้าง ความรู้ (Knowledge Creation) เกี่ยวกับสื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ นุ่นยางให้ น้ำเกลือ นุ่นยางช่วยคลอด นุ่นเด็ก และนุ่นที่มีประสิทธิภาพในด้านการกู้ฟื้นคืนชีพ และวีดิทัศน์ การปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในสาขาการพยาบาลต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของทุก สถาบันจะทำให้สื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์มีความยืดหยุ่นที่จะสามารถนำไปใช้ในทุสถาบัน โดยการสั่ง ให้มีการผลิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนที่มากพอกับความต้องการของทุกสถาบัน จะทำให้ได้ผลิตภัณฑ์ ราคาถูก และประหยัดงบประมาณ นอกจากนั้นควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในด้านการ บริหารสื่อใส่ดทัศนูปกรณ์ร่วมกัน สำหรับการสร้างความรู้ด้านการบริหารสื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ของ ทุสถาบันจะผ่านการเปลี่ยนแปลงความผิดพลาดหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้น เป็นบทเรียนผ่าน กระบวนการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งผ่านความร่วมมือระหว่างองค์กรซึ่งในประเด็นหลังนี้ยังเกิดขึ้น น้อยมาก ดังนั้นถ้ามีการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายจะทำให้การบริหารสื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สำหรับในด้านการจัดเก็บและการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) ทุสถาบันทำได้ดีในระดับหนึ่งโดยเฉพาะสื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ ที่เป็นหุ่นลักษณะต่างๆ แต่ในด้านแผ่น CD ยังจัดเก็บไม่เป็นระบบมากนักทั้งๆที่ทุสถาบันมี สถานที่สำหรับจัดเก็บเพื่อการสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการบริหารสื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ ดังนั้น ในการ ดำเนินงานแบบเครือข่ายเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อทุสถาบัน และประหยัดงบประมาณ รวมทั้งผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (Knowledge Sharing) ระหว่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการนำเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ ใส่ดทัศนูปกรณ์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปปฏิบัติ ดังนี้

ด้านผู้นำ/ สมาชิกของทุกสถาบันจะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับรอง และอาจารย์พยาบาลโดยมีลักษณะเหมือนกับด้านการบริหารหลักสูตร และจัดการเรียนการสอนเพราะเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน

ด้านการบริหารจัดการ

ในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่มี 1) การวางแผนเพื่อการรับรู้มุมมองร่วมกันในการดำเนินงานด้านการบริหารสื่อ ใส่ตัทศนุปรกรณ์ ว่าต้องการอะไร โดยประเมินความต้องการและความจำเป็นเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการบริหารสื่อใส่ตัทศนุปรกรณ์ มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) แนวทางการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และแนวทางการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ร่วมกัน มีการกำหนดบุคคลที่มีความเหมาะสมในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ ใส่ตัทศนุปรกรณ์ 2) มีการจัดองค์กรโดยเป็นในรูปของคณะบุคคล เพื่อการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรและความพร้อมของแต่ละสถาบัน และพิจารณามอบหมายภารกิจและการประสานงานระหว่างสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ 3) มีการอำนวยการ โดยจัดให้มีการกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานด้านการบริหารสื่อ ใส่ตัทศนุปรกรณ์ร่วมกัน ซึ่งในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและความมีเหตุมีผล มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีการจัดทำวาระการประชุมตามที่มีการกำหนดร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดของการปฏิบัติงานเครือข่ายให้ดียิ่งขึ้นและกำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารสื่อ ใส่ตัทศนุปรกรณ์ และ 4) การประเมินผลเครือข่ายเป็นการประเมินประสิทธิผลการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายในด้านการบริหารสื่อใส่ตัทศนุปรกรณ์ว่าบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มาก-น้อยเพียงใด โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย มีการกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมเครือข่ายและเมื่อได้ผลการประเมินมาแล้ว ผู้นำและสมาชิกต้องร่วมกันพิจารณาว่าได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ และคุ้มค่าเพียงใด

การดำเนินกิจกรรมเครือข่าย

ในการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ ใส่ตัทศนุปรกรณ์ ต้องมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆเพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน(Knowledge Sharing)กิจกรรมที่จัดควรต้องเริ่มด้วย 1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Knowledge Identification) ในด้านการบริหารสื่อ ใส่ตัทศนุปรกรณ์ เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว อาจมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกสถาบันเครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆมาฝึกอบรมให้ความรู้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำสื่อแบบมัลติมีเดียใน

สาขาการพยาบาลต่างๆ การผลิตหุ่นยนต์ที่ทำจากฝีมือคนไทยและอื่นๆซึ่งอาจเป็นสื่อในรูปแบบใหม่ๆ การบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ควรจัดให้เหมาะสมการจัดการเรียนการสอนและบริบทของสถาบัน 2) การดำเนินการจัดประชุมด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์โดยผู้ประสานงานเครือข่ายจะเป็นผู้นัดวัน เวลา ที่เหมาะสมที่ทุกสถาบันสามารถมาประชุมร่วมกันได้เช่น วันจันทร์ หรือวันอังคารซึ่งเป็นวันที่อาจารย์พยาบาลของทุกวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้ขึ้นตึกเพื่อดูแลการฝึกปฏิบัติของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เพื่อพิจารณาวิธีและรูปแบบการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ที่เหมาะสมตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยแต่ละสถาบันสามารถนำการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ที่ได้ร่วมกันคิดค้นมาใช้ดำเนินการในการจัดการเรียนการสอนในแต่ละสถาบันของตนเอง การทำเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ร่วมกันของอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการพบปะพูดคุยถึงปัญหาอุปสรรค ในการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ของแต่ละสถาบัน และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในส่วนที่ดี (Best Practice) ทุกสถาบันอาจนำไปปฏิบัติตาม แต่ในส่วนที่มีความผิดพลาด อาจมีการนำประเด็นความผิดพลาดมาแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำ สำหรับวิธีการถ่ายทอดความรู้ในด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ อาจเป็นการเล่าเรื่อง (Story Telling) ทำให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่นที่มีภารกิจเหมือนกันได้รับทราบเป็นการแสวงหาความรู้(Knowledge Acquisition)และสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ร่วมกันได้ ซึ่งถ้าอาจารย์พยาบาลทำการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) ได้ เมื่อมีการประชุมทุกครั้งจะมีการจัดบันทึกรายละเอียดการประชุมและการดำเนินงาน เพื่อการจัดเก็บและสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เมื่อต้องการใช้งานในโอกาสต่อไปรวมทั้งถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้ไปยังเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายในรูปแบบของ weblog หรือ webboard ในการจัดกิจกรรมด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์นั้น นอกจากการมาพบปะพูดคุย โดยการประชุมสัมมนาแล้ว อาจจัดในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ การประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ตามที่กล่าวมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางเว็บไซต์ และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดเวลาก็ได้

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์นี้ จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการจัดทำสื่อในรูปแบบต่างๆให้เกิดผลดีที่สุด ประหยัดเวลาและได้ผลคุ้มค่าตามที่ต้องการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์จำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อการจัดการทั้งในรูปแบบเอกสารต่างๆ การจัดเลี้ยงอาหารว่าง สถานที่ และอื่นๆจึงต้องมีการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายไว้ล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติหลักการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

ทรัพยากรสนับสนุนเครือข่ายทั้งในด้านเวลา บุคลากร จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆของเครือข่าย บางครั้งในการประชุมแบบพบปะพูดคุยกันแบบเผชิญหน้าจำเป็นต้องใช้รถยนต์ของทางราชการและพลขับรวมทั้งน้ำมันเพื่อการเดินทาง จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนในการบริหารการประชุมไว้ล่วงหน้าว่าจะประชุมเดือนละกี่ครั้ง ที่ไหน อย่างไร เพื่อให้สมาชิกได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการเข้าประชุมล่วงหน้ารวมทั้งดำเนินการติดต่อขอรถของทางราชการไว้ล่วงหน้า

ดังนั้น ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการบริหารสื่อ โสตทัศนูปกรณ์นี้ อาจได้รูปแบบลักษณะของสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ที่มีความเหมือนกัน หรือต่างกันในระยะเดียวกันได้ และเมื่อทุกสถาบันนำกลับไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนควรมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง(Mentoring Programs)ซึ่งอาจเป็นคนเดียวกันกับการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน หรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในด้านสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ก็ได้ เพื่อให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค และควรมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review) รวมทั้งมีการจดบันทึก (take note) ทำการจัดเก็บและง่ายต่อการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เพื่อให้สามารถถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้จากการร่วมคิดร่วมทำซึ่งสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Usage) กับสมาชิกเครือข่ายต่อไปได้

4) การนิเทศ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละสถาบันมีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการนิเทศ โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) เกี่ยวกับการนิเทศ จากการกำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน และการกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศ โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้กับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing)ด้านการนิเทศ ระหว่างอาจารย์พยาบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จากการจัดเสวนา หรือบางสถาบันเรียกว่าการทำ Journal Club ทำให้ทราบว่าอาจารย์พยาบาลและบุคลากรต้องมีความรู้ในด้านการนิเทศอะไรบ้างสำหรับนำไปปฏิบัติในภาระงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะอาจารย์พยาบาล ที่ต้องเป็นผู้นิเทศความรู้ต่างๆจากการการนิเทศทำให้อาจารย์นำไปแสวงหาความรู้(Knowledge Acquisition) และสร้างเป็นความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) เพิ่มเติม จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) จากห้องสมุด เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กรมากที่สุด เพื่อนำมาสร้างความรู้ (Knowledge Creation)

เกี่ยวกับการนิเทศในรูปแบบต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการถ่ายทอดความรู้ที่ตนรู้ให้กับรุ่นน้องโดยการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล การสร้างความรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงความผิดพลาดหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียน รวมทั้งผ่านความร่วมมือระหว่างองค์กรซึ่งในประเด็นหลังนี้ยังเกิดขึ้นน้อยมาก ดังนั้น ถ้ามีการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายจะทำให้การนิเทศงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น ในการดำเนินงานแบบเครือข่ายด้านกรนิเทศของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบไว้แล้วนั้นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อทุกสถาบันและประหยัคงบประมาณ รวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (Knowledge Sharing) ระหว่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทาง ในการนำเครือข่ายด้านกรนิเทศของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไปปฏิบัติ ดังนี้

ด้านผู้นำ/ สมาชิกของทุกสถาบัน จะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับรอง และอาจารย์พยาบาลโดยมีลักษณะเหมือนกับด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนเพราะเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน

ด้านการบริหารจัดการ

ในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่มี 1) การวางแผนเพื่อการรับรู้มุมมองร่วมกันในการดำเนินงานด้านกรนิเทศว่าต้องการอะไร โดยประเมินความต้องการและความจำเป็นเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการนิเทศงาน มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) แนวทางการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และแนวทางการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ร่วมกัน 2) มีการจัดองค์กรโดยเป็นในรูปของคณะบุคคล เพื่อการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรและความพร้อมของแต่ละสถาบันและพิจารณามอบหมายภารกิจและการประสานงานระหว่างสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้งานดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ 3) มีการอำนวยการ โดยจัดให้มีการกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานด้านกรนิเทศร่วมกัน ซึ่งในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและความมีเหตุมีผล มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีการจัดทำวาระการประชุมตามที่มีการกำหนดร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดของการปฏิบัติงานเครือข่ายให้ดียิ่งขึ้น และกำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และ 4) การประเมินผลเครือข่ายเป็นการประเมินประสิทธิผลการทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายในด้านการนิเทศว่าบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มาก-น้อยเพียงใด โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย มีการกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามมติของที่ประชุม

เครือข่าย และเมื่อได้ผลการประเมินมาแล้ว ผู้นำและสมาชิกต้องร่วมกันพิจารณาว่าได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ และคุ้มค่าเพียงใด

การดำเนินกิจกรรมเครือข่าย

ในการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายด้านการนิเทศต้องมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Knowledge Sharing) กิจกรรมที่จัดควรต้องเริ่มด้วย 1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Knowledge Identification) ในด้านการนิเทศ เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว อาจมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกสถาบันเครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆ มาฝึกอบรมให้ความรู้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนิเทศแบบใกล้ชิดและเทคนิคการนิเทศแบบใหม่ๆ ในลักษณะต่างๆ ที่มีความหลากหลายและอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นการนิเทศในรูปแบบใหม่ๆ แต่ต้องเหมาะสมกับบริบทของสถาบัน 2) การดำเนินการจัดประชุมด้านการนิเทศโดยผู้ประสานงานเครือข่ายจะเป็นผู้นัดวัน เวลา ที่เหมาะสมที่ทุกสถาบันสามารถมาประชุมร่วมกันได้ เช่น วันจันทร์ หรือวันอังคารซึ่งเป็นวันที่อาจารย์พยาบาลของทุกวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้ขึ้นตึก เพื่อดูแลการฝึกปฏิบัติของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เพื่อพิจารณาเทคนิควิธีและรูปแบบในการนิเทศที่เหมาะสม โดยแต่ละสถาบันสามารถนำเทคนิควิธีและรูปแบบการนิเทศที่ได้ร่วมกันคิดค้นมาใช้ในแต่ละสถาบันของตนเอง การทำเครือข่ายด้านการนิเทศเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ร่วมกันของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ซึ่งการพบปะพูดคุยถึงปัญหา อุปสรรค ในการวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในส่วนที่ดี (Best Practice) ทุกสถาบันอาจนำไปปฏิบัติตาม แต่ในส่วนที่มีความผิดพลาด อาจมีการนำประเด็นความผิดพลาดมาแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำ สำหรับวิธีการถ่ายทอดความรู้ในด้าน การนิเทศอาจเป็นการเล่าเรื่อง (Story Telling) ทำให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่นที่มีภารกิจเหมือนกันได้รับทราบเป็นการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ร่วมกันได้ และในการประชุมทุกครั้งจะมีการจัดบันทึกรายละเอียดการประชุมและการดำเนินงาน เพื่อจัดเก็บและสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เมื่อต้องการใช้งานในโอกาสต่อไปรวมทั้งถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้ไปยังเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายในรูปแบบของ weblog หรือ webboard ในการจัดกิจกรรมด้านการนิเทศนั้น นอกจากการมาพบปะพูดคุย โดยการประชุมสัมมนาแล้ว อาจจัดในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ การประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ตามที่กล่าวมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางเว็บไซต์ และระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดเวลาก็ได้

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการนิเทศนี้ ในบางครั้งอาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดผลดีที่สุดประหยัดเวลาและได้ผลคุ้มค่าตามที่ต้องการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์

ในการดำเนินงาน เครือข่ายด้านการนิเทศจำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อการจัดการทั้งในรูปแบบเอกสารต่างๆ การจัดเลี้ยงอาหารว่าง สถานที่ และอื่นๆ จึงต้องมีการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายไว้ล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติหลักการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

ทรัพยากรสนับสนุนเครือข่ายทั้งในด้านเวลา บุคลากร จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ ของเครือข่าย บางครั้งในการประชุมแบบพบปะพูดคุยกันแบบเผชิญหน้าจำเป็นต้องใช้รถยนต์ของทางราชการและพลขับรวมทั้งน้ำมันเพื่อการเดินทาง จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนในการบริหารการประชุมไว้ล่วงหน้าว่าจะประชุมเดือนละกี่ครั้ง ที่ไหน อย่างไร เพื่อให้สมาชิกได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการเข้าประชุมล่วงหน้ารวมทั้งดำเนินการติดต่อขอรถของทางราชการไว้ล่วงหน้า

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการนิเทศนี้ อาจได้รูปแบบ เทคนิคและวิธีการนิเทศที่ดีและเหมาะสม ยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับบริบทของทุกสถาบันได้ และเมื่อทุกสถาบันนำรูปแบบเทคนิคและวิธีการกลับไปใช้ที่สถาบันของตน ควรมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs) ซึ่งอาจเป็นคนเดียวกันกับการบริหารหลักสูตร หรือการจัดการเรียนการสอน หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการนิเทศก็ได้ เพื่อให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค และควรมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) รวมทั้งมีการจดบันทึก (take note) ทำการจัดเก็บและง่ายต่อการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เพื่อให้สามารถถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้จากการร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Usage) กับสมาชิกเครือข่ายต่อไปได้

5) การวัดและประเมินผล

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละสถาบันมีการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการวัดและประเมินผล โดยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลโดยการกำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน และรวมถึงกำหนดเป็นนโยบายให้อาจารย์พยาบาลทุกคนช่วยกันกำหนดซึ่งจะทำให้ทราบว่าอาจารย์พยาบาลและบุคลากร ต้องมีความรู้ในด้านการวัดและประเมินผลอะไรบ้าง สำหรับนำไปปฏิบัติในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย หลังจากนั้นจะมีการประชุมเชิง

ปฏิบัติการ และเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ รวมทั้งมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ด้านการวัดและประเมินผลระหว่างอาจารย์พยาบาลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จากการจัดเสวนาหรือบางสถาบันเรียกว่าการทำ Journal Club บางสถาบันจัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการวัดและประเมินผลเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งในฐานะอาจารย์พยาบาลที่ต้องเป็นผู้ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ร่วมกันคิดขึ้นเพื่อให้อาจารย์นำไปแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และสร้างเป็นความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ของสถาบัน จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) จากห้องสมุด เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กรมากที่สุด เพื่อนำมาสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การใช้ CIPP Model การวัดผลแบบอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม การตัดเกรดด้วยวิธีการแบบใหม่ๆ นอกจากนี้มีการถ่ายทอดความรู้ที่ตนรู้ให้กับรุ่นน้องโดยการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด การจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผล การสร้างความรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงความผิดพลาดหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งผ่านความร่วมมือระหว่างองค์กรซึ่งในประเด็นหลังนี้ยังเกิดขึ้นน้อยมาก ดังนั้น ถ้ามีการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายจะทำให้การวัดและประเมินผลมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น ในการดำเนินงานแบบเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบไว้แล้วนั้นเพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อทุกสถาบันและประหยัดงบประมาณ รวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (Knowledge Sharing) ระหว่างกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทาง ในการนำเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไปปฏิบัติ ดังนี้

ด้านผู้นำ/ สมาชิกของทุกสถาบัน จะเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับรอง และอาจารย์พยาบาลโดยมีลักษณะเหมือนกับด้านการบริหารหลักสูตร หรือด้านการจัดการเรียนการสอนเพราะเป็นบุคคลกลุ่มเดียวกัน

ด้านการบริหารจัดการ

ในการดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เริ่มตั้งแต่มี 1) การวางแผนเพื่อการรับรู้มุมมองร่วมกันในการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลว่าต้องการอะไร โดยประเมินความต้องการและความจำเป็นเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการวัดและประเมินผล มีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) แนวทางการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) และแนวทางการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) ร่วมกัน 2) มีการจัดองค์กรโดยเป็นในรูปของคณะบุคคล เพื่อการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งในด้านทรัพยากรและความพร้อมของแต่ละสถาบัน และพิจารณามอบหมายภารกิจและการประสานงาน

ระหว่างสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ 3) มีการอำนวยความสะดวก โดยจัดให้มีการกำหนดข้อตกลงในการดำเนินงานด้านการวัดและประเมินผลร่วมกัน ซึ่งในการตัดสินใจเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายและความมีเหตุมีผล มีการติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่องทั้งแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มีการจัดทำวาระการประชุมตามที่มีการกำหนดร่วมกัน มีการปรับปรุงและพัฒนารายละเอียดของการปฏิบัติงานเครือข่ายให้ดียิ่งขึ้น และกำหนดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) การประเมินผลเครือข่ายเป็นการประเมินประสิทธิผล การทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายในด้านการวัดและประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์มาก-น้อยเพียงใด โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการติดตามประเมินผลร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย มีการกำกับติดตามให้มีการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมเครือข่าย และเมื่อได้ผลการประเมินมาแล้ว ผู้นำและสมาชิกต้องร่วมกันพิจารณาว่าได้ผลตามที่ต้องการหรือไม่ และคุ้มค่าเพียงใด

การดำเนินกิจกรรมเครือข่าย

ในการดำเนินกิจกรรมเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลต้องมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกเครือข่ายมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (Knowledge Sharing) กิจกรรมที่จัดควรต้องเริ่มด้วย 1) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Knowledge Identification) ในด้านการวัดและประเมินผล เมื่อได้ข้อสรุปแล้ว อาจมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกสถาบันเครือข่ายที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆ มาฝึกอบรมให้ความรู้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวัดผลแบบบูรณาการ การใช้ CIPP Model และอื่นๆ ซึ่งอาจเป็นการวัดผลและประเมินผลในรูปแบบใหม่ๆ แต่ต้องเหมาะสมกับบริบทของสถาบัน 2) ดำเนินการจัดประชุมด้านการวัดและประเมินผลโดยผู้ประสานงานเครือข่ายจะเป็นผู้นัดวัน เวลา ที่เหมาะสมที่ทุกสถาบันสามารถมาประชุมร่วมกันได้ เช่น วันจันทร์ หรือวันอังคารซึ่งเป็นวันที่อาจารย์พยาบาลของทุกวิทยาลัยพยาบาลไม่ได้ขึ้นตึก เพื่อดูแลการฝึกปฏิบัติของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ เพื่อพิจารณาเทคนิควิธีและรูปแบบในการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมโดยแต่ละสถาบันสามารถนำเทคนิควิธีและรูปแบบการวัดและประเมินผลที่ได้ร่วมกันคิดค้นมาใช้ในแต่ละสถาบันของตนเอง การทำเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ร่วมกันของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ซึ่งการพบปะพูดคุยถึงปัญหาอุปสรรค ในการวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ในส่วนที่ดี (Best Practice) ทุกสถาบันอาจนำไปปฏิบัติตาม แต่ในส่วนที่มีความผิดพลาด อาจมีการนำประเด็นความผิดพลาดมาแก้ไขร่วมกันเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดซ้ำ สำหรับวิธีการถ่ายทอดความรู้ในด้าน การวัดและประเมินผลอาจเป็นการเล่าเรื่อง (Story Telling) ทำให้อาจารย์พยาบาลท่านอื่นที่มีภารกิจเหมือนกันได้รับทราบเป็นการแสวงหาความรู้ (Knowledge

Acquisition) และสร้างความรู้ใหม่ (Knowledge Creation) ร่วมกันได้ และในการประชุมทุกครั้ง จะมีการจัดบันทึกรายละเอียดการประชุมและการดำเนินงาน เพื่อจัดเก็บและสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เมื่อต้องการใช้งานในโอกาสต่อไปรวมทั้งถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่ได้ไปยังเพื่อนสมาชิกในเครือข่ายในรูปแบบของ weblog หรือ webboard ในการจัดกิจกรรมด้านการวัดและประเมินผลนั้น นอกจากการมาพบปะพูดคุยโดยการประชุมสัมมนาแล้ว อาจจัดในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ การประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่างๆ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) ตามที่กล่าวมาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางเว็บไซต์ และระบบ อินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นการประหยัดเวลาก็ได้

เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลนี้ในบางครั้ง อาจใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อช่วยในการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดผลดีที่สุดประหยัดเวลาและได้ผลคุ้มค่าตามที่ต้องการโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในหลายรูปแบบตามวัตถุประสงค์

ในการดำเนินงาน เครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลจำเป็นต้องใช้งบประมาณเพื่อการจัดการทั้งในรูปเอกสารต่างๆ การจัดเลี้ยงอาหารว่าง สถานที่และอื่นๆ จึงต้องมีการจัดทำงบประมาณการใช้จ่ายไว้ล่วงหน้าเพื่อขออนุมัติหลักการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ

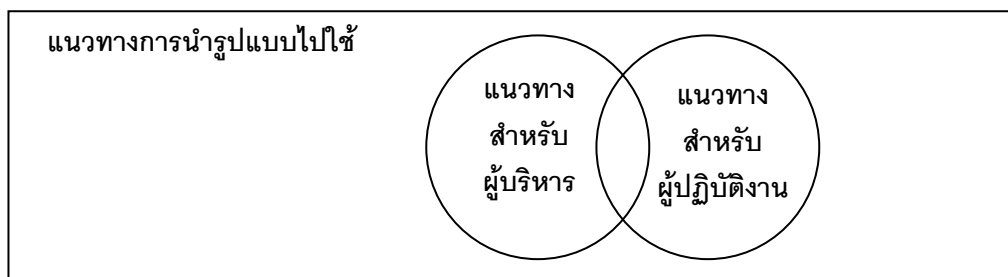
ทรัพยากรสนับสนุนเครือข่ายทั้งในด้านเวลา บุคลากร จำเป็นต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ ของเครือข่าย บางครั้งในการประชุมแบบพบปะพูดคุยจากกันแบบเผชิญหน้าจำเป็นต้องใช้รถยนต์ของทางราชการและพลขับรวมทั้งน้ำมันเพื่อการเดินทาง จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนในการบริหารการประชุมไว้ล่วงหน้าว่าจะประชุมเดือนละกี่ครั้ง ที่ไหน อย่างไร เพื่อให้สมาชิกได้มีการเตรียมตัวและวางแผนการเข้าประชุมล่วงหน้ารวมทั้งดำเนินการติดต่อขอรถของทางราชการไว้ล่วงหน้า

ในการดำเนินงานเครือข่ายด้านการวัดและประเมินผลนี้ อาจได้รูปแบบ เทคนิคและวิธีการวัดและประเมินผลที่ดีและเหมาะสม ยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับบริบทของทุกสถาบันได้ และเมื่อทุกสถาบันนำรูปแบบ เทคนิคและวิธีการกลับไปใช้ที่สถาบันของตน ควรมีการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง (Mentoring Programs) ซึ่งอาจเป็นคนเดียวกันกับการบริหารหลักสูตร หรือการจัดการเรียนการสอน หรือผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลก็ได้ เพื่อให้การช่วยเหลือเมื่อพบว่ามีปัญหาหรืออุปสรรค และควรมีการประชุมเพื่อทบทวนหลังการปฏิบัติ (After Action Review : AAR) รวมทั้งมีการจดบันทึก (take note) ทำการจัดเก็บและถ่ายทอดการสืบค้น (Knowledge Storage and Retrieval) เพื่อให้สามารถถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer) ที่

ได้จากการร่วมคิดร่วมทำ ซึ่งสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Usage) กับสมาชิกเครือข่ายต่อไปได้

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

แผนภาพที่ 19 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้



จากแผนภาพที่ 19 สามารถอธิบายรายละเอียด ดังนี้

แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ควรทราบถึงแนวทางการนำไปใช้ซึ่งแบ่งเป็น แนวทางสำหรับผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงานหรือคณะกรรมการบริหารของทุกสถาบันที่เข้าร่วมเครือข่าย และแนวทางสำหรับสมาชิกเครือข่าย หรืออาจารย์พยาบาลและบุคลากรของทุกสถาบันที่เข้าร่วมเครือข่าย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือผู้บริหาร ควรศึกษาทำความเข้าใจกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและพิจารณาเปรียบเทียบกับภารกิจในปัจจุบัน เพื่อเสนอวาระการนำรูปแบบฯ ไปใช้ในสถาบัน
2. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบเครือข่าย โดยการแสวงหาความรู้ (knowledge acquire) ในการทำหน้าที่ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล
3. กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการร่วมกันเป็นเครือข่ายทั้งในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ของสมาชิกเครือข่าย รวมทั้งมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายให้ชัดเจน โดยเฉพาะบทบาท อำนาจ หน้าที่ เรื่องงบประมาณ และค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินของสมาชิกเครือข่าย เพื่อการจูงใจและเป็นกรอบให้สมาชิกเครือข่ายสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการทำงานและกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

5. จัดให้มีโครงการเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวก ความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้สามารถดำเนินการตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ประสานกับสถาบันเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดให้มีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเครือข่ายมาให้ความรู้ในด้านการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย รวมทั้งรณรงค์สร้างความตระหนักให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานแบบเครือข่าย และเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง

2) พัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้มีทักษะในการดำเนินการตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการประสานงานเครือข่ายด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ประเมินผลการดำเนินงานของสมาชิกเครือข่าย เพื่อใช้ในการปรับปรุงนโยบายและ/หรือพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง

7. นิเทศ โดยเข้าร่วมประชุม หรือเข้าร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกเครือข่ายในแต่ละกลุ่มเป็นครั้งคราว

2. แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานเครือข่าย

1) ศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบเครือข่าย โดยการแสวงหาความรู้ (knowledge acquire) ในการทำหน้าที่ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล

2) ศึกษาและพิจารณารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้

3) ร่วมกับสถาบันเครือข่ายในการกำหนดขอบเขตของบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการแทรกแซงการดำเนินงานของกันและกัน

4) กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการทำงานและปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด

5) ประเมินความต้องการจำเป็นในการดำเนินบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล และประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายเพื่อแสวงหาข้อมูล(knowledge acquire) ที่จำเป็น ศึกษาดูงาน หรือพัฒนา และ/หรือฝึกทักษะที่จำเป็น เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ โดยในระยะเริ่มต้นสมาชิกเครือข่ายอาจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเอง และผู้บริหารสถาบันเป็นผู้นำในการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาข้อมูลที่จำเป็น ศึกษาดูงาน หรือพัฒนา หรือฝึกทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของสมาชิกเครือข่าย

6) พัฒนาและปรับปรุงตนเองตามผลการประเมิน

7) ประสานงานและประชุมร่วมกับสมาชิกเครือข่ายของสถาบันอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การกำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ และเลือกวิธีการที่จ่ายโอนความรู้

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยในระยะต้นสมาชิกเครือข่ายอาจเน้นการทำงานด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ซึ่งเป็นงานที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์เนื่องจากเป็นบทบาท อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และเมื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และอำนาจหน้าที่ในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายเพียงพอแล้ว จึงขยายการทำงานให้กว้างขวางมากขึ้นต่อไป

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

1. เงื่อนไขสำหรับการนำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1) การวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) การสื่อสารและการแสดงพฤติกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานเครือข่าย ของอาจารย์พยาบาลและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและด้วยความจริงใจ
- 3) การมีทักษะในการบริหารจัดการ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การหลอมรวมความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเฉพาะการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย
- 4) ความสามารถในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อสถาบันและมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส
- 5) ผู้นำต้องมีบทบาทในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ทั้งบทบาทการเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีการสั่งการและการใช้อำนาจตามตำแหน่ง ร่วมกับการเป็นผู้ประสานงานในลักษณะของหัวหน้าทีม

1.2 ด้านบุคลากร

- 1) การสร้างความตระหนักในบทบาทการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย ซึ่งต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน
- 2) การสร้างความเข้มแข็งร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายโดยส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน ใ่วางใจกัน ร่วมคิดร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนมีทักษะในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

1.3 ด้านการบริหารจัดการ

1) กระตุ้นให้มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบที่หลากหลายโดยสมาชิกเครือข่ายทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งต้องเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาทักษะในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์พยาบาลทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน โดยสร้างความเป็นกันเองและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

1. ต้องจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในระดับมาตรฐานที่สามารถใช้งานได้ ซึ่งอาจไม่ใช่ของแพงแต่ต้องสามารถติดต่อประสานงานกันได้ ถ้าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันหนึ่งสถาบันใดไม่สามารถใช้ได้ จะทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายขาดประสิทธิภาพ และเกิดความล่าช้าในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

2. ต้องมีความไว้วางใจ (trust) กันและกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย

3. องค์ประกอบหลักของ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมี 5 องค์ประกอบ หากจะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรกำหนดองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (key success factors)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ประกอบด้วย

1. ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องตระหนักและเข้าใจคุณค่าของการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย และสามารถนำความรู้หรือทรัพยากรทางปัญญาที่ได้มาจากสมาชิกทุกคนในเครือข่าย มาสนับสนุนให้เกิดนโยบาย หรือกลยุทธ์ต่างๆในการบริหารงานวิชาการให้ดีที่สุด โดยผู้นำต้องทุ่มเทความพยายาม และอุทิศตนเพื่อเป็นแบบอย่าง (change agent) อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพราะการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายอาจไม่เห็นผลที่ชัดเจนได้ในระยะเวลาอันสั้น

2. สมาชิกทุกคนของเครือข่ายต้องตระหนักถึงคุณค่า และความจำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือสถาบันอื่นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นในทุกด้าน เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบัน ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบให้เหมาะสมกับทรัพยากรการบริหารที่นับวันจะลดลง

3. คณะผู้ประสานงานเครือข่าย หรือคณะทำงานเครือข่ายควรมาจากทั้ง 3 สถาบัน โดยมีการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นทีมงานที่มาจากประสบการณ์ของสมาชิกทุกสถาบันทำให้ได้ความรู้และความคิดที่หลากหลาย โดยทีมงานต้องรับผิดชอบองค์ประกอบต่างๆ ในการบริหารงานเครือข่ายด้วยการดูแล และพัฒนาให้ทุกองค์ประกอบเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอยู่เสมอ

4. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม หรือสถาบันเครือข่ายต้องจัดกิจกรรมที่กระตุ้นและให้โอกาสบุคลากรในการคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งปลูกฝังความรู้สึกเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สิ่งที่ตนรู้ให้กับผู้อื่น และยอมรับความรู้ของผู้อื่นด้วยแม้ว่าบุคคลนั้นจะมีอาวุโสที่น้อยกว่าก็ตาม

5. วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทุกสถาบันต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นว่าการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีคุณค่า โดยทุกสถาบันต้องสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดการแสวงหา การสร้าง การถ่ายโอน และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้

6. การแปลงความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยทุกสถาบันต้องส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากเครือข่ายไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสัมพันธ์ของความคิดกับการกระทำ

7. รางวัลและแรงจูงใจ เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคลสนใจร่วมมือ และรับผิดชอบในการบริหารจัดการเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จ

8. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากวิธีการต่างๆ ที่หลากหลายและไม่มองข้ามประสบการณ์ที่เกิดจากความล้มเหลว เพราะมีผลต่อการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมทางวิชาการ

9. องค์ประกอบในด้านเป้าหมายร่วมต้องมีความชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติได้ตามเป้าหมาย และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

10. ทรัพยากรทั้งในด้านบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการดำเนินการต้องเหมาะสมและเพียงพอ

11. ต้องมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกทุกสถาบันได้ทราบ และเข้าใจทั่วกัน

12. พฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมต้องทำอย่างต่อเนื่องจนติดเป็นนิสัย

13. เทคโนโลยีที่ใช้ในการดำเนินงานของเครือข่ายควรง่ายต่อการใช้งาน ทั้งในด้านการแสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสืบค้น และการถ่ายโอนความรู้

14. กระบวนการในการกลั่นกรอง ตรวจสอบความรู้ต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบันเครือข่าย

15. สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ เช่น การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลหรือองค์ความรู้ และการจัดกระดานข่าวเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จ วิธีการผลิตสื่อการสอน การนิเทศงานแนวใหม่ และการวัดและประเมินผลด้วยเทคนิควิธีใหม่ๆ เป็นต้น

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการทำสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion)จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ครั้ง

ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้วิจัย ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ร่วมกับการสัมภาษณ์ การทำสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ครั้ง แบ่งเป็นครั้งที่ 1 เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถหรือทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ การจัดการความรู้และการดำเนินงานแบบเครือข่ายในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 8 คน ครั้งที่ 2 เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 8 คนประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลในแต่ละภาควิชา หรือแผนกวิชาที่เกี่ยวข้อง และครั้งที่ 3 เป็นกลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ดำเนินการบริหารจัดการวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 10 คน แบ่งเป็น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ประกอบด้วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกผู้อำนวยการกองการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก นักวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกและหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษารวมแพทย์ทหารเรือ นายทหารปฏิบัติการกรมแพทย์ทหารเรือและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ และหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งเป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ขององค์ประกอบและสาระสำคัญของรูปแบบที่ประกอบด้วย ที่มาของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการใช้รูปแบบ นำเสนอผลในภาพรวมเป็นการบรรยายประกอบตาราง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ ปราบกฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ทรงคุณวุฒิจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งปัจจุบัน		
1. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	10	38.46
2. นักวิชาการ	8	30.77
3. ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม	8	30.77
รวม	26	100
คุณวุฒิทางการศึกษา		
1. ปริญญาโท	16	61.54
2. ปริญญาเอก	10	38.46
รวม	26	100

จากตารางที่ 18 พบว่า สถานภาพของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมากที่สุด (38.46%) รองลงมา คือ นักวิชาการ (30.77%) และผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (30.77%) สำหรับคุณวุฒิทางการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโท มากที่สุด (61.54%) รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก (38.46%)

ตารางที่ 19 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ **ที่มาของรูปแบบ** เครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1. ที่มาของรูปแบบ				
1.1 หลักการและเหตุผล	4.55	0.82	4.62	0.42
1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.52	0.50	4.80	0.45
1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบ	4.50	0.62	4.66	0.56
รวม	4.52	0.64	4.69	0.48

จากตารางที่ 19 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า ที่มาของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 4.52, 4.69$)

ตารางที่ 20 แสดงค่ามัธยฐานเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
2. องค์ประกอบของรูปแบบ				
2.1 ผู้นำ/ สมาชิก	4.55	0.51	4.80	0.45
1) ผู้นำ	4.65	0.52	4.80	0.45
2) สมาชิก	4.45	0.50	4.80	0.45
2.2 การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้	4.80	0.45	4.56	0.63
2.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร	4.69	0.67	4.69	0.67
1) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.63	0.65	4.63	0.65
2) งบประมาณ	4.80	0.45	4.80	0.45
3) ทรัพยากร เช่น เวลา	4.65	0.92	4.65	0.92
2.4 กิจกรรมเครือข่าย	5.00	0.00	5.00	0.00
2.5 การบริหารจัดการเครือข่าย	4.58	0.60	4.58	0.60
1) การวางแผน	4.53	0.55	4.53	0.55
2) การจัดองค์กร	4.63	0.65	4.63	0.65
3) การดำเนินงาน	4.63	0.65	4.63	0.65
4) การควบคุม	4.53	0.55	4.53	0.55
รวม	4.72	0.45	4.73	0.47

จากตารางที่ 20 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุดทั้ง 5 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบในด้านกิจกรรมเครือข่ายมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00, 5.00$) รองลงมา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.80, 4.56$) และเทคโนโลยีสารสนเทศงบประมาณและทรัพยากร ($\bar{X} = 4.69, 4.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ **แนวทางการนำรูปแบบไปใช้**

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
3. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้				
1) สำหรับผู้บริหาร	4.53	0.55	4.51	0.62
2) สำหรับสมาชิก	4.53	0.55	4.51	0.62
รวม	4.53	0.55	4.51	0.63

จากตารางที่ 21 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า แนวทางการนำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปใช้มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53, 4.51$) ทั้งผู้บริหาร และสมาชิก

ตารางที่ 22 แสดงค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ **เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ** ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
4. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ				
1) ความชัดเจนของการทำงานแบบเครือข่ายและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.80	0.45	4.80	0.45
2) การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.56	4.61	0.56
3) ระบบเทคโนโลยีที่สามารถใช้งานได้ง่าย	4.75	0.53	4.75	0.53
รวม	4.72	0.51	4.72	0.51

จากตารางที่ 22 ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่า เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ ($\bar{X} = 4.72, 4.72$)

ส่วนที่2 สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปประเด็นสำคัญ ตามประเด็นที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ที่มาของรูปแบบ

1.1 วิธีการเขียนไม่ควรเขียนแบบทบทวนวรรณกรรม ควรเขียนจากการประมวลข้อความรู้ที่สรุปเป็นของผู้วิจัย

1.2 ควรเขียนในลักษณะความสำคัญของรูปแบบเครือข่าย ว่าถ้าจัดได้เหมาะสมจะเอื้อต่อการทำงานด้านการบริหารงานวิชาการร่วมกันของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบควรระบุถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4 ปรับข้อความในส่วนหลักการและเหตุผลให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

2.1 ปรับองค์ประกอบในด้าน การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ มาเป็นเป้าหมายร่วมเครือข่าย เนื่องจากเป้าหมายร่วมเครือข่ายจะขึ้นอยู่กับคณะกรรมการดำเนินงานเครือข่ายและสมาชิกเครือข่ายขณะนั้นว่าจะมุ่งเป้าหมายร่วมเครือข่ายไปในเรื่องใด เช่น ด้านการบริหารหลักสูตรแบบบูรณาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ด้านการผลิตสื่อสไลด์ทัศนูปกรณ์ เช่น หุ่นยาง และด้านการวัดและประเมินผล และในหัวข้อวิจัยก็กำหนดขอบเขตไว้อยู่แล้ว

2.2 ในส่วนของผู้นำ และสมาชิก ควรเพิ่มคำว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือข้อมูลข่าวสารในรายละเอียดการดำเนินงาน

2.3 ในส่วนของการดำเนินกิจกรรม ควรตัดคำว่า MOU ออก เป็นการวางแผนเพื่อทำข้อตกลงร่วมกัน เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไม่สามารถทำ MOU ได้เอง ต้องเป็นในระดับกองทัพเท่านั้น

2.4 ควรเพิ่มการประเมินผลเครือข่าย โดยดูจากประสิทธิภาพเครือข่ายเพื่อให้รู้ว่ามีตัวบ่งชี้ใดในการประเมินผลเครือข่ายบ้าง

2.5 ควรเพิ่มปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ เพื่อให้การดำเนินงานแบบเครือข่ายมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากถ้าทำแล้วไม่ประสบผลสำเร็จให้กลับมามองว่า ปัจจัยอะไรที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข

2.6 ในแต่ละองค์ประกอบ เช่น ผู้นำ สมาชิก เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากรควรมีการอธิบายให้ชัดเจนว่าหมายถึงอะไรบ้าง และควรเขียนแบบขยายความเพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

3.1 ควรปรับแก้ไขข้อความให้ชัดเจน ไม่ควรเขียนกว้างเกินไป

3.2 ควรกำหนดการดำเนินงานเป็นระยะที่ 1 และ 2 เพื่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

4. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

4.1 ต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มาสนับสนุนเครือข่ายของแต่ละสถาบันโดยการทำแผนการใช้เงินล่วงหน้าตามระเบียบราชการ

4.2 ถ้ามีสมาชิกมาเข้าร่วมเครือข่ายมากยิ่งขึ้น ต้องวางแผนในด้านการสื่อสารและการประสานงานให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่3 การปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการประเมินรูปแบบและผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม(ฉบับร่าง) ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงองค์ประกอบของรูปแบบในส่วนต่างๆ ให้มีความชัดเจนเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นต่างๆ ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 แสดงประเด็นสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบ
1. ส่วนประกอบของรูปแบบ	
ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ	
หลักการและเหตุผล	- ปรับการเขียนหลักการและเหตุผล
วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	- ปรับการเขียนวัตถุประสงค์
แนวคิดและหลักการที่ใช้ในการพัฒนา รูปแบบ	
ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายฯ	- ปรับองค์ประกอบในด้านการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ มาเป็นเป้าหมายร่วมเครือข่าย
	- ตัดคำว่า MOU ออก เป็นการวางแผนเพื่อทำข้อตกลงร่วมกัน
	- เพิ่มการประเมินผลเครือข่าย โดยดูจากประสิทธิภาพเครือข่าย
	- เพิ่มปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จ
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้	- ปรับการเขียนและกำหนดการดำเนินงานเป็นระยะที่ 1 และ 2 เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบเครือข่ายฯ	- คงเดิม

ตอนที่ 3 รูปแบบเครือข่ายบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัย ได้ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา รูปแบบเครือข่ายบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และความถูกต้องตามแนวคิดและทฤษฎีเครือข่าย การจัดการความรู้และการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ได้รูปแบบเครือข่ายบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งประกอบด้วยส่วนสำคัญของรูปแบบ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ เป็นส่วนนำหรือเป็นบทนำของรูปแบบซึ่งเป็นการอธิบายหลักการและเหตุผล แนวคิดและหลักการของรูปแบบ และวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล
2. แนวคิดและหลักการของรูปแบบ
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นส่วนประกอบสำคัญของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ที่ได้จากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี องค์การที่ประสบความสำเร็จ และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มี 5 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพเครือข่าย คือ

1. ผู้นำและสมาชิก
2. เป้าหมายร่วมของเครือข่าย
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากร
4. การดำเนินกิจกรรม
5. การบริหารจัดการเครือข่าย

และ ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพเครือข่าย

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย แนวทางสำหรับผู้บริหาร และแนวทางสำหรับสมาชิกเครือข่ายโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นระยะของการดำเนินการที่ครอบคลุมการวางแผนและเตรียมความพร้อม (Planning Stage) และระยะที่ 2 เป็นระยะการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบ (Operational Stage)

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

1. เงื่อนไขสำหรับการนำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ไปใช้ ดังนี้

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1) การวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 2) การสื่อสารและการแสดงพฤติกรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานเครือข่าย ของอาจารย์พยาบาลและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและด้วยความจริงใจ
 - 3) การมีทักษะในการบริหารจัดการ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การหลอมรวมความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเฉพาะการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย
 - 4) ความสามารถในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าต่อสถาบันและมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส

5) ผู้นำต้องมีบทบาทในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ทั้งบทบาทการเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีการสั่งการและการใช้อำนาจตามตำแหน่ง ร่วมกับการเป็นผู้ประสานงานในลักษณะของหัวหน้าทีม

1.2 ด้านบุคลากร

1) การสร้างความตระหนักในบทบาทการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย ซึ่งต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน

2) การสร้างความเข้มแข็งร่วมกันของสมาชิกเครือข่ายโดยส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน ร่วมคิดร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ตลอดจนมีทักษะในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

1.3 ด้านการบริหารจัดการ

1) กระตุ้นให้มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบที่หลากหลายโดยสมาชิกเครือข่ายทุกคนต้องเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งต้องเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและความรู้ความเข้าใจ และการพัฒนาทักษะในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์พยาบาลทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน โดยสร้างความเป็นกันเองและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

1. ต้องจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในระดับมาตรฐานที่สามารถใช้งานได้ ซึ่งอาจไม่ใช่ของแพงแต่ต้องสามารถติดต่อประสานงานกันได้ ถ้าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันหนึ่งสถาบันใดไม่สามารถใช้ได้ จะทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายขาดประสิทธิภาพ และเกิดความล่าช้าในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

2. ต้องมีความไว้วางใจ (trust) กันและกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่าย

3. องค์ประกอบหลักของ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมี 5 องค์ประกอบ หากจะนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรกำหนดองค์ประกอบให้ครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ

สำหรับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีส่วนที่ต้องปรับเปลี่ยนและเพิ่มเติม 3 ประเด็นคือ

1) ส่วนที่ 2 องค์ประกอบที่เขียนว่า “ การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ” ปรับเปลี่ยนเป็น “ เป้าหมายร่วมของเครือข่าย ”

2) ส่วนที่ 2 **เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายและตัวบ่งชี้**

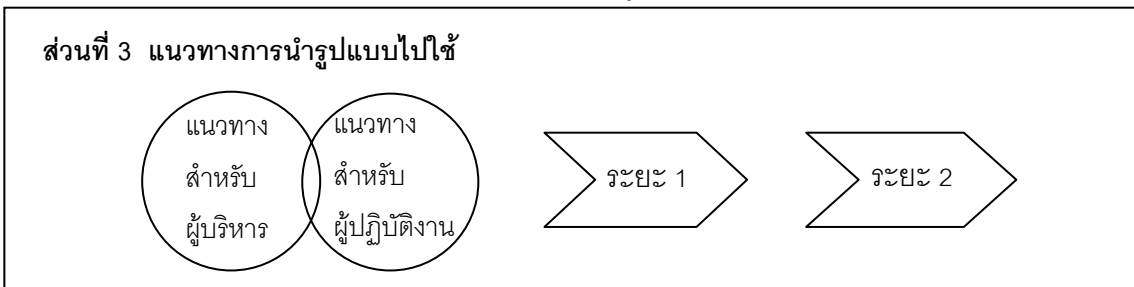
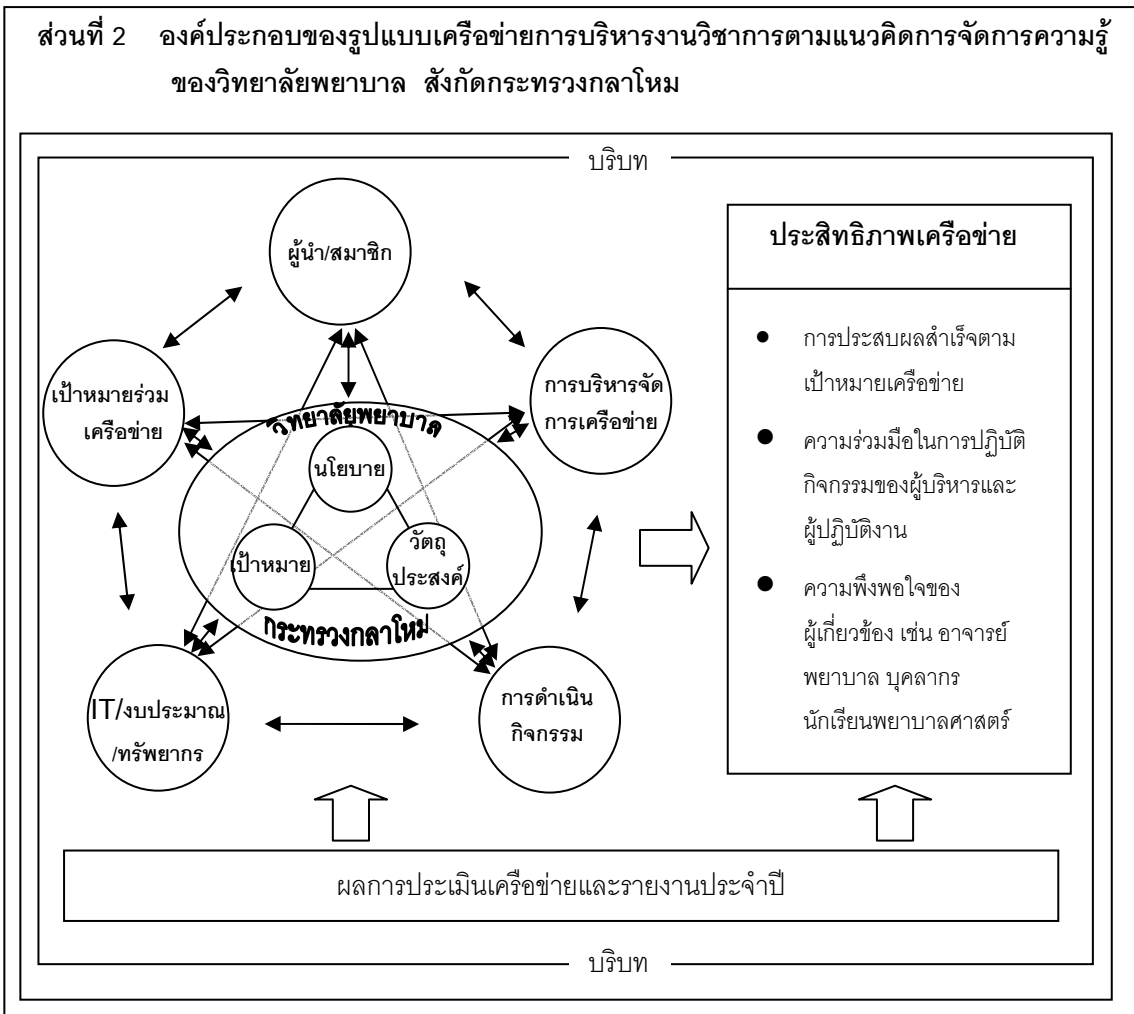
และ 3) ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ **เพิ่มระยะที่ 1 และระยะที่ 2** สำหรับส่วนอื่นๆในรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมให้คงไว้ตามเดิม

ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

แผนภาพที่ 20 รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ
 ความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ

1. หลักการและเหตุผล
2. แนวคิดและหลักการของรูปแบบ
3. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ



ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ คงเดิม

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|-----------------|---------------------------------------|
| องค์ประกอบที่ 1 | ผู้นำและสมาชิก |
| องค์ประกอบที่ 2 | การบริหารจัดการเครือข่าย |
| องค์ประกอบที่ 3 | การจัดกิจกรรมเครือข่าย |
| องค์ประกอบที่ 4 | เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร |
| องค์ประกอบที่ 5 | เป้าหมายร่วมของเครือข่าย |

สำหรับองค์ประกอบที่ 1 – 4 คงไว้ตามเดิม แต่สำหรับองค์ประกอบที่ 5 ซึ่งจากรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นฉบับร่าง จากเดิมผู้วิจัยได้กำหนดเป็น “การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้” และตั้งขอบเขตไว้ 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ ด้านการนิเทศและด้านการวัดและประเมินผล จาก การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของผู้ทรงคุณวุฒิได้แนะนำให้มีการปรับเปลี่ยนเป็น “เป้าหมายร่วมของเครือข่าย ” ซึ่งผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียด ดังนี้

แผนภาพที่ 21 แสดงรายละเอียดของเป้าหมายร่วมของเครือข่าย



เป้าหมายร่วมของเครือข่าย

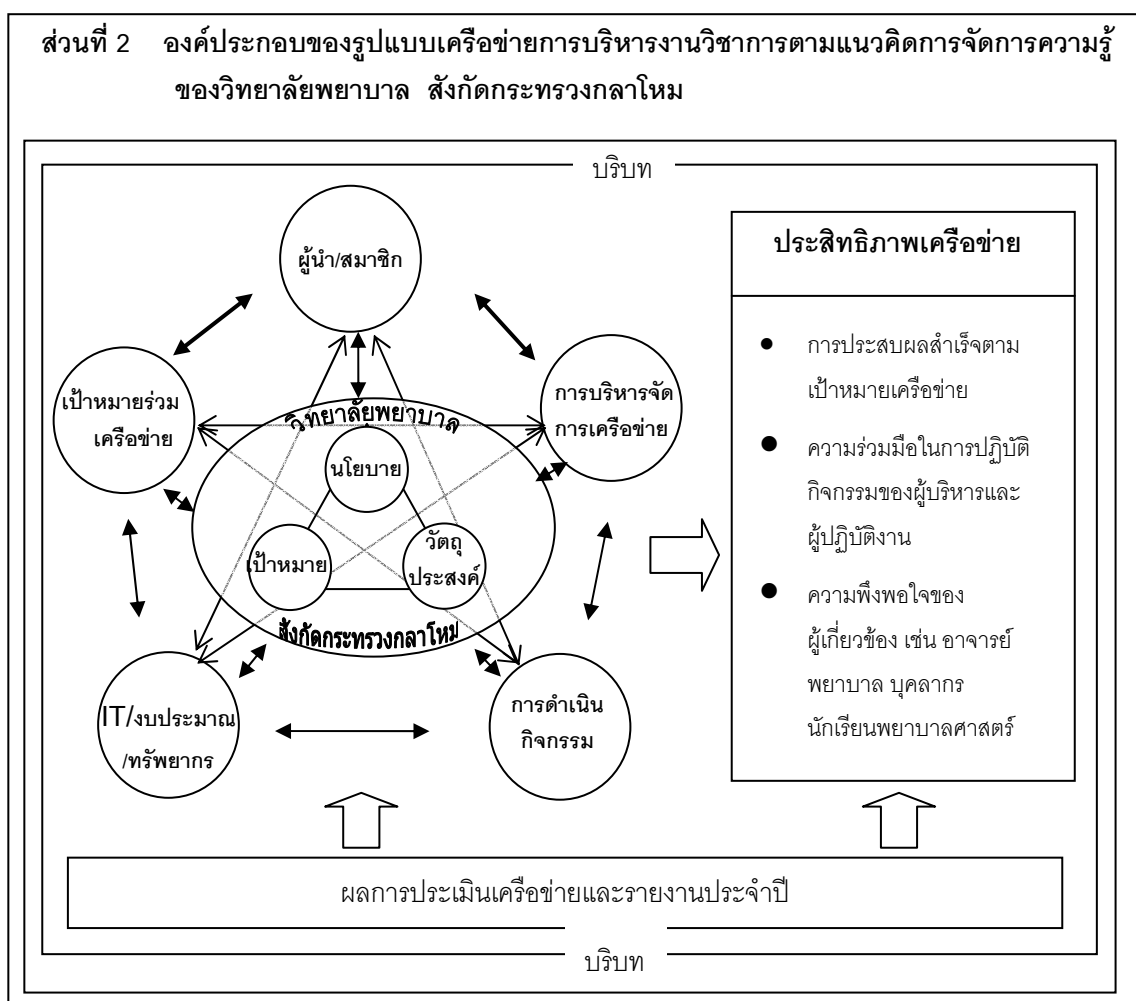
เป้าหมาย คือ ความสำเร็จที่ชัดเจน และวัดผลได้ที่ต้องการจะได้รับภายในระยะเวลาที่กำหนด เป้าหมายร่วมของเครือข่าย คือ ความสำเร็จที่ชัดเจน และวัดผลได้ที่ต้องการจะได้รับของสถาบันเครือข่ายภายในระยะเวลาที่กำหนด ในที่นี้เรียกว่า เนื้อหา (content) ที่ต้องการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกเครือข่ายต้องทำความเข้าใจร่วมกันและชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมของเครือข่าย เพื่อกำหนดเป็นวัตถุประสงค์และทิศทางใน

การดำเนินงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการทำงานในรูปแบบเครือข่าย ซึ่งเป้าหมายร่วมนี้จะเป็นตัวที่ใช้กำหนดกิจกรรมของเครือข่ายด้วย ในงานวิจัยนี้ เป้าหมายร่วมเครือข่ายหมายถึง การบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศ 4) ด้านการบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ และ 5) ด้านการวัดและประเมินผล ตามที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 4 ซึ่งจากการจัดสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้เหตุผลในการปรับเปลี่ยนว่า ในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายไม่มีความจำเป็นที่ต้องทำทุกด้าน หรือทำทุกด้านพร้อมๆกันในเวลาเดียวกันแต่ควรเน้นไปที่การตั้งเป้าหมายร่วมของเครือข่าย เพื่อร่วมกันกำหนดเรื่องที่จะทำเครือข่ายเป็นเรื่องๆไป ตามเป้าหมายที่จะกำหนดร่วมกันซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายมีความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้มากกว่า ซึ่งผู้วิจัยได้ร่างเป็นรูปแบบที่ควรดำเนินการไปพร้อมๆกันทั้ง 5 ด้านในเวลาเดียวกันเพื่อให้เกิดเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้แบบสมบูรณ และครบทุกองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นประเด็นหลักๆที่กำหนดไว้ในงานวิจัยฉบับนี้

ดังนั้น ในการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายการบริหารงานวิชาการนี้ สถาบันที่ร่วมเป็นเครือข่ายอาจดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายการบริหารหลักสูตรเพียงอย่างเดียว หรือ ดำเนินการทั้ง 2 ด้าน คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนควบคู่กันไปก็ได้ หรือจะดำเนินการทุกด้านก็ได้ ขึ้นกับความพร้อมของสถาบันเครือข่ายที่จะดำเนินการ นอกจากนั้นรูปแบบเครือข่ายนี้ยังสามารถใช้ได้กับสถาบันเครือข่ายเพียง 2 สถาบันก็ได้ที่มีความพร้อมที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกันและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน แต่สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งประกอบด้วย 3 สถาบันและจากผลการจัดสนทนากลุ่ม และการเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ทั้งแบบสอบถามและการศึกษาจากสถานที่จริง พบว่าทุกสถาบันยินดีเข้าร่วมเป็นเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้อย่างเต็มใจ

จากการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะให้มีการ**เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่าย** โดยมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อประเมินผลการทำงานของเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้เพิ่มประสิทธิภาพของเครือข่าย ในส่วนที่ 2 โดยมีรายละเอียดตามแผนภาพที่ 22 และ อธิบายระยะในการนำรูปแบบไปใช้ตามแผนภาพที่ 23 ดังนี้

แผนภาพที่ 22 เพิ่มประสิทธิภาพเครือข่าย และกำหนดตัวบ่งชี้



ประสิทธิภาพเครือข่าย เป็นองค์ประกอบสำคัญในการประเมินผลประสิทธิภาพของเครือข่าย ซึ่งพิจารณาจากตัวบ่งชี้สำคัญ 3 ประการ คือ

1) การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของเครือข่าย ในการดำเนินงานของเครือข่าย จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่ายร่วมกันระหว่างสถาบันเครือข่าย ดังนั้น เมื่อมีการดำเนินการเครือข่ายไปได้ระยะหนึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลเครือข่ายว่า กิจกรรมที่ทำทั้งหมดนั้น บรรลุ หรือสำเร็จตามเป้าหมายของเครือข่ายหรือไม่ อย่างไร เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2) ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานเครือข่าย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของผู้บริหารและสมาชิกเครือข่ายทุกคน ถ้าสมาชิกเครือข่ายเริ่มหายไปจากเครือข่าย หรือมีการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายลดลงโดยไม่มีสาเหตุอันควร ต้องมีการหาสาเหตุว่าเกิดจากอะไร เพื่อปรับปรุง และแก้ไขต่อไป แต่ถ้าในการดำเนินงานของเครือข่ายมีสมาชิกเข้ามาเพิ่มเติมตลอดเวลา โดยไม่หายไปและ

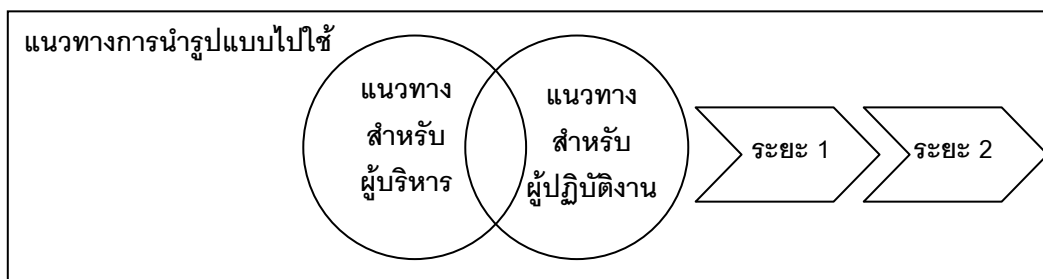
ทุกคนมีความสุขที่ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมต่อกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการรวมกลุ่มกันเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติ (CoP) ตามสาขาทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกัน ก็จะทำให้เครือข่ายประสบความสำเร็จได้

3) ความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์พยาบาล บุคลากร และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ในการทำงานในรูปแบบเครือข่ายทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การผลิตสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ และการวัดและประเมินผลนั้นจำเป็นต้องมีผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของเครือข่าย เช่น อาจารย์พยาบาลที่ต้องทำงานร่วมกับอาจารย์พยาบาลจากเหล่าทัพอื่น บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องมีหน้าที่ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการสืบค้นที่ง่าย และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ที่จะต้องได้รับการสอนด้วยวิธีการใหม่ๆ หรืออาจารย์พยาบาลจากเหล่าทัพอื่นในกรณีที่มีการสอนเป็นทีมอาจารย์จากทั้ง 3 สถาบัน

ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

ในรูปแบบที่ได้ภายหลังจากผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแล้วนั้น มีองค์ประกอบเหมือนเดิม ในส่วนที่มีแนวทางสำหรับผู้บริหาร และแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน แต่ได้รับคำแนะนำให้เพิ่มระยะเวลา ในการนำรูปแบบไปใช้อีก 2 ระยะ ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

แผนภาพที่ 23 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้



แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ควรทราบถึงแนวทางการนำไปใช้ซึ่งแบ่งเป็น แนวทางสำหรับผู้บริหารหรือคณะกรรมการบริหารของทุกสถาบันที่เข้าร่วมเครือข่าย และแนวทางสำหรับสมาชิกเครือข่ายหรืออาจารย์พยาบาลและบุคลากรของทุกสถาบัน ที่เข้าร่วมเครือข่ายโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดย**ระยะที่ 1** เป็นระยะของการดำเนินการที่ครอบคลุมการวางแผนและเตรียมความพร้อม (Planning Stage) และ**ระยะที่ 2** เป็นระยะการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบ(Operational Stage) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวทางสำหรับผู้บริหาร

ระยะที่ 1

1. ผู้นำ หรือผู้บริหารควรศึกษา ทำความเข้าใจกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมและพิจารณาเปรียบเทียบกับกระบวนงานในปัจจุบัน เพื่อเสนอวาระการนำรูปแบบฯ ไปใช้ในสถาบัน

2. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบเครือข่าย โดยการแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) ในการทำหน้าที่ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล

3. กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการร่วมกันเป็นเครือข่าย ทั้งในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ของสมาชิกเครือข่าย รวมทั้งมีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายให้ชัดเจน โดยเฉพาะบทบาท อำนาจ หน้าที่ เรื่องงบประมาณ และค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของสมาชิกเครือข่าย เพื่อการจูงใจและเป็นกรอบให้สมาชิกเครือข่ายสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน

5. จัดให้มีโครงการเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวก ความรู้ ความเข้าใจและพัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้สามารถดำเนินการตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ประสานกับสถาบันเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดให้มีวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเครือข่ายมาให้ความรู้ในด้านการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย รวมทั้งรณรงค์สร้างความตระหนักให้สมาชิกเครือข่ายทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานแบบเครือข่าย และเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างจริงจัง

2) พัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้มีทักษะในการดำเนินการตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการประสานงานเครือข่ายด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2

1. ประเมินผลการดำเนินงานของสมาชิกเครือข่าย เพื่อใช้ในการปรับปรุงนโยบายและ/หรือพัฒนาและสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานของสมาชิกอย่างต่อเนื่อง

2. นิเทศ โดยเข้าร่วมประชุม หรือเข้าร่วมทำกิจกรรมกับสมาชิกเครือข่ายในแต่ละกลุ่มเป็นครั้งคราว

2. แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานเครือข่าย

ระยะที่ 1

- 1) ศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบเครือข่าย โดยการแสวงหาความรู้ (knowledge acquire) ในการทำหน้าที่ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคล
- 2) ศึกษาและพิจารณารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้
- 3) ร่วมกับสถาบันเครือข่ายในการกำหนดขอบเขตของบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกเครือข่ายให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการแทรกแซงการดำเนินงานของกันและกัน
- 4) กำหนดข้อตกลงร่วมกันในการทำงาน

ระยะที่ 2

- 1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการดำเนินบทบาท อำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลและประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย เพื่อแสวงหาข้อมูล(knowledge acquisition) ที่จำเป็น ศึกษาดูงาน หรือพัฒนา และ/หรือฝึกทักษะที่จำเป็น เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ โดยในระยะเริ่มต้นสมาชิกเครือข่ายอาจแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเอง และผู้บริหารสถาบันเป็นผู้นำในการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแสวงหาข้อมูลที่จำเป็น ศึกษา ดูงานหรือพัฒนา หรือฝึกทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของสมาชิกเครือข่าย
- 2) พัฒนาและปรับปรุงตนเองตามผลการประเมิน
- 3) ประสานงานและประชุมร่วมกับสมาชิกเครือข่ายของสถาบันอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การกำหนดองค์ความรู้ที่จะนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ และเลือกวิธีการที่จ่ายโอนความรู้

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในระยะต้นสมาชิกเครือข่ายอาจเน้นการทำงานด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ซึ่งเป็นงานที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์เนื่องจากเป็นบทบาท อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และเมื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และอำนาจหน้าที่ในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายเพียงพอแล้ว จึงขยายการทำงานให้กว้างขวางมากขึ้นต่อไป

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ เหมือนร่างรูปแบบ

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมใช้กระบวนการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีสาระของวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำถามในการวิจัย

1. สภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. การบริหารงานวิชาการที่ดีและประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร
3. การจัดการความรู้ที่ดีและประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร
4. การสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร
5. รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรเป็นอย่างไรจึงจะเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์ระบบของ Kast and Rosenzweig, 1985 ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอก และระบบย่อย 5 ระบบ ได้แก่ ระบบย่อยทางเป้าหมายและค่านิยม ระบบย่อยทางเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านโครงสร้างระบบย่อยด้านจิตสังคม และระบบย่อยทางการจัดการด้วยวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ รวมทั้งนำผลที่ได้มาทำการ

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามด้านการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จในด้านเครือข่าย ได้แก่ เครือข่าย อุดมศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เครือข่ายมหาวิทยาลัย (Uni-Net) เครือข่าย APEC ICT School Network Model ของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ ด้านการจัดการความรู้ได้แก่ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวงและโรงพยาบาลศิริราชและด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบรูปแบบเครือข่าย การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นรูปแบบเครือข่ายการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 3 ทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยการ ทำสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ครั้ง ประกอบด้วย

ครั้งที่ 1 เป็นนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้เกี่ยวกับเครือข่าย การบริหารงาน วิชาการและการจัดการความรู้ จำนวน 8 คน

ครั้งที่ 2 เป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด การจัดการความรู้ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลในแต่ละภาควิชา ที่เกี่ยวข้อง

ครั้งที่ 3 เป็นผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ ผู้อำนวยการกองการศึกษากรมแพทย์ทหารเรือ ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัย พยาบาลกองทัพบก ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ นักวิชาการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาล ทหารอากาศ นายทหารปฏิบัติการกรมแพทย์ทหารเรือ และหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัย ชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุง รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ ความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 กลุ่ม

ขั้นตอนที่ 5 ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ ความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย

- 1) เอกสาร ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย การบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย การบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) ผู้บริหารอาจารย์พยาบาลและบุคลากรระดับต่างๆ ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นกรณีศึกษาและตอบแบบสอบถามเชิงปริมาณ ประกอบด้วย วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ ผู้บริหารและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารทางการศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เครือข่ายมหาวิทยาลัย และเครือข่าย APEC ICT School Network Model ของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ ผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และผู้บริหารและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องของบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) กรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และแผนการดำเนินงานศึกษาภาคสนาม
- 2) แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
- 3) แบบสัมภาษณ์ เครือข่ายการบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้ขององค์กรที่เลือกศึกษา
- 4) แบบสังเกตการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
- 5) แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งใช้วิเคราะห์การดำเนินการวิจัย ทั้งในขั้นตอนที่ 1, 2 และ 3

2) สถิติวิเคราะห์ (Statistics Analysis) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการดำเนินการวิจัยขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 3

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปผลเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสังเกต และแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาองค์ประกอบที่ประสบความสำเร็จ ด้านการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการความรู้ และด้านเครือข่าย

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ การสังเกต และแบบสอบถาม

จากคำถามในการวิจัย คือ สภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของแต่ละวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน เป็นอย่างไร ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นดังกล่าว สรุปผลได้ดังนี้

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 สถาบันมีภูมิหลังของการก่อตั้งโดยความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลทหาร และประชาชนทั่วไปทั้งในยามสงบและยามสงคราม โดยมีการจัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่มีวิชาแกนกลางทางการพยาบาลเหมือนกันแต่มีความแตกต่างกันในรายละเอียดของวิชาทหาร ซึ่งเป็นความต้องการของแต่ละกองทัพ

ในด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปจะอยู่ในเขตเมือง และมีการคมนาคมสะดวก ใกล้แหล่งเรียนรู้ มีบรรยากาศที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ มีอาคารเรียนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนพยาบาลศาสตรบัณฑิตในแต่ละชั้นปี มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการสืบค้น มีหอพักภายในสถาบัน

ที่สะอาด และปลอดภัย มีอาจารย์พยาบาลคอยดูแลนอกเวลาราชการ พร้อมทั้งคอยให้คำปรึกษา ทั้งในด้านการเรียน ภาวะสุขภาพ การปรับตัว และปัญหาอื่นๆ

ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่มี อายุระหว่าง 31-40 ปี มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี และมีการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด ใน ทุกสถาบัน รองลงมาเป็นระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาตรีน้อยที่สุด บุคลากรส่วนใหญ่มี ความรู้ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับดี มีความสามารถในการ แสวงหาความรู้ โดยการสืบค้นจากเอกสาร จากผู้เชี่ยวชาญ และจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มีการประชุม สัมมนา อบรมด้านการบริหารงานวิชาการตลอดเวลา เช่น มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำหลักสูตร แบบบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ เทคนิคการนิเทศ การวัดและประเมินผลการศึกษาและการผลิตสื่อ โสตทัศนูปกรณ์อย่างง่าย ได้แก่ การอบรมการถ่ายภาพเพื่อนำมาทำอุปกรณ์ช่วยสอน โดยมีการวิจัยและการประกันคุณภาพ สอดแทรกอยู่ในทุกรายละเอียดของงาน

จากนโยบายของกระทรวงกลาโหม ที่ให้ทุกหน่วยงานนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงานทำให้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมมีการนำการจัดการความรู้เข้า มาใช้ในการดำเนินงานในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ พยาบาลส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่ เข้มแข็งเป็นแรงผลักดันให้การขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บางสถาบันมีการ กำหนดให้การจัดการความรู้เป็นนโยบาย มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้และบางสถาบัน แยกการจัดการความรู้เป็นอีกสำนักงานหนึ่งในโครงสร้างของสถาบัน ทุกสถาบันมีการเชิญ ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ และมีการนำขั้นตอนต่างๆของการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในงาน วิชาการได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียน การสอน การนิเทศ การผลิตสื่อ โสตทัศนูปกรณ์ และการวัดและประเมินผล เป็นต้น การแสวงหา ความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสร้างความรู้ใหม่ เช่น ชุดการสอน หรือ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น หุ่นยางให้น้ำเกลือ เป็นต้น การจัดเก็บข้อมูลและ ความรู้ไว้ในแผนหรือภาควิชาของตนเอง เพื่อให้สะดวกต่อการสืบค้นเมื่อต้องการใช้งาน และมีการ ถ่ายโอนความรู้และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์โดยการสอนงานจากหัวหน้างาน การอบรมใน การทำงาน การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน และจากคู่มือปฏิบัติงานที่ได้จัดทำขึ้น แต่ปัญหาที่พบคือ นโยบายขาดความชัดเจน เป็นเพียงการบอกกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ขาดการส่งเสริม สนับสนุนในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง มีการมอบหมายงานและ ความรับผิดชอบไปตามลำดับขั้นของตำแหน่ง โดยผู้ นำมีภาระงานมาก ทำให้มีเวลาน้อยในการที่

จะกระตุ้น กำกับ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติทั้งหมดเป็นอาจารย์พยาบาลที่มีหลายบทบาท หลายหน้าที่ ทำให้มีภาระงานมาก ทั้งการสอน ทฤษฎี การทดลอง และการสอนภาคปฏิบัติ และภาระงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การจัดการความรู้ไม่ก้าวหน้าเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ทุกสถาบันไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดการความรู้ที่ชัดเจนว่าต้องการที่จะจัดการความรู้ไปในเรื่องอะไร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันอย่างไร ขั้นตอนหรือกระบวนการของการจัดการความรู้บางอย่างยังคงเป็นปัญหา เช่น ระบบการบันทึกและการจัดเก็บ ขาดบุคลากรที่มีหน้าที่ในการบันทึกและกลั่นกรองความรู้ก่อนการจัดเก็บรวมทั้งการปรับข้อความรู้ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมสำหรับการใช้งาน ขาดการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และบางสถาบันขาดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะช่วยสนับสนุนให้การจัดการเก็บ การสืบค้น การถ่ายโอนและการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์พยาบาลของทุกสถาบันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถาบันอยู่ตลอดเวลา แต่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถาบันพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่ามีน้อยมาก และอาจารย์พยาบาลมีเพียงส่วนน้อยที่รู้จักกันและมีการติดต่อประสานงานกันเพื่อขอข้อมูล หรือซักถามพูดคุยระหว่างกันเป็นการส่วนตัวโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายส่วนตัวเป็นหลัก นอกจากนี้ ความรู้ต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่สำคัญและมีอยู่ในแต่ละสถาบันยังไม่ได้มีการนำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการร่วมกัน ทั้งที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมทุกสถาบันมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบายด้านการศึกษาที่เหมือนกัน

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการความรู้ และด้านเครือข่าย

ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาว่า การบริหารงานวิชาการที่ดีและประสบความสำเร็จควรเป็นอย่างไร จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ผู้บริหารในด้านการบริหารงานวิชาการของ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สรุปผลได้ดังนี้

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทย ได้รับพระราชทานกำเนิดในปี พ.ศ. 2439 โดยสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีอายุมากกว่า 113 ปี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกในสาขาการพยาบาล

ปัจจุบันมีอาจารย์พยาบาลที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาเอก มากกว่า 60 คน และปริญญาโทอีกเป็นจำนวนมาก จากจำนวนอาจารย์ประมาณ 201 คนไม่นับผู้ที่กำลังศึกษาต่อ อาจารย์พยาบาลมีความหลากหลายในวิชาการพยาบาลเฉพาะทาง เช่น การพยาบาลมารดาและทารกแรกเกิด การพยาบาลผู้ใหญ่ การพยาบาลอนามัยชุมชน การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช การพยาบาลศัลยศาสตร์อุบัติเหตุ การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลหัวใจและทรวงอก การพยาบาลผู้ป่วยมะเร็ง และการบริหารพยาบาล เป็นต้น ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลเป็นศิษย์เก่าของคณะพยาบาลศาสตร์ และมีภาวะผู้นำสูง เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจโดยการมอบอำนาจและการตัดสินใจให้รองคณบดี และอาจารย์พยาบาลตามความรู้ความสามารถมีการยอมรับความสำเร็จของผู้ร่วมงาน และให้เกิดเกียรติ ยกย่องผู้ที่มีอาวุโส ผู้บริหารได้มาจากการสรรหาและเลือกตั้ง เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและมีความตั้งใจที่จะพัฒนาวิชาชีพพยาบาลและคณะพยาบาลศาสตร์ให้มีความเจริญก้าวหน้าในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีระบบอาวุโส รุ่นพี่ รุ่นน้องที่คอยแนะนำ สั่งสอน และอบรมในงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประชุม สัมมนาทางวิชาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีความใฝ่รู้ตลอดเวลา โดยมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องร่วมกับนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอกทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นจากผลการวิจัยมากมาย มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยในหลายรูปแบบ เช่น เอกสารประชาสัมพันธ์ของสถาบัน วารสารทางการพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งอยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจได้เข้ามาสืบค้นข้อมูล และนำความรู้หรือข้อมูลที่ต้องการไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งานด้านการบริหารงานวิชาการของคณะฯ นอกจากนั้นยังมีระบบการประชุมปรึกษาทางไกล (Tele-conference) ของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเป็นการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างคณะต่างๆภายในมหาวิทยาลัย มีงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเพียงพอ มีการจัดสรรเวลาให้อาจารย์ได้ไปศึกษาหาความรู้โดยการไปประชุมสัมมนา และเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้กับสถาบันอื่นๆ

ด้านการจัดการความรู้ พบว่า มีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในกิจการต่างๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารงานวิชาการทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศงาน การผลิตสื่อ สื่อทัศนูปกรณ์และการวัดและประเมินผล โดยมีการรวมกลุ่มของผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมาประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในลักษณะชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practices) ซึ่งมีถึง 3 กลุ่ม คือ 1) ระบบฐานข้อมูลของคณะพยาบาลศาสตร์ (Faculty Information System : FIS) 2) ชุมชนแห่งการปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมิน โดยใช้

CIPP Model และ 3) ชุมชนแห่งการปฏิบัติเกี่ยวกับแผนการสอน ซึ่งแต่ละชุมชนแห่งการปฏิบัติมี อาจารย์พยาบาลและบุคลากรเข้ามาร่วมประชุม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง

ด้านการบริหารงานวิชาการ มีการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลใน ด้านการศึกษาล่วงหน้าทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ หลักสูตร วิธีจัดการเรียนการสอน การนิเทศ วิธีการวัดและประเมินผล รวมทั้งอุปกรณ์เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา มีการสำรวจ สถานที่ อุปกรณ์ สื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์เพื่อการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยมีการเก็บบันทึก รายละเอียดเพื่อการสืบค้นและการใช้ประโยชน์จากข้อมูลต่างๆ มีการจัดอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับรายวิชาการพยาบาลให้รับผิดชอบในแต่ละรายวิชา มีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และมีการประเมินผลแผนงานและโครงการเพื่อนำผลไปพัฒนาปรับปรุงตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลทุกท่านมีการพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตลอดเวลา มีการจัดกิจกรรมต่างๆที่เพิ่มพูนความรู้ให้กับอาจารย์พยาบาล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องโดยผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น สรุปได้ว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีการบริหารงานวิชาการทั้งใน ด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ และการวัดและประเมินผล โดยมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในทุก ด้าน โดยมีผู้บริหารทุกระดับที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านวิสัยทัศน์ของสถาบันที่ชัดเจน มีนโยบายที่เอื้อ ต่อการดำเนินงาน มีการจัดหาเทคโนโลยี งบประมาณและทรัพยากรที่เพียงพอ มีการจัดกิจกรรม ในหลายรูปแบบ เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันตลอดเวลา และ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งภายในและภายนอกสถาบันเป็นประจำ ผู้บริหารทุกระดับมีการบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย มีการประชุมเพื่อวางแผนและ พิจารณาเรื่องต่างๆที่อยู่ในความรับผิดชอบ และมีการจัดตั้งคณะกรรมการต่างๆของสถาบันเพื่อ ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก มีการทำงานวิจัยร่วมกับนักศึกษาตลอดเวลา ทำให้อาจารย์พยาบาล มีการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆมากมายและมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการ และผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องทุกปี

ด้านการจัดการความรู้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง ที่ได้รับรางวัล องค์กรที่เป็น Best practice จากนิตยสาร Uro Money และโรงพยาบาลศิริราชที่ได้รับการยอมรับ จากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในด้านการจัดการความรู้ เพื่อศึกษาว่าการจัดการความรู้ที่ดีและ ประสบความสำเร็จควรเป็นอย่างไร สรุปผลได้ดังนี้

บริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง และโรงพยาบาลศิริราช มีความแตกต่างกันในด้านสังกัด โดยบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง เป็นบริษัทที่ดำเนินการโดยเอกชน ส่วนโรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งดำเนินการแบบระบบราชการ สำหรับการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยทั้ง 2 องค์กรมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และเห็นความสำคัญของการจัดการความรู้ซึ่งผู้นำของบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวงมีความเชื่อว่าการถ่ายทอดความรู้จะทำให้เกิดความคิดใหม่ที่เข้มแข็งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศด้านการผลิตและบริการ นั่นคือ พนักงานทุกคนต้องมีความเป็นเลิศทั้งด้านความสามารถและทักษะการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลศิริราช ที่ต้องการเรียนรู้วิธีการจัดการความรู้เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรให้เหมาะสมกับการบริหารจัดการและวัฒนธรรมขององค์กรของ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สามารถใช้ความรู้ในองค์กรของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งจะสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ที่ว่า “คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจะเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำระดับโลกในเอเชียอาคเนย์” จากการที่ผู้นำหรือผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการโดยการสั่งการเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันระหว่างผู้นำหรือผู้บริหาร และบุคลากร มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ โดยบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวงมีการเชิญวิทยากรทั้งจากภายนอกและภายในประเทศมาให้ความรู้ สำหรับวิทยากรภายในประเทศ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร. อรรถวิทย์ ฌ ตะกั่วทุ่ง และคณะรวมทั้งวิทยากรอื่นๆ อีกหลายท่าน ในด้านโรงพยาบาลศิริราช ได้เชิญ Mr. Robert Osterhoff มาเป็นวิทยากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารยังให้การส่งเสริมสนับสนุนสิ่งจำเป็นในการดำเนินงาน ทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และทรัพยากรด้านเวลา และมีการจัดกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องทั้ง 2 องค์กร มีการยอมรับและชื่นชมในความสำเร็จของบุคลากรโดยมีการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ มีการบริหารจัดการโดยคณะบุคคลซึ่งประกอบด้วยผู้นำหรือผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและมีการติดต่อประสานงานกันตลอดเวลา

สิ่งที่มีความแตกต่างกันของทั้ง 2 องค์กรนี้ คือ งบประมาณ และเทคโนโลยีสำหรับการดำเนินงานที่ไม่เท่ากัน โดยบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง เนื่องจากเป็นบริษัทเอกชนจึงมีงบประมาณในการดำเนินการจำนวนมาก และมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีความน่าสนใจทั้งรูปเล่มและสีส้น มีระบบเทคโนโลยีที่สามารถสื่อสาร แสวงหาความรู้ ถ่ายโอนและสืบค้นความรู้ได้อย่างรวดเร็ว แต่ในด้านการดำเนินงานทั้งสององค์กรต่างก็บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเครือข่าย ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาเครือข่ายอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา เครือข่ายมหาวิทยาลัย (Uni-Net) และเครือข่าย APEC ICT School Network Model ร่วมกับเกาหลีของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ เพื่อศึกษาว่าเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จควรเป็นอย่างไร สรุปผลได้ดังนี้

จากการศึกษาขององค์กรที่ดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายทั้ง 3 องค์กร พบว่า การดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีความพร้อมขององค์กรต่างๆที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย โดยผู้นำของแต่ละองค์กรต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวิธีการบริหารจัดการแบบใหม่ที่เน้นการระดมทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เมื่อพิจารณาเครือข่ายอุดมศึกษา พบว่า ผู้นำเครือข่ายเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งเครือข่ายอุดมศึกษาได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นผู้ติดต่อประสานงานและบริหารจัดการให้เกิดเครือข่ายอุดมศึกษาขึ้นภายในสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา โดยมีเป้าหมายในการร่วมกันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประมาณ 600,000 คนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยมีอาจารย์ชุตินญา หิรัญคุปต์เป็นหัวหน้าโครงการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายอุดมศึกษาในการพัฒนาครู จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ พบว่า อาจารย์เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อและประสานงาน มีความเสียสละ และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความรู้ ความสามารถในการทำงานในรูปแบบเครือข่าย ซึ่งในปัจจุบันมีสถาบันที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย ประมาณ 64 สถาบันภายในระยะเวลา 3 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานของเครือข่ายมหาวิทยาลัยที่เริ่มต้นจากทบวงมหาวิทยาลัยในขณะนั้นมีเป้าหมายในการขยายโอกาสอุดมศึกษาไปยังภูมิภาค โดยใช้การจัดการศึกษาทางไกล ผ่านระบบสารสนเทศอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาชีพ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงจึงมีการเสนอโครงการเครือข่ายสารสนเทศเพื่อพัฒนาการศึกษาขึ้นและได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการได้โดยมีการสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศความเร็วสูงเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยทั้งในกรุงเทพมหานครและมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค มีงบประมาณในการดำเนินการ และมีบุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับเครือข่าย APEC ICT School Network Model ร่วมกับเกาหลีของโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุปผชาติ ทัพพิกรณ์ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้เข้าร่วมเป็นสถาบันเครือข่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลด้านการจัดการศึกษา และวัฒนธรรมระหว่างกันและมี นายไพโรจน์ คลังนุช ผู้บริหารโรงเรียนอนุราชประสิทธิ์เป็นผู้ให้การสนับสนุนในทุกด้านทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและเวลาในการดำเนิน

งานเครือข่ายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยมีอาจารย์สุภารัตน์ฯ เป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเครือข่าย ซึ่งจากการสังเกต และการสัมภาษณ์ของผู้วิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้รับผิดชอบเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีความเสียสละในการทำงาน มีบุคลิกภาพที่ดียิ้มแย้ม แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในการทำงานเครือข่าย

การทำงานในรูปแบบเครือข่าย องค์ประกอบที่มีความสำคัญพอสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญในการทำงานในรูปแบบเครือข่าย โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีการบริหารงานรูปแบบใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้โดยเน้นการระดมทรัพยากรทั้งความรู้ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ได้มาตรฐาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องเกิดขึ้นในผู้นำยุคใหม่ โดยมีสมาชิกหรือบุคลากรของหน่วยงานเครือข่ายที่มีความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อ ประสานงานกับบุคคลอื่น มีความรู้ ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะใช้การบอกกล่าวด้วยวาจาและการทำบันทึกแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร มีการติดต่อสื่อสารสองทาง มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถใช้งานได้ง่ายและมีบุคลากรที่มีความรู้ในการดูแลระบบตลอดเวลา มีการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างสมาชิกเครือข่ายด้วยวิธีการที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 ผลการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

จากคำถามในการวิจัย คือ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรเป็นอย่างไรจึงจะเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการความรู้และด้านเครือข่ายแล้ว นำผลวิจัยที่ได้มาพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม (ฉบับร่าง) และทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้เกี่ยวกับสาระของการพัฒนารูปแบบเครือข่าย ในด้านที่มาของรูปแบบ องค์ประกอบ

ของรูปแบบ การนำรูปแบบไปใช้ และเงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52-4.72$)และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51-4.72$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบประเด็นหลักที่ควรนำมาอภิปรายมี 2 ประเด็น คือ 1) สภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กระทรวงกลาโหม และ 2) รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน วิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 จากผลการศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าโดยภาพรวมวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหมมีสภาพแวดล้อมและภูมิหลังที่คล้ายกัน มีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการผลิต พยาบาลวิชาชีพเหมือนกัน มีการบริหารงานวิชาการโดยมีขอบข่ายงานที่รับผิดชอบประกอบด้วย การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์ การนิเทศการสอน และการวัดและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005) ที่กล่าวว่า การ บริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การ จัดการเรียนการสอน การนิเทศและการพัฒนาการเรียนการสอน และการประเมินผลงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานหลักสูตร มีการใช้หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเหมือนกัน และหลักสูตรมีความสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาและความต้องการพยาบาลของประเทศ มีการปรับปรุงหลักสูตรตามความจำเป็น โดยมีการเพิ่ม/ลดจำนวนหน่วยกิตรวม แต่ยังคงเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานของสภาการพยาบาล มีการปรับปรุงเนื้อหารายวิชาที่มีอยู่ในหลักสูตรบาง รายวิชาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การนำหลักสูตรไปใช้มีการจัดทำเอกสาร ประกอบหลักสูตร เช่น คู่มือการใช้หลักสูตร มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการที่ เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร สอดคล้องกับแนวคิด ของอำภา บุญช่วย (2537:20) ที่กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรไปสู่ การสอน โดยจัดทำคู่มือการสอน แผนการสอน รวมทั้งจัดปัจจัยและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อูทัย บุญประเสริฐ (2540:9) ที่กล่าวว่า การจัดปัจจัยและสภาพต่างๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อ ประโยชน์ในการใช้หลักสูตรให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ในด้านการประเมินผลหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า มีการประเมินหลายรูปแบบ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสร้างแบบสอบถาม การตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับสมาน อัครภูมิ (2549:45) ที่กล่าวว่า การประเมินผลทำได้หลายวิธี หลายช่วงเวลา เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสร้างแบบทดสอบ นอกจากนี้ยังมีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรมาวิเคราะห์ สรุปผลและนำเสนอผลให้กับอาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา สอดคล้องกับแนวคิดของวิชัย วงษ์ใหญ่ (2532:192) ที่กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับคุณค่าของหลักสูตร โดยใช้ผลการวัดแ่งมุมต่างๆของสิ่งที่ประเมิน เพื่อนำมาพิจารณาร่วมกัน ว่ามีคุณภาพดีหรือไม่เพียงพอ หรือได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ มีส่วนใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดแผนการเรียนการสอนตามโครงสร้างของหลักสูตร ทำให้มีการกำหนดรายวิชาให้ผู้เรียนได้อย่างมีเป้าหมาย และเหมาะสมสอดคล้องกับกิติมา ปรีดีดิถ (2532:62) ที่กล่าวว่า การจัดแผนการเรียนเป็นการกำหนดรายวิชาต่างๆให้ผู้เรียนอย่างมีเป้าหมาย เป็นการกำหนดแผนเอาไว้ล่วงหน้าตลอดระยะเวลาการศึกษาว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง มากน้อยเท่าใด โดยคำนึงถึงสาระที่มีประกอบในหลักสูตร สำหรับวิธีการจัดแผนการเรียนได้ให้หลักการว่าต้องคำนึงถึงผู้เรียน ความสนใจและความสามารถ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในบางวิชา ซึ่งบางวิชามีเนื้อหาและเวลาจำกัด นักเรียนพยาบาลศาสตร์ต้องเรียนให้ครบตามหลักสูตรให้ครบทุกรายวิชา แต่ทุกสถาบันมีการจัดแผนการเรียนเป็นรายวิชาและวิชาเลือกให้มีความหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546:153) ที่กล่าวว่า การจัดแผนการเรียน ควรมีการประชุมพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนการเรียนและรายวิชาให้มีความเหมาะสม

ด้านการจัดอาจารย์ประจำวิชา มีการพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้ตรงตามหลักสูตรที่สอน และจากภาระงานของอาจารย์แต่ละท่าน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546:156-157) ที่ว่า การดำเนินงานของการจัดครูอาจารย์เข้าสอน ให้พิจารณาความพร้อมของครูอาจารย์ ก่อนเปิดหลักสูตรใหม่หรือเปิดแผนการสอนเพิ่มและสำรวจภาระงานของครู รวมทั้งคำนึงถึงคุณสมบัติของครูอาจารย์ เช่น วุฒิ ประสบการณ์ ความชำนาญในด้านการสอนของแต่ละวิชา

ด้านการจัดห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบที่มีการจัดตามจำนวนคาบในการเรียนของแต่ละหลักสูตรไม่ให้ทับซ้อนกัน และการจัดห้องเรียนพิจารณาจากลักษณะเนื้อหาวิชาของภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติซึ่งวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม มีห้องเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ และทันสมัยทำให้สามารถรองรับนักเรียนพยาบาลศาสตร์ได้เต็มจำนวน

ด้านสื่อ **สื่อทัศนูปกรณ์การเรียนการสอน** มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน สอดคล้องตรงตามลักษณะเนื้อหาวิชาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีหลายหน่วยงาน และบุคลากรรับผิดชอบในการเก็บรักษา ให้บริการยืมและซ่อมแซมบำรุงรักษา และมีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนหลายรูปแบบ ทั้งแผ่นพลิก โปสเตอร์ วิดีโอ แผ่นซีดี ทุนจำลอง และอุปกรณ์เสมือนจริง ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2546:211) กล่าวว่า การใช้สื่อต้องเลือกให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะวิชาที่สอนว่าเป็นทฤษฎีหรือปฏิบัติ และคุณลักษณะของนักเรียนนักศึกษา นอกจากนี้ สมาน อัครภูมิ (2549:101) ยังกล่าวถึงการเลือกใช้สื่อการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพว่า ควรมีความสัมพันธ์กับลักษณะเนื้อหาวิชา บทเรียน และจุดประสงค์ของเรื่องที่สอน และเลือกสื่อที่ใช้การได้ดีคุ้มกับราคา หรือผลที่จะได้คุ้มกับเวลาและการจัดเตรียมสื่อ นั้น แต่ในขณะเดียวกัน การใช้สื่อก็ต้องมีการปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการนำไปใช้ แต่อาจารย์บางท่าน ยังขาดการประเมินและปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง อาจเนื่องมาจากอาจารย์ผู้สอนมีภาระงานมากทำให้ขาดการปรับปรุงและพัฒนาสื่อในรายวิชาของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรกับแนวคิดของสมาน อัครภูมิ (2549:101) ที่กล่าวว่า ควรมีการประเมินสื่อในหลายวิธี เช่น ประเมินโดยการอภิปราย ประเมินโดยการทดสอบ ประเมินโดยการรายงานสรุป ซึ่งเมื่อมีการประเมินแล้วควรนำผลการประเมินมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านงานวิชาการต่อไป และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์ (2546: 69) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบส่งเสริม สนับสนุนให้มีการใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะในการใช้ รักษา และซ่อมแซม

ด้านการวัดและประเมินผล มีการวัดและประเมินผลทั้งระบบอิงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและอิงกลุ่มนักศึกษาและมีการแต่งตั้งอาจารย์พยาบาล เป็นคณะกรรมการวัดและประเมินผล โดยมีการใช้วิธีประเมินที่มีความเหมาะสม และแตกต่างกัน เช่น การสังเกต การสอบข้อเขียน ซึ่งมีความเหมาะสม เนื่องจาก มีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ ดังนั้น การวัดและประเมินผล จึงต้องมีความเหมาะสมและประเมินได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับสุทธิพร คล้ายเมืองปัก (2551: 45) ที่กล่าวว่า การประเมินต้องใช้วิธีที่เหมาะสมและแตกต่างกัน เพื่อช่วยให้ประเมินความรู้ ความสามารถ และความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงของผู้เรียนได้ การวัดและประเมินผลจากสภาพจริงจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีการประเมินหลายๆด้าน หลากหลายวิธี ในสถานการณ์ต่างๆที่สอดคล้องกับชีวิตจริงและต้องประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มากพอที่จะสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนได้ และสอดคล้องกับ สมบูรณ์ ชิตพงษ์ (2536:87) ที่กล่าวว่า การวัดและประเมินผลทางการศึกษา มีอยู่ 2 ระบบ คือ ระบบอิงกลุ่มและระบบอิงเกณฑ์ซึ่งเป็นระบบที่สำคัญทั้ง 2 อย่างในการวัดและประเมินผล ดังนั้นจึงถือว่ามีเหมาะสม แต่ในทาง

เดียวกัน พบว่า ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลที่แท้จริงและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินผล ไม่มีประสิทธิภาพพอเพียงพอ

นอกจากนั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของทุกสถาบันมีการนำการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้กับการบริหารหลักสูตร โดยการกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้ (Knowledge Identification) ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารสื่อ ใส่ตทัศนูปกรณั และการวัดและประเมินผล มีการแสวงหา (Knowledge Acquisition) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) โดยมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ มีการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) รวมทั้งมีการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ (Knowledge Transfer) โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบ LAN Intranet และ Internet มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลจากทุกภาคส่วนของสถาบัน เพื่อพัฒนาให้อาจารย์พยาบาลมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และเป็นกระบวนการรวบรวมความรู้ในตัวบุคคลที่มีอยู่นำมาเผยแพร่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ J.C. Thomas, W.A. Kellogg, T. Erickson (2001) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการได้มาซึ่งความรู้ และการรับข่าวสาร การสร้างความเข้าใจจากหนังสือ จากฐานข้อมูลและเอกสารต่างๆ เพื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น ให้สามารถคิดค้นผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hibbard (2002) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งความรู้ที่บริษัทรวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญ ไม่ว่าจะอยู่ในฐานข้อมูล หรือความรู้ในตัวบุคคลที่มีอยู่นำมาเผยแพร่เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท

ด้านผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล ของทุกสถาบันมีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกจำนวนมาก เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่เอื้อประโยชน์ให้กับสถาบันโดยคำนึงถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985:5) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นการทำที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำ โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ และไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเท การปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น มีคุณธรรม และจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ และการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation : IM) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีแรงจูงใจ ภายในหรือแรงบันดาลใจ ทำงานเพื่องานด้วยความเพลิดเพลิน ด้วยใจรัก ด้วยความรู้สึกที่เห็นคุณค่าของงาน หรือเห็นว่าการงานนั้นมีความท้าทาย ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูงและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาวิธีการทำงานแบบเก่าๆ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็น มองปัญหาในแง่มุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน กระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบระบบราชการ มีการแบ่งงานตามความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาทางการแพทย์ โดยแบ่งออกเป็นแผนกวิชา หรือภาควิชาต่างๆ ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลสามารถสร้างความรู้ และมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาที่ตนเองสำเร็จการศึกษามา ส่งผลดีต่อการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัยและเหมาะสม การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และการวัดและประเมินผล การศึกษานอกจากนั้นการจัดโครงสร้างยังเป็นแบบที่เรียบง่าย ไม่ซับซ้อน โดยกองการศึกษา หรือบางสถาบันภาควิชาฯ จะขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสะดวก รวดเร็วในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารสื่อ วัสดุทัศนูปกรณ์และการวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่ง

จากการจัดโครงสร้างลักษณะนี้จึงมีเรื่องของสายการบังคับบัญชาและอำนาจหน้าที่ ซึ่งผู้บริหารสถาบันมีบทบาทเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้มอบอำนาจหน้าที่ไปยังบุคลากรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การแบบระบบราชการที่มีลักษณะการให้อำนาจหน้าที่ผ่านกฎ กติกา สายการบังคับบัญชา และการแบ่งงาน ซึ่งการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้านจะทำให้เกิดผู้ชำนาญการที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และสายการบังคับบัญชานำไปสู่การสร้างวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับแนวคิดของ Sinden, Hoy and Sweetland (2004) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรและพฤติกรรมทางการบริหารที่ทำให้โรงเรียนบรรลุผลตามเป้าหมายจะเป็นโครงสร้างที่เป็นขนาดเล็ก แบบราบ เปิดเผย และมีส่วนร่วม โครงสร้างขนาดเล็กที่มีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ จะนำไปสู่การร่วมกันตัดสินใจของบุคลากร และเป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารมอบการตัดสินใจให้กับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ

ด้านการจูงใจและความพึงพอใจในงาน พบว่า มีการสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์พยาบาลและบุคลากรเพื่อให้มีความเต็มใจในการอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี การเลื่อนขั้นเงินเดือน การยอมรับในความสำเร็จ การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (2009) ได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย ที่กล่าวว่า 1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความได้รับผิดชอบต่องาน เป็นต้น และ 2) ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือน ตำแหน่งฐานะการงาน ความมั่นคงของงาน และสภาพการทำงาน เป็นต้น สำหรับการบริหารงานวิชาการ พบว่า ทุกสถาบันมีการกำหนดสิ่งที่ต้องรู้โดยจัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนด ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน การแสวงหา การจัดเก็บและสืบค้นความรู้รวมทั้งการถ่ายโอนความรู้และนำความรู้ไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ John, Scott และ Richard (1998) ที่พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ใช้งานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชัย นำประเสริฐชัย(2550:4) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ได้ง่ายขึ้นสะดวกขึ้นรวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ที่ต้องการได้ผ่านระบบเครือข่าย นอกจากนี้ทุกสถาบันมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีการแสวงหาความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการใหม่ๆ การนิเทศที่มีประสิทธิภาพ การวัดและประเมินผลทั้งระบบอิงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและอิงกลุ่ม

นักศึกษาโดยมีการใช้เทคนิคต่างๆ ผลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการทำให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้เพิ่มมากขึ้น และสามารถปรับปรุงการทำงานด้านวิชาการให้ดีขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนพยาบาลศาสตร์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Arnold,W.&McClure(1996)ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสร้างเสริมทักษะของบุคลากรที่องค์กรต้องการ โดยการฝึกอบรมและเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในองค์กร บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.2 ผลการศึกษา ปัญหาการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลมีปัญหาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในด้านการบริหารหลักสูตร เนื่องจากผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งมีการแต่งตั้งในระดับผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลบางท่าน ซึ่งอาจารย์พยาบาลไม่ได้เป็นกรรมการทุกคนทำให้อาจารย์บางท่านไม่ค่อยรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานในด้านการพัฒนาหลักสูตร มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรน้อย ส่งผลต่อการนำหลักสูตรไปใช้แม้จะมีคู่มือการใช้หลักสูตรก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของคุนทซ์ และโอดอนแนล (Koontz and O'Donnel, 1984) ที่กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นกระบวนการที่สำคัญ เพราะหลักสูตรต่างๆ จะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นขึ้นอยู่กับความพร้อม และความเข้าใจที่จะนำหลักสูตรไปใช้ของผู้สอน สำหรับในประเด็นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์พยาบาลมีภาระงานมาก มีหลายบทบาทหลายหน้าที่ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการประชาสัมพันธ์ หลักสูตร และถ่ายทอดความรู้รวมทั้งกระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรให้กับอาจารย์พยาบาลทุกคนได้รับทราบ นอกจากนั้นคู่มือการใช้หลักสูตรจะมีไม่ครบทุกคน ส่วนใหญ่จะเก็บไว้ที่แผนกวิชา หรือภาควิชาละ 1-2 เล่ม ทำให้ไม่สะดวกต่อการสืบค้น ใช้งาน ของอาจารย์พยาบาลขณะที่ต้องเตรียมการเรียนการสอนในหลายวิชาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีการศึกษา จึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ต้องทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งอาจจัดเก็บในรูปแบบของฐานข้อมูล อินทราเน็ต อินเทอร์เน็ต เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น โดยบุคลากรสามารถเข้ามาสืบค้นและนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างทันที่รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้และไม่มีระบบที่ง่ายต่อการสืบค้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง (2551) ที่กล่าวว่า การเก็บรักษาความรู้ทุกประเภทที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์มาเป็นรูปแบบที่สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้ทันที และอยู่คู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน ต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองความรู้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเป็นความรู้ที่ถูกต้อง และต้องมีระบบการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลารวมทั้งต้องง่ายต่อการสืบค้นไปใช้งาน นอกจากนั้นพบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การประเมินและปรับปรุง

สื่อการเรียนการสอนทำไม่ต่อเนื่อง และอาจารย์ขาดความชำนาญในการเลือกใช้สื่อและการผลิตสื่อการเรียนการสอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ กิดานันท์ มลิทอง (2540:79) ที่กล่าวว่า สื่อการสอนจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อผู้สอนได้นำไปใช้อย่างเหมาะสมและถูกวิธี ดังนั้น ก่อนที่จะนำสื่อแต่ละอย่างไปใช้ ผู้สอนจึงควรศึกษาถึงลักษณะและคุณสมบัติของสื่อการสอน ข้อดีและข้อจำกัดเกี่ยวกับตัวสื่อและการใช้สื่อแต่ละอย่างตลอดจนการผลิต และการใช้สื่อให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนด้วย ควรมีการปรับปรุงพัฒนาสื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดกิจกรรมการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

1.3 ผลการศึกษา ความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีความต้องการในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันเพื่อการดำเนินงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์จากความรู้ที่สำคัญสำหรับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ ความรู้จะกระจายและแพร่ออกไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร จากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง (2546) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากความรู้เป็นการนำความรู้ที่พัฒนาแล้วซึ่งมีอยู่ในตัวบุคลากรไปใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุงพัฒนาการทำงานทางด้านเทคนิค ด้านเครื่องจักร กระบวนการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์รวมถึงการนำไปจดทะเบียนสิทธิบัตรเพื่อให้เกิดมูลค่า และเป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่นำมาสร้างผลกำไรทางการเงินได้นอกจากนั้น พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลต้องการพัฒนาศักยภาพให้สามารถแสวงหาสร้างความรู้ สืบค้นและจัดเก็บ รวมทั้งถ่ายโอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการด้วยการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า การจัดสัมมนาหรือการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก หรือกลุ่มต่างๆภายในองค์กรมาแลกเปลี่ยน แบ่งปันความคิดและการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การพัฒนาแนวทางต่างๆของความคิดและการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์จินตนาการของบุคคลมีความสำคัญ ดังนั้น การทำให้เกิดความรู้และความคิดใหม่อยู่ในทุกส่วนของการปรับปรุงสิ่งต่างๆ จึงมีความจำเป็น นอกจากนั้น ต้องการการทำงานร่วมกันแบบเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการและนวัตกรรมระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Topping (2002) ที่กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในรูปแบบเครือข่ายเป็นการทำงานในรูปแบบทักษะการให้กำลังใจระหว่างบุคคลและการเสริมสร้างกำลังใจระหว่างบุคคล (Empowering Skills) โดยวิธีการใช้ข้อมูลข่าวสารร่วมกันและส่งเสริม

สนับสนุนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ D'Amour (2001) ที่กล่าวว่า การทำงานแบบเครือข่ายความร่วมมือ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน นอกจากนี้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยช่วงระยะปี พ.ศ.2551-2555 ข้อที่2 ที่ว่าให้ปรับรูปแบบการทำเชิงบูรณาการเกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆรวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม งานวิจัยของ ฉมาบดี ตติยวุฒิ (2547:59) ที่กล่าวว่า เครือข่ายการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นในอันที่จะนำไปสู่การสร้างผลกระทบที่หนักแน่นและยั่งยืนเมื่อสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น และทรัพยากรมีความจำกัด ย่อมเป็นไปได้ที่องค์กรใดองค์กรหนึ่ง จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเองจำเป็นต้องมีการร่วมมือระหว่างองค์กรหรือสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับNetworking for New Business (1998) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรยุคใหม่ เนื่องจากสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น และทรัพยากรมีจำกัด ดังนั้น เครือข่ายสามารถที่จะทำงานในสถานการณ์ของปัญหาต่างๆ และจัดการกับปัญหาความไม่แน่นอนตลอดจนโอกาสที่จะได้พัฒนาความรู้ใหม่ในการทำงานด้วย นอกจากนี้ต้องการที่จะจัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพในการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ สืบค้นและจัดเก็บ รวมทั้งถ่ายโอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nicholas (2001: 113) ที่กล่าวว่า ชุมชนนักปฏิบัติเป็นกลุ่มที่ก่อรูปจากการแบ่งปันสิ่งต่างๆที่บุคคลเหล่านี้รู้และเรียนรู้จากคนอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับงานที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ พวกเขาจะได้รับประโยชน์จากการแบ่งปันความรู้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและประสบการณ์จากคนอื่น ๆ ที่มีความสนใจและมีเป้าหมายที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับแนวคิดของWatanabe (2003 : 116)ที่กล่าวว่าชุมชนนักปฏิบัติ เป็นกลุ่มของบุคคลที่เข้ามาอยู่รวมกันในการแบ่งปันและเรียนรู้ซึ่งกันและกันแบบเผชิญหน้า (face to face) และแบบเสมือนจริง (virtually) ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้ยึดถือร่วมกันในความสนใจที่เหมือนกันในองค์ความรู้ และขับเคลื่อนความปรารถนาและความต้องการที่จะแบ่งปันข้อปัญหา ประสบการณ์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ตัวแบบเครื่องมือ และแนวทางที่ดีที่สุด ซึ่งชุมชนนักปฏิบัติจะมีความรู้มากยิ่งขึ้นจากการที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปขยายผลให้มีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางได้ เนื่องจากเหตุผลหลายประการ ได้แก่

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทำให้ได้ข้อมูลทั้งในเชิงลึกและภาพกว้าง ดังนั้น รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการวิจัยจึงมีลักษณะที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหม และกลยุทธ์ของสภากาชาดไทย รวมทั้งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติตามบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่าย และการจัดการความรู้ซึ่งใช้เป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบ คุณลักษณะดังกล่าวนับว่าสอดคล้องกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีตามแนวคิดของ Keeves (1988:560) พูลสุข หิงคนนท์ (2540:53) และทาดาโอะ มียากาวะ (คงศักดิ์ สันติพิทักษ์, แปล, 1986:15)

2.2 เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของชาติ และที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหมรวมทั้งยุทธศาสตร์ของสภากาชาดไทยและคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่เน้นการสร้างเครือข่าย การระดมทรัพยากรมาใช้ร่วมกันเพื่อการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ คุณภาพของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ซึ่งเป็นหลักการที่มาจากนโยบายด้านการศึกษาของชาติ ได้แก่ 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 8 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 2) นโยบายด้านการศึกษาของกระทรวงกลาโหม ตามเจตนารมณ์ ข้อที่ 4 การบริหารการศึกษาให้ยึดถือความร่วมมือกันระหว่างเหล่าทัพ การใช้ทรัพยากรและความชำนาญทางวิชาการร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการแสวงหาความร่วมมือทางวิชาการและการใช้ทรัพยากรร่วมกับสถานศึกษาอื่นๆทั้งภาครัฐ เอกชนและต่างประเทศ และนโยบายการบริหารการศึกษา รวมทั้ง ข้อที่ 4.2 สนับสนุน ส่งเสริมให้สร้างเครือข่ายประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นในกองทัพ นอกกองทัพ ในประเทศและต่างประเทศเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและวิชาการของกองทัพ และยุทธศาสตร์ของสภากาชาดไทยที่เน้นให้มีการสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.3 เป็นรูปแบบที่ถูกต้องตามหลักการของเครือข่าย ดังจะเห็นได้จากองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ประกอบด้วย เป้าหมาย ผู้นำและสมาชิก ทรัพยากรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ การจัดกิจกรรมเชื่อมประสาน และการบริหารจัดการเครือข่าย โดยองค์ประกอบของ รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้นำ และสมาชิก

1.1 ด้านผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นมีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงานของสถาบันโดยเฉพาะสถาบันการศึกษาทหาร ที่มีระเบียบวินัยและกฎ ระเบียบทางทหารค่อนข้างมาก ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงเข้าใจถึงความสำคัญความจำเป็นและเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย จะทำให้การดำเนินงานในด้านเครือข่ายมีความเป็นไปได้สูงมาก สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2545) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีการปรับเปลี่ยน ชี้นำให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์กรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่กล่าวว่า ผู้นำปัจจุบันต้องมีลักษณะและมีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของการนำระบบการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของบริษัท ทู คอรัปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้นำการให้บริการสื่อสารครบวงจร ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในทุกๆ ระดับมีส่วนสำคัญในการผลักดันและสนับสนุน ทั้งในด้านทรัพยากรความรู้ที่มีอยู่ ตลอดจนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรเกิดการกระจายและแลกเปลี่ยนความรู้และผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545 :23) ที่กล่าวว่า เครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จได้นั้น เพราะมีผู้นำที่ดี ที่มุ่งให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกัน กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ดำรงสุนทรชัย (2550 : 23) ที่พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้และสอดคล้องกับ Bass (1985:5) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เป็นการที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

2. ด้านสมาชิก

ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผู้ที่ทำให้องค์กรนั้นๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมาชิกของเครือข่ายในที่นี้คือ อาจารย์พยาบาลและบุคลากรที่ทุกคนเป็นทหาร จึงมีระเบียบวินัยที่เข้มแข็งและฟังในคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและพร้อมจะปฏิบัติตามอย่างแข็งขัน โดยเฉพาะสิ่งที่จะเกิดขึ้นใหม่และเปลี่ยนแปลงใหม่นั้นเป็นสิ่งที่ดีและนำความเจริญมาสู่สถาบัน นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์กร และระบบอาวุโสที่สั่งสมมาอย่างยาวนานทั้งที่เป็นทหารและรุ่นพี่ รุ่นน้องพยาบาล ทำให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเครือข่ายมีความเป็นไปได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับ วิจารย์พานิช (2545)

ที่กล่าวว่า องค์กรจำเป็นที่ต้องอาศัยความสามารถจากบุคลากรที่ใช้ความรู้ในการดำเนินงาน มาช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ และนับได้ว่าบุคลากรประเภทนี้เองที่เป็นทรัพย์สินที่สำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545 :25) ที่กล่าวว่า เครื่องข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จได้นั้น การเรียนรู้ของสมาชิกในเครือข่ายต้องมีอยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้บางอย่างก็รับจากภายนอกเข้ามาเกือบทั้งหมดแต่บางอย่างก็มีการปรับและประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละสถาบัน และสอดคล้องกับบริษัทปูนซิเมนต์นครหลวง (2551: 12) ที่กล่าวว่า ทีมของพนักงานที่มีความชำนาญการเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากในกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ทีมวิศวกรรมปัญญา (Knowledge Engineering) นอกจากนั้น ความสนใจของสมาชิกในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายจำเป็นต้องมีกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการมีทัศนคติที่ดีและเต็มใจในการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทั้งในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ การวัดและประเมินผล การสร้างสื่อ สไลด์ทัศนูปกรณ์ และอื่นๆ อีกมากมาย สมาชิกต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในแต่ละกระบวนการ ทั้งต้องมีความเสียสละเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนสมาชิกตามกำหนดเวลานัดหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Winkelen (2003) ที่กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติเกิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกด้วยความสมัครใจ มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร บนพื้นฐานของการมีสัมพันธภาพกับคนอื่นๆ รวมถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับการใช้สติปัญญาของสมาชิกซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของกองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่าย (2549) กล่าวว่า ประเด็นที่สำคัญของเครือข่ายคือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ และการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มีผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Messer, D., & Bochenek (1999) ที่กล่าวว่า ความเข้มแข็งของเครือข่ายจะอยู่ที่การมีส่วนร่วมของสมาชิก ซึ่งมีระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก 5 ระดับ คือ การร่วมคิดและวิเคราะห์ถึงปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผล

2. เป้าหมายร่วมของเครือข่าย เป้าหมายของเครือข่ายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการกำหนดทิศทางในการดำเนินการ ระบุผลลัพธ์ที่สถาบันคาดหวัง รวมถึงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วยการใช้เป้าหมายร่วมเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Larry Prusak.(2002) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการทำกิจการใดๆ ทั้งปวง และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544 : 27) ที่กล่าวว่า การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใดๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยง

เข้าหากัน และทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ต้องอยู่ภายใต้เป้าหมาย วัตถุประสงค์ หรือข้อตกลง อย่างเป็นทางการหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล นิราทร (2543:89) ที่กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายหรือการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายต้องมาจากความเต็มใจ เนื่องจากความเต็มใจเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่การสร้างเครือข่ายว่าจะเกิดขึ้นได้จริงหรือไม่ โดยความเต็มใจนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยปราศจากที่มา แต่เป็นสิ่งที่ได้จากการเห็นประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายที่จะมีต่อตนเอง ผนวกกับความเชื่อและความศรัทธาที่มีต่อกัน ซึ่งมีที่มาจากกรณีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อน และการมีเป้าหมายระยะยาวร่วมกันด้วย นอกจากนี้จากผลการวิจัย พบว่า การกำหนดเป้าหมายร่วมของเครือข่ายเป็นการกำหนดโดยคณะกรรมการจากทั้ง 3 สถาบันซึ่งจะมีการประชุม พิจารณาในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นเรื่อยๆไปเพื่อการดำเนินงานที่ง่ายและสามารถเกิดขึ้นได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณ และทรัพยากร

1) เทคโนโลยีสารสนเทศ สมาชิกเครือข่ายจำเป็นต้องมีทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับสมาชิกเครือข่ายคนอื่นๆ ผ่านระบบเครือข่าย เพื่อเป็นการลดการใช้ทรัพยากรอื่นๆและงบประมาณ โดยสถาบันเครือข่ายต้องมีความพร้อมด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีความรู้ ความสามารถในการให้คำแนะนำปรึกษาและแก้ปัญหาด้านเทคนิคหากพบปัญหาการใช้งานระบบเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ John, Scott และ Richard (1998) ที่พบว่า ระบบ KSE (knowledge sharing environment) เป็นระบบที่ชักจูง อำนวยความสะดวกที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ใช้งานในหลายองค์กร เป็นระบบตัวแทนของสารสนเทศเพื่อทำการรวบรวม สรุป และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ รวมทั้งเวปไซด์ ไซด์ เว็บ และอินเทอร์เน็ตขององค์กร และวิธีการที่ระบบ KSE ได้เข้าถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบชัดแจ้งแบบอัตโนมัติ เช่น การแจ้งผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ซึ่งจำเป็นที่สมาชิกต้องมีทักษะในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถเข้าถึงการใช้งานเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ที่มีความรู้ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้ในระดับดีและทุกสถาบันมีความพร้อมด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือการใช้ weblog เป็นเทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอบทความวิชาการ เพื่อให้สมาชิกได้ศึกษาบทความ และเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นต่อบทความนั้นๆ ซึ่งเป็นการต่อยอดความคิดจากบทความที่นำเสนอ นอกจากนั้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะสอดคล้องกับแนวคิดของ

Mc Andrew และคณะ (2004:39) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้และเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย นำประเสริฐชัย (2550:4) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆได้ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ที่ต้องการได้ผ่านรูปแบบเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kock และDavidson (2003:6) ที่พบว่า เมื่อมีการผสมผสานกระบวนการทางสังคมเข้ากับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพึ่งพาเทคโนโลยีการสื่อสารที่ดี เช่น e-mail conferencing จะส่งผลบวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในการดำเนินงานของเครือข่ายและการจัดระบบการจัดการความรู้นั้น เทคโนโลยีสารสนเทศนับว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยสนับสนุนการไหลเวียนของข้อมูลในองค์กรและระหว่างองค์กร โกลด์ ดีคีลธรรม (2546:23) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้การจัดการความรู้ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นเครื่องมือหลักสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความสำคัญต่อการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการเคลื่อนย้าย การกระจายหรือการแบ่งปันความรู้ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของเสรี พงศ์พิศ (2548:56) ที่กล่าวว่า เทคโนโลยีข่าวสาร (Information Technology) ทำให้องค์กรทางธุรกิจสามารถปรับตัวเองและมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัย พบว่า ทุกสถาบันมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับที่สามารถใช้งานได้และติดต่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ทั้งทางเว็บไซต์ต่างๆ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีการเปิดเว็บไซต์ของตนเอง แต่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือและวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศใช้เว็บไซต์ร่วมกับกองทัพเรือและกองทัพอากาศ ตามลำดับ แต่ก็สามารถติดต่อสื่อสารถึงกันได้โดยสะดวก ประกอบกับทุกสถาบันมีงบประมาณจากเงินรายรับสถานศึกษาของตนเองที่สามารถดำเนินการในกิจการที่จำเป็นได้ในระดับหนึ่ง

2) งบประมาณและทรัพยากร การทำงานในรูปแบบเครือข่ายจำเป็นต้องมีงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมของเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Reed (1989:115) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเครือข่ายเพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกันต้องคำนึงถึง เงินทุนและทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2544 : 56) ที่กล่าวว่า เครือข่ายจะเป็นรูปธรรมมากขึ้น ต้องมีการร่วมกันทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน

4. กิจกรรมเครือข่าย การสร้างเครือข่ายเป็นการกำหนดกิจกรรมต่างๆเพื่อทำให้เกิดกลุ่ม ดังนั้น ในการทำงานด้านการบริหารงานวิชาการร่วมกันแบบเครือข่ายจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งการประชุมให้ความรู้ในด้านการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการร่วมกัน การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการนำหลักสูตรแบบบูรณาการไปใช้ร่วมกันเพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมและคุณภาพของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่าองค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การไตร่ตรองในการทดลองขนาดเล็ก และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อเพิ่มกระบวนการเรียนรู้และความสำเร็จในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลกับความพยายามที่มีจินตนาการ และความกล้าเสี่ยงซึ่งนำไปสู่การประชุมเชิงปฏิบัติการในการสร้างสรรค์และส่งเสริมความคิดที่หลากหลายให้รวมเป็นหนึ่งเดียวกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีป อภิลิทธิ (2544) ที่กล่าวว่า หลักการสำคัญของเครือข่าย คือ การสร้างกิจกรรมร่วมกันเพื่อการก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กร กลุ่มบุคคล ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยนการจัดกิจกรรมระหว่างองค์กรสมาชิก

จากการวิจัย พบว่า การดำเนินกิจกรรมของทุกสถาบันสามารถกระทำได้ภายใต้การรับรู้ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของตนเองโดยสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารสูงสุด ไม่ว่าจะเป็นการประชุมร่วมกัน การเสวนา การจัดตลาดนัดความรู้ การจัดนิทรรศการ และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งต้องไม่ขัดต่อระเบียบวินัยทหาร

5. การบริหารจัดการเครือข่าย เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย เนื่องจากการทำงานรูปแบบเครือข่ายเป็นการจัดระบบความสัมพันธ์และความร่วมมือของสถาบันต่างๆที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย ดังนั้น การบริหารจัดการเครือข่ายต้องมีความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เช่น เข้าใจกระบวนการทำงานซึ่งหมายถึงการประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมของบุคคล และความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหาร ซึ่งหมายรวมถึงการวางแผน การจัดองค์กร การจัดการด้านบุคคล การสั่งการ การรายงาน และการควบคุมในการบริหารจัดการเครือข่าย ทั้งนี้การประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การสื่อสารระบบเปิด บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบร่วมมือไม่ขัดแย้งกัน ผสมผสานกันได้ดี รวมทั้งมีกิจกรรมที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ขณะเดียวกันควรรู้จักจุดอ่อน จุดแข็งของตนและผู้ที่ตนทำงานด้วย และรู้จักนำจุดแข็งของแต่ละฝ่ายมาสร้างเสริมการทำงานของเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Messer (1998:113) ที่กล่าวว่า การดำเนินงาน

เครือข่ายต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้น การที่จะทำให้เครือข่ายมีความยั่งยืนและประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย การมีพันธะสัญญาที่หนักแน่นระหว่างกัน การมีความสัมพันธ์และมิตรภาพที่ใกล้ชิดระหว่างสมาชิก การสร้างความสัมพันธ์ต้องอาศัยการพบปะกัน พูดคุยกันต่อหน้า ซึ่งบางครั้งเทคโนโลยีทางการสื่อสารก็พึ่งพาไม่ได้ในบางสถานการณ์ และมีการพัฒนาตลอดเวลา รวมทั้งมีการประเมินความคาดหวังและความต้องการของสมาชิกเครือข่ายด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรดำเนินการ ดังนี้

1. นำรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ไปขยายผลโดยกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนและเอื้อให้คณาจารย์พยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง
2. กำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงานเครือข่ายให้ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์พยาบาลและผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ที่มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน
3. กำหนดนโยบายชัดเจน ส่งเสริม สนับสนุนและจูงใจคณาจารย์พยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องให้ตระหนักและมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งผลตอบแทนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเครือข่าย
4. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สมาชิกสามารถดำเนินงานเครือข่ายได้ตามบทบาทและหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
5. มีนโยบายกำกับ ติดตาม การประเมินผลการดำเนินงานเครือข่ายอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ควรดำเนินการ ดังนี้

1. จัดให้มีผู้รับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการให้ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งพัฒนาคณาจารย์พยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินงานเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เผยแพร่ข้อมูลเครือข่าย และรณรงค์สร้างความตระหนัก และความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง
3. ร่วมกับผู้บริหารและคณะกรรมการเครือข่าย หรือผู้ประสานงานเครือข่ายในการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานเครือข่าย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. แม้ว่า การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย(Descriptive research) โดยใช้กระบวนการทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลทั้งภาพกว้างและข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้ได้รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีความถูกต้องตามทฤษฎีเครือข่ายการบริหารงานวิชาการและการจัดการความรู้ มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของชาตินโยบายการศึกษาของกระทรวงกลาโหม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามบริบทของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างไรก็ตาม หากมีการวิจัยทดลองใช้(Experimental research) กับสถานศึกษาในบริบทต่างๆ จะทำให้ได้แนวทางนำไปขยายผลที่ชัดเจนมากขึ้น
2. ควรมีการวิจัยถึงตัวบ่งชี้ความสำเร็จในแต่ละองค์ประกอบของเครือข่าย เพื่อเป็นกรอบในการนำไปประเมินและปรับปรุง รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างกว้างขวางต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนิษฐา ไซติปัทมานนท์. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเสนาณรงค์ กรมแพทย์ทหารบก.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

กิดานันท์ มลิทอง. เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : เอดิสัน เพรสโปรดักส์, 2540.

กิติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต,
2532.

กานต์สุดา มาชะศิริานนท์. การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, ภาควิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2546.

กาญจนา เกียรติธนาพันธุ์. บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้:

กรณีศึกษา กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์
โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2541.

กล้า สมตระกูล. กรณีศึกษาเพื่อชีวิต: เครือข่ายการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไเอเดียร์,
2546.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : ส. เอเชียเพรส จำกัด, 2537.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. คลื่นลูกที่ 5 ประชาชนสังคม : สังคมไทยที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพมหานคร : ส. เอเชีย เพรส, 2541.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป

การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชส มีเดีย, 2544.

จุมพล หนีมพานิช. ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์กร. นนทบุรี : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.

จุฑารัตน์ อินทะแสน. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนำร่องการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 5.

วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

- ฉมาบัติ ตติยวุฒิ. การพัฒนาารูปแบบการฝึกอบรมเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเครือข่ายของ
องค์กรธุรกิจเอกชนภาคบริการวิชาชีพบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2547.
- ณัฐฐา คุ่มบาง. การศึกษาการดำเนินงานของชมรมครูเครือข่ายปฏิบัติการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, ภาควิชา
ประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- दनัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- นฤมล นิราทร. การสร้างเครือข่ายการทำงาน. ข้อควรพิจารณาบางประการ. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- เมธินี จิตติชานนท์. การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร : (ม.ป.ท.), 2551.
- บรยงค์ ไตจินดา. การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพมหานคร : อมรรกา
พิมพ์, 2543.
- เบญจพร แก้วมีศรี. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชา
นโยบาย การจัดการและผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2545.
- บุญดี บุญญาภิจและคณะ. การจัดการความรู้: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. สถาบันเพิ่มผลผลิต
แห่งชาติ : กรุงเทพมหานคร, 2548.
- ประเวศ วะสี. ระดมสมองสร้างเครือข่ายจัดการความรู้สังคมไทย[Online]. 2545. แหล่งที่มา:
<http://www.thaihealth.or.th> [16 ตุลาคม 2551].
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดย
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชา นโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- ปุนนิเมนต์นครหลวง. จุลสารเพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานในองค์กร. ปีที่ 1 ฉบับที่ 8 เดือน
มีนาคม 2551.
- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช. พระบรมราโชวาท. ในพิธีทูลเกล้าฯ ถวาย
ปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ของ 5 มหาวิทยาลัย ศาลาดุสิดาลัย, 2532.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2519.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพมหานคร : ธรรมก

มลการพิมพ์, 2548.

รัตนานันท์ ลำพูน. นักวิชาชีพสารสนเทศกับการจัดการความรู้. จัตุรัสสารสนเทศ. หน้า 1-3.

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2546.

วนิดา จิ่งประสิทธิ์. การบริหารและการบริการงานสารสนเทศศึกษา. นครปฐม : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.

วิจิตร อวาทกุล. การฝึกอบรม: คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

วิจารณ์ พานิช. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้[Online]. 2546. แหล่งที่มา:

<http://www.thaihealth.or.th> [22 พฤษภาคม 2551].

วิจารณ์ พานิช. ระดมสมองสร้างเครือข่ายจัดการความรู้สังคมไทย[Online]. 2546. แหล่งที่มา:

<http://www.bangkokbiznews.com> [6 มิถุนายน 2551].

วิมลลักษณ์ ชูชาติ. การนำเสนอรูปแบบของกระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับการ

อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, ภาควิชาสัตวศาสตร์ คณะ

ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

วีระศักดิ์ เครือเทพ. เครือข่าย: นวัตกรรมการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บทวิเคราะห์

ว่าด้วยการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแนวระนาบ เพื่อการเพิ่มขีด

ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ. ซีโน ดีไซน์. 2550.

เสรี พงศ์พิศ. ดร. วัฒนธรรมองค์กรของโลกยุคใหม่: เครือข่าย ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชน

เข้มแข็ง. โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. กรุงเทพมหานคร :

เจริญวิทย์การพิมพ์, 2548.

สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับบริบทในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1. เอกสาร

ประกอบการสอนหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร, 2549. (อัดสำเนา)

สมาน อัครภูมิ. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎีและการ

ปฏิบัติ. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์, 2549.

สุจิตรา บุญรัตน์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2543.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคต

กาล. กรุงเทพมหานคร : สามลดา, 2547.

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มติ

ชนสุดสัปดาห์. ฉบับประจำวันที่ 14 – 20 ธ.ค. 2550 ปีที่ 28 ฉบับที่ 1426

ภาษาอังกฤษ

- Adamson, Ivana. Are the Knowledge Professionals up to the Job?[Online]. Available from : www.dke.univie.ac.at/PAKM2002/vortraege/Track10Vortrag_4
[Adamson.2002](#). [2008, November 6].
- Arnold, W. & McClure, L. Communication Training and Development. Illinois : Prospect Heights, 1996.
- Baker Wayne. Networking Smart, How to Build Relationships for Personal and Professional Success. McGraw-Hills, 1994.
- Boyett, J.H. and Boyett, J.T. The Guru Guide: the best ideas of the top management thinkers. New York : John Willey and Sons. 1998.
- Burns, A.C. and Bush, R.F. Marketing Research : Online Research Applications. International Edition. New Jersey : Prentice Hall, 2003.
- Burns, N & Grove, K.S. The practice of nursing research: Conduct, critique & utilization. 2nd ed. Pennsylvania : Sanders, 1993.
- Campbell, Roald F., Corgally, John E. and Nystrand, Raphael O. Introduction to Educational Administration. 6th ed. Boston : Allyn and Bacon, 1983.
- Chung, Kae H. Management Critical Success factors. Boston : Allyn and Bacon, 1987.
- C.D. Glick. Developmental Supervision : Alternative Practice for Helping Teachers Improve Instruction. Washington D.C. : Association for Supervision and Curriculum Development, 1981.
- Choo, Chum Wei. "Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know," Paper presented at the 11th Congresses of Southeast Asian Librarians, Singapore, 26-28 April. 2000. (Mimeographed)
- Davenport and Prusak. Working Knowledge : New Organization Manage What They Know. Boston : Harvard Business School Press, 1998.
- Edward Sallis and Gary Jones. Knowledge Management in Education. First published. British Library : Kogan Page, 2002.
- Everard, K.B., Morris, Geoffery and Willson. Effective School Management. 4th ed. London : Paul Champman, 2004.
- Faber, Charles F. and Sherron Gilbert F. Elementary School Administration : Theory and Practice. New York : Holt, Rinehart and Winaton, 1970.

Fremont E. Kast and James E. Rosenzweig. Organization and Management: A systems and contingency approach. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill, 1985

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อองค์กรที่ประสบความสำเร็จที่เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

รายชื่อองค์กรที่ประสบความสำเร็จที่เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์

- | | |
|---|----------------|
| 1. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล | กรุงเทพมหานคร |
| 2. บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง | จังหวัดสระบุรี |
| 3. โรงพยาบาลศิริราช | กรุงเทพมหานคร |
| 4. เครือข่ายอุดมศึกษา
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา | จังหวัดนครปฐม |
| 5. โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์ | จังหวัดนนทบุรี |

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นาวาอากาศเอกหญิงอรุณี ม่วงน้อยเจริญ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
2. นาวาเอกหญิงศรีศุภรณ์ รุธิรวัดมน ประจํากรมแพทย์ทหารเรือ
(อดีตผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ)
3. พันโทหญิง ดร.วัลลภา บุญรอด รองหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนิดดา แนบเกษร อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ดร. กิตติยา แอ้ฟฟานส์ รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. พลตรีหญิงนิทรา ทหารวานิช
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
2. พันเอกหญิงสมใจ ทรัพย์พ่วง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. พันเอกหญิงสมพิศ พรหมเดช
นักวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. พันเอกหญิง ดร. กัลยา ไผ่เกาะ
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5. นาวาเอก นพ. ณัฐ อิศรางกูร ณ อยุธยา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ
6. นาวาเอกหญิงอาภรณ์ ชูดวง
นายทหารปฏิบัติการกรมแพทย์ทหารเรือ
7. นาวาเอกหญิงชลลดา วรรณภักตร์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
8. นาวาเอกหญิงอรุณี ม่วงน้อยเจริญ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
9. นาวาเอกหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์
รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
10. นาวาเอกหญิงดลฤดี โรจน์วิริยะ
หัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบรูปแบบ

กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับด้านเครือข่าย ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริธรรมิทธิญ
รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
3. รองศาสตราจารย์ พิริยา ศุภศิริ
รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ภรภัทร เฮงอุดมทรัพย์
รองคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิดดา แนบเกษร
อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน ธาณี
รักษาการหัวหน้าสาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
7. ดร.ประสงค์ กัลยาณะธรรม
ประธานคณะกรรมการหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
8. อาจารย์ชุตินญา หิรัญคุปต์
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 ว. และหัวหน้าโครงการส่งเสริมและสนับสนุน เครือข่าย
อุดมศึกษาในการพัฒนาครู สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบ

กลุ่มที่ 3 ผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด
กระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย

1. พันโทหญิง ดร.วัลลภา บุญรอด
รองหัวหน้าภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
2. พันตรีหญิงหญิงสรัญญา กิจพาณิชย์
อาจารย์พยาบาลภาควิชาการพยาบาลอายุรกรรมและศัลยกรรม
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. พันตรีหญิงวรรณรัตน์ ศรีกันนง
อาจารย์พยาบาลแผนกเตรียมการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. นาวาโทหญิงวิภากร ศิลสว่าง
หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพและนวัตกรรม วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
5. นาวาโทหญิง ดร. รัชฎาภรณ์ เชนสุวรรณ
หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
6. นาวาโทหญิงอมรทิพย์ ณ บางช้าง
อาจารย์พยาบาลภาควิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนและรับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
7. นาวาโทหญิงสมใจ ศุภนาม
อาจารย์พยาบาลภาควิชาพื้นฐานทั่วไปและรับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
8. นาวาอากาศโทหญิงสุพรรณรัตน์ ราชวงศ์
หัวหน้าภาควิชาความรู้พื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

แบบสังเกต

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบเครือข่าย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้
ของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลักษณะโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถาบันการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครู ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แบบ สัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ตอนที่ 2 สภาพการณ์ของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการ จัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และตอนที่ 3 ปัญหาการบริหารงาน วิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยข้อมูลที่ ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการ จัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อไป ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรศรีศรี
 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์.....เริ่มเวลา.....สิ้นสุดเวลา.....

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี
3. วุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
 รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
 หัวหน้าภาควิชา
 รองหัวหน้าภาควิชา
 อาจารย์พยาบาล
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
 น้อยกว่า 1ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน
7. จำนวนอาจารย์พยาบาล.....คน จำนวนนักเรียน.....คน

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1. การบริหารงานวิชาการในองค์กรของท่านครอบคลุมงานด้านใดบ้าง

2. วิธีใดที่องค์กรของท่านใช้ประเมินผลความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ

3. องค์กรของท่านมีการกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการอย่างไร

4. ความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการเรื่องใดที่บุคลากรในองค์กรของท่านต้องเรียนรู้
.....
5. ในองค์กรของท่านมีกิจกรรมและโครงการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้
เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการอย่างไร
.....
6. ในองค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการ
บริหารงานวิชาการอย่างไร
.....
7. องค์กรของท่านมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้ในด้านการบริหารงานวิชาการหรือไม่
(ถ้ามี) ส่วนใหญ่เกี่ยวกับเรื่องใด
.....
8. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองหรือไม่ (ถ้ามี) ด้วยวิธีใด
.....
9. โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการใดบ้างที่องค์กรของท่านจัดขึ้นเพื่อ
สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้
.....
10. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และนวัตกรรม
เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการหรือไม่ (ถ้ามี) กรุณายกตัวอย่าง
.....
11. องค์กรของท่านมีวิธีการสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการด้วยวิธีใด
.....
12. องค์กรของท่านมีการนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่มีไปจัดเก็บ เพื่อให้บุคลากร
คนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์หรือไม่
.....
13. บุคลากรในองค์กรของท่านมีทักษะและความสามารถในการจัดเก็บ และสืบค้นความรู้
เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการหรือไม่ โดยวิธีใด
.....
14. องค์กรของท่านมีสถานที่สำหรับจัดเก็บเพื่อการสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
หรือไม่
.....

15. องค์กรของท่านนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่จัดเก็บอยู่มาจัดทำเป็นหมวดหมู่หรือไม่
.....
16. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่ทำหน้าที่กลั่นกรองความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการทั้งที่สำคัญและไม่สำคัญ ก่อนที่จะนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กรหรือไม่
.....
17. วิธีการและกิจกรรมใดที่องค์กรของท่านใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไปใช้
.....
18. องค์กรของท่านมีหลักสูตรผลิตบุคลากรทางการพยาบาลหลักสูตรอะไรบ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร
.....
19. หลักสูตรที่องค์กรของท่านใช้อยู่พัฒนาจากวิธีการใด
.....
20. ในการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติองค์กรของท่านดำเนินการอย่างไร
.....
21. องค์กรของท่านมีวิธีการ/ กระบวนการบริหารงานวิชาการอย่างไรจึงประสบความสำเร็จ
.....
22. ท่านคิดว่าการจัดการความรู้มีส่วนช่วยให้การบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร
.....

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานวิชาการตามแนวความคิดการจัดการความรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

23. องค์กรของท่านมีปัญหาในการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับงานวิชาการ (ด้านการบริหารงานหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การบริหารสื่อการเรียนการสอน การนิเทศการสอน และการบริหารการวัดและประเมินผลในวิทยาลัยพยาบาล) หรือไม่ อย่างไร
.....

24. บุคลากรของท่านให้ความสนใจต่อกิจกรรม และโครงการต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
วิชาการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้หรือไม่
.....
25. องค์กรของท่านมีบุคลากรที่มีความสามารถ และศักยภาพในการสร้างความรู้ และนวัตกรรม
ทางวิชาการให้กับองค์กร หรือไม่
.....
26. องค์กรของท่านมีข้อจำกัดในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านวิชาการหรือไม่
.....
27. องค์กรของท่านมีข้อจำกัดในด้านการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านวิชาการไปใช้ประโยชน์
หรือไม่
.....
28. องค์กรของท่านมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร
.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อ การวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ
ความรู้ของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ที่ดี และประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล และตอนที่ 2 การดำเนินการจัดการความรู้โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรมีศรี
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์.....เริ่มเวลา.....สิ้นสุดเวลา.....

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี
3. วุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน
 น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11 - 15 ปี 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 วิธีการของการจัดการความรู้

1. ท่านมีวิสัยทัศน์องค์กร/พันธกิจ/นโยบาย/วิสัยทัศน์การจัดการความรู้/แผนกลยุทธ์ และการบริหารกลยุทธ์หรือไม่

2. ความเป็นมาของการนำการจัดการความรู้เข้ามาใช้ในองค์กร

3. แนวคิด/ทฤษฎีของการจัดการความรู้ที่ท่านนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หรือเป็นการประยุกต์ใช้หลายแนวคิด/ทฤษฎี

4. ปัญหา หรืออุปสรรคและวิธีการในการแก้ปัญหาในการดำเนินการจัดการความรู้

5. กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยสนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ

6. สิ่งอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมให้การดำเนินการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ
.....
7. องค์กรของท่านมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้โดยวิธีการใด
.....
8. บุคลากรมีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และนวัตกรรมหรือไม่
.....
9. ข้อจำกัดในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้มีหรือไม่
.....
10. ผู้บริหาร/วัฒนธรรมองค์กร/แรงจูงใจ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของพนักงานมีผลต่อการจัดการความรู้อย่างไร
.....
11. วิธีการ/ กระบวนการ/ เทคนิคของการจัดการความรู้ที่ดีและประสบความสำเร็จที่องค์กรท่านใช้ในการดำเนินการคืออะไร
.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ
ความรู้ของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล และ ตอนที่ 2 การสร้างเครือข่าย โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ต่อไป ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรมีศรี

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์..... เริ่มเวลา..... สิ้นสุดเวลา.....

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี
3. วุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน
 น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

ตอนที่ 2 วิธีการสร้างเครือข่าย

1. ความเป็นมา/เป้าหมาย/วิสัยทัศน์/แผนยุทธศาสตร์และการบริหารกลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายคืออะไร

2. แนวคิด/ทฤษฎีของการสร้างเครือข่ายใดที่ท่านนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3. ในการดำเนินการสร้างเครือข่ายมีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ และท่านแก้ปัญหาโดยวิธีใด

4. กิจกรรมหรือโครงการใดที่ช่วยสนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ

5. องค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมให้เครือข่ายประสบความสำเร็จอะไรบ้าง

6. องค์กรของท่านมีผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้ความรู้หรือไม่ โดยวิธีการใด

7. การทำ MOU ร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษา มีวิธีการอย่างไร
.....
8. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการของเครือข่ายได้มาจากที่ใด
.....
9. วิธีการในการประชาสัมพันธ์เครือข่ายอุดมศึกษา ทำในรูปแบบใด
.....
10. วิธีการจัดระบบให้กลุ่มองค์กรที่เป็นสมาชิกเครือข่าย ดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ทำอย่างไร
.....
11. การจับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในเครือข่ายเป็นอย่างไร
.....
12. มีการจัดระบบการติดต่อสื่อสาร/ ระบบสารสนเทศระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างไร
.....
13. มีการจัดระบบการเรียนรู้ร่วมกันอย่างไร
.....
14. ท่านมีวิธีอำนวยการรักษาเครือข่ายอย่างไร
.....
15. วิธีการ/ กระบวนการ/ เทคนิคการสร้างเครือข่ายที่ดีและประสบความสำเร็จควรเป็นอย่างไร
.....

แบบสังเกตเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ
ความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง ในการใช้แบบสังเกตฉบับนี้ เพื่อการสำรวจสภาพแวดล้อมทั่วไป ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลผลิตของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสังเกตซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ
สำรวจด้วยตนเอง

ชื่อสถาบัน.....จังหวัด.....
วัน เดือน ปี...../...../.....

**แบบสังเกตสภาพแวดล้อมทั่วไป ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลผลิต
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม**

รายการ	สิ่งที่พบจากการสังเกต	หมายเหตุ
1. สภาพแวดล้อมทั่วไป		
2. ด้านปัจจัยนำเข้า		
- บุคลากร		
- งบประมาณ		
- อุปกรณ์การสอน		
- เทคโนโลยีสารสนเทศ		
- ทรัพยากรด้านเวลา		

รายการ	สิ่งที่พบจากการสังเกต	หมายเหตุ
- แหล่งเรียนรู้		
3. ด้านกระบวนการ		
3.1 เป้าหมายและค่านิยม		
3.2 เทคนิค - องค์ความรู้ - หลักสูตร - เทคนิคการทำงาน		
3.3 จิตสังคม - ทรัพยากรบุคคล - แรงจูงใจ - ภาวะผู้นำ - การติดต่อสื่อสาร		
3.4 โครงสร้าง		
3.5 การบริหารจัดการ - การวางแผน - การตัดสินใจ - การปฏิบัติงาน - การควบคุม		
4. ผลผลิต		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการ
ความรู้ของวิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับ สภาพ
ปัญหา และความต้องการการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยผู้บริหารและ
อาจารย์พยาบาล

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 ปัญหาหรือข้อจำกัดการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้
ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 4 ความต้องการในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด
การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้เป็นข้อเท็จจริง ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้
ผู้วิจัยนำมาประมวลผลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด
การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม การวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรเมศรี

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำในช่องว่างและกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสภาพปัจจุบันของท่าน

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ
 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
 รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล / ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา / หัวหน้ากองการศึกษา / หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 รองผู้อำนวยการกองการศึกษา / รองหัวหน้ากองการศึกษา / รองหัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 หัวหน้าภาควิชา
 รองหัวหน้าภาควิชา / ผู้ช่วยหัวหน้าภาควิชา
 อาจารย์พยาบาล
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน
 น้อยกว่า 1ปี 1 - 5 ปี 6-10 ปี
 11-15ปี 16 - 20 ปี มากกว่า 20 ปี
6. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

**ตอนที่ 2 สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของ
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม**

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กรของท่าน

1. การบริหารงานวิชาการในองค์กรของท่านครอบคลุมงานด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () การบริหารหลักสูตร
 - () การจัดการเรียนการสอน
 - () การบริหารสื่อและวัสดุทัศนูปกรณ์
 - () การนิเทศการศึกษา
 - () การวัดและการประเมินผล
 - () การประกันคุณภาพการศึกษา
 - () อื่นๆ(โปรดระบุ).....
2. วิธีที่องค์กรของท่านใช้ในการประเมินผลความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () ตรวจสอบจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพยาบาลศาสตร์
 - () ตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการในแผนงานวิชาการ
 - () สอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ผู้สอน
 - () สอบถามความคิดเห็นจากผู้รับบริการ เช่น ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต
 - () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

การบริหารหลักสูตร

3. องค์กรของท่านมีการกำหนดสิ่งใดที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 - () กำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้
 - () กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน
 - () จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนด
 - () กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร
 - () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

4. ความรู้ด้านการบริหารหลักสูตรเรื่องใดที่ท่านต้องเรียนรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน
 - () การใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน
 - () การสร้างและการนำหลักสูตรไปใช้
 - () การวัดและประเมินผลหลักสูตร
 - () การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. กิจกรรมและโครงการใดที่ช่วยสนับสนุนให้ท่านสามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บ
 - () การสร้างศูนย์ความสามารถ/ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ
 - () การจัดทำรายงานผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร
 - () จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - () เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
6. ในองค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้บุคลากรแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () สมุดรายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร
 - () เครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - () อินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - () ห้องสมุด
 - () ห้องสมุดออนไลน์
 - () คู่มือบันทึกกระบวนการทำงานเกี่ยวกับหลักสูตร
 - () โปรแกรมช่วยค้นหาหัวข้อความรู้ที่ต้องการ
 - () แผนที่ความรู้
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

การจัดการเรียนการสอน

12. ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเรื่องใดที่ท่านต้องเรียนรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน
 - () การใช้สื่อและสื่อดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน
 - () การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ
 - () การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - () การวัดและประเมินผล
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
13. กิจกรรมและโครงการใดที่ช่วยสนับสนุนให้ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์
 - () การจัดทำแผนที่ความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน
 - () การสร้างศูนย์ความสามารถ/ ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ
 - () การจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์
 - () การจัดทำสมุดรายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่ออำนวยความสะดวกในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็น
 - () จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - () การประชุม/สัมมนา
 - () เอกสาร/บทความ
 - () การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการระหว่างอาจารย์ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
 - () เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
14. ในองค์กรของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () สมุดรายนามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา
 - () เครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - () อินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - () ห้องสมุด
 - () ห้องสมุดออนไลน์

การบริหารสื่อและสารสนเทศศึกษา

20. ความรู้ด้านสื่อและสารสนเทศศึกษาเรื่องใดที่ท่านต้องเรียนรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน
 - () การใช้สื่อและสารสนเทศศึกษานิติต่างๆ
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
21. กิจกรรมและโครงการใดที่ช่วยสนับสนุนให้ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศศึกษา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์
 - () การจัดประชุม/สัมมนา
 - () การสร้างศูนย์ความสามารถ/ศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อและสารสนเทศศึกษา
- สื่อและสารสนเทศศึกษา
- () การจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์
 - () จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - () เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
22. โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศศึกษาใดบ้างที่องค์กรของท่านจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ท่านเกิดการสร้างความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์
 - () โครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร เช่นระบบ LAN, intranet เป็นต้น
 - () โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร
 - () การสอนงานโดยหัวหน้างาน
 - () การอบรมในงาน
 - () การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับองค์กร
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
23. องค์กรของท่านมีการนำความรู้ด้านสื่อและสารสนเทศศึกษาที่มีไปจัดเก็บเพื่อให้บุคลากรคนอื่นสามารถสืบค้นนำไปใช้ประโยชน์หรือไม่
- | | | |
|-------------------|---------------------------|-----------------------|
| () ไม่มีเลย (0%) | () มีเล็กน้อย (1-25%) | () มีปานกลาง(26-50%) |
| () มีมาก(51-75%) | () มีมากที่สุด (76-100%) | |

24. ท่านสามารถสืบค้นความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศจากแหล่งใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () ห้องคอมพิวเตอร์
 - () ห้องสมุดขององค์กร
 - () ห้องสื่อและสารสนเทศขององค์กร
 - () อินทราเน็ตขององค์กร
 - () เครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - () วิทยานามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
25. วิธีการและกิจกรรมใดที่ท่านใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้ทางด้านสื่อและสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การสอนงานโดยหัวหน้างาน
 - () การสนทนากับเพื่อนร่วมงาน
 - () การสัมมนา
 - () ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านอินเทอร์เน็ต
 - () การสนทนาผ่านเครือข่าย
 - () การอบรมในงาน
 - () เรียนผ่านระบบอินทราเน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กร
 - () อื่นๆ.....

ด้านการนิเทศการสอน

26. องค์กรของท่านมีการกำหนดสิ่งใดที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () กำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้
 - () กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน
 - () จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้
 - () กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร
 - () อื่นๆ(โปรดระบุ).....

27. ในองค์กรของท่านมีกิจกรรมและโครงการช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การจัดฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์
 - () การจัดทำแผนที่ความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอน
 - () การสร้างศูนย์ความสามารถ/ศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ
 - () จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบการนิเทศการสอน
 - () การจัดทำรายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร
 - () เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้
 - () จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - () จัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศการสอนเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
28. โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนใดบ้างที่องค์กรของท่านจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการสร้างความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์
 - () โครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร
 - () โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร
 - () การสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับองค์กร
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
29. ท่านมีทักษะและความสามารถในการจัดเก็บ และสืบค้นความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนหรือไม่
- () ไม่ได้เลย (0%) () ได้เล็กน้อย (1-25%) () ได้ปานกลาง (26-50%)
- () ได้มาก (51-75%) () ได้มากที่สุด (76-100%)
- ท่านทราบได้อย่างไร.....
30. วิธีการและกิจกรรมใดที่องค์กรของท่านใช้ในการถ่ายโอนและนำความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนไปใช้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การสอนงานโดยหัวหน้างาน
 - () การสัมมนา
 - () ระบบคอนเฟอร์เรนซ์ผ่านอินเทอร์เน็ต
 - () การสนทนาผ่านเครือข่าย

- () การอบรมในงาน
- () เรียนผ่านระบบอินทราเน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กร
- () อื่นๆ.....

ด้านการวัดและประเมินผล

31. องค์กรของท่านมีการกำหนดสิ่งที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () กำหนดเป็นนโยบายให้ทุกคนช่วยกันกำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้
 - () กำหนดจากคำบรรยายลักษณะงาน
 - () จัดตั้งคณะทำงานเป็นผู้กำหนดสิ่งที่จะต้องเรียนรู้
 - () กำหนดจากขีดความสามารถของบุคลากร
 - () อื่นๆ(โปรดระบุ).....
32. กิจกรรมและโครงการใดที่ช่วยสนับสนุนให้ท่านแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การฝึกอบรมผ่านเว็บไซต์
 - () การจัดทำแผนที่ความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวัดและประเมินผล
 - () การสร้างศูนย์ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ
 - () การจัดการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์
 - () การจัดทำรายนามผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรในแต่ละสาขาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการสืบค้นความชำนาญที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กร
 - () จัดทำฐานข้อมูลผ่านเครือข่ายอินทราเน็ตขององค์กร
 - () เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเข้ามาให้ความรู้
 - () จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - () จัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการวัดและประเมินผลเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
33. โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลใดที่องค์กรของท่านจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ท่านเกิดการสร้างความรู้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์
 - () โครงการเครือข่าย IT เพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร
 - () โครงการพัฒนาทักษะของบุคลากร

37. ท่านให้ความสำคัญต่อกิจกรรม และโครงการต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ หรือไม่
 () ไม่สนใจ () สนใจ
38. ท่านมีความสามารถและศักยภาพในการสร้างความรู้และนวัตกรรมทางวิชาการให้กับองค์กรหรือไม่
 () ไม่มี () มี
39. องค์กรของท่านมีปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการหรือไม่
 (ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 40)
 () ไม่มี () มี
40. องค์กรของท่านมีปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการเรื่องใดบ้าง
 () ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้
 () ไม่มีสถานที่ในการจัดเก็บความรู้เพียงพอ
 () ไม่มีระบบที่ง่ายต่อการสืบค้น
 () ไม่มีการกลั่นกรองสารสนเทศ ก่อนนำมาจัดเก็บเป็นความรู้ขององค์กร
 () ขาดแคลนเทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
41. ท่านมีปัญหาในด้านการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการหรือไม่
 (ถ้ามี กรุณาตอบข้อ 42)
 () ไม่มี () มี
42. ท่านมีปัญหาใดในการถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการ
 () ไม่สามารถสอนงานกันได้
 () ไม่สามารถนำความรู้ทางด้านวิชาการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับงานได้
 () ไม่มีเวลาถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
 () การเรียนการสอนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต และอินเทอร์เน็ตขององค์กรไม่ได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชาการระหว่างกัน
 () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 4 ความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ในองค์กรของท่าน ทั้งนี้การตอบคำถามแต่ละข้อสามารถเลือกตอบได้หลายตัวเลือก

43. ท่านมีความต้องการในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานวิชาการทั้งภายในและภายนอกเพื่อดำเนินการด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพ หรือไม่ (หากต้องการโปรดตอบข้อ 44)
- () ไม่ต้องการ () ต้องการ
44. เหตุใดท่านต้องการที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () เพื่อดำเนินการจัดการความรู้ด้านการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
- () เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร
- () เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร
- () เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- () เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
45. ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพให้สามารถแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ สืบค้นและจัดเก็บความรู้ รวมทั้งถ่ายโอนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการบริหารงานวิชาการด้วยวิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้คำแนะนำ/ คำปรึกษา
- () จัดฝึกอบรมผ่านเครือข่าย
- () จัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่นระบบ LAN และอินเทอร์เน็ตองค์กร
- () จัดตั้งฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- () จัดทำห้องสมุดออนไลน์
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

46. ท่านต้องการโครงการหรือกิจกรรมใดบ้างเพื่อสนับสนุนให้เกิดการแสวงหาความรู้ สร้างความรู้และนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
- () การฝึกอบรมผ่านเว็บ
 - () e – Learning
 - () e- book
 - () เครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่นระบบ LAN และอินเทอร์เน็ต
 - () จัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice)
 - () การสนทนาผ่านเครือข่าย
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
47. ข้อใดที่องค์การของท่านต้องการเพื่อการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ทางด้านงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการกลั่นกรองสารสนเทศ
 - () เทคโนโลยี และซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยช่วยสนับสนุนเพื่อการจัดเก็บและสืบค้นที่เป็นระบบ
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....
48. โครงการหรือกิจกรรมประเภทใดที่ท่านต้องการเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ทางด้านการบริหารงานวิชาการให้กับเพื่อนอาจารย์ไปประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () การสอนงาน
 - () การฝึกอบรมผ่านเว็บ
 - () การประชุมผ่านเครือข่าย
 - () จัดตั้งเครือข่าย IT ภายในองค์กร เช่นระบบ LAN และอินเทอร์เน็ตองค์กร
 - () จัดตั้งชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice)
 - () จัดทำกระดานข่าวอิเล็กทรอนิกส์
 - () การจัดเสวนาทางวิชาการ
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์

นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรมีศรี

นิติศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบประเมินเพื่อตรวจสอบรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการ
ตามแนวทางการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวทางการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
2. แบบประเมินฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวทางการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

3. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์โปรดพิจารณารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวทางการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้ โดยอ่านข้อความในแบบประเมินแต่ละข้อและกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ในด้านความเหมาะสม ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ในด้านความเป็นไปได้ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4. ข้อมูลจากแบบประเมินฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิจัยเท่านั้น โดยเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ความคิดเห็นใดๆของท่านผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการวิจัย

นาวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรมีศรี
นิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.5 การบริหารจัดการเครือข่าย										
1) การวางแผน										
2) การจัดองค์กร										
3) การดำเนินงาน										
4) การควบคุม / ประเมินผล										
3. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้										
3.1 สำหรับผู้บริหาร										
3.2 สำหรับผู้ปฏิบัติ										
4. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ										
4.1 ความชัดเจนของการทำงานแบบเครือข่ายและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน										
4.2 การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง										
4.3 ระบบเทคโนโลยีที่สามารถใช้งานได้ง่าย										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ที่มาของรูปแบบ

.....

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

.....

3. แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

.....

4. เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของการใช้รูปแบบ

.....

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางวาโทหญิงสอาดจิต เพ็ชรมีศรี เกิดวันที่ 22 พฤษภาคม 2504 ที่จังหวัดเพชรบุรี สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย(เทียบเท่าปริญญาตรี) จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ เมื่อปีการศึกษา 2526 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2538 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันรับราชการอยู่ที่วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ กองการศึกษา กรมแพทย์ทหารเรือ