แผนการจัดการความรู้
แผนระยะยาว และ แผนปฏิบัติการประจำปี
เพื่อพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์

สู่การเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

สืบเนื่องจากพระราชพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ใน ด้านต่างๆเพื่อนำ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน คณะพยาบาลศาสตร์ตระหนักในหน้าที่ที่จะพัฒนาและนำคณะฯสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) นี้ขึ้น

คณะกรรมการจัดการความรู้
คณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปรัชญา

ความรู้คู่คุณธรรม นำชีวิตสู่สังคม

ปณิธาน

มุ่งมั่นผลิตบัณฑิตทางด้านสุขภาพที่มีความรู้คู่คุณธรรม สร้างสรรค์งานวิจัย ให้บริการชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ ในการผลิตบุคลากรทางด้านสุขภาพ ที่มีความรู้คู่คุณธรรมบนพื้นฐานของการวิจัยเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในระดับชุมชน ระดับชาติและนานาชาติ

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม สอดคล้องกับความต้องการของชาติและนานาชาติ
2. สร้างผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ คุณภาพการเรียนการสอน การบริการพยาบาล เพิ่มศักยภาพการดูแลตนเองของประชาชน และการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของประเทศ
3. บริการวิชาการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป ประชาชนเฉพาะกลุ่มและบุคลากรในวิชาชีพทางด้านสุขภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
4. เสริมสร้างและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพและนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์
6. บริหารจัดการองค์กรด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

1. ผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในระดับชาติทั้งสังคมเมืองและสังคมระดับนานาชาติ
2. สร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อให้เกิดทั้งองค์ความรู้ใหม่ ในศาสตร์ทางการพยาบาล และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้จริงและแพร่หลาย
3. ให้บริการวิชาการที่มีคุณภาพใช้ประโยชน์ได้จริงแก่ประชาชน สังคม และบุคลากรในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
4. อนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปะและวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของไทย
5. บริหารจัดการองค์กรด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร สนับสนุนการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในคณะฯ
6. มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ควบคู่ไปกับการดำเนินภารกิจต่างๆ ของคณะพยาบาลศาสตร์

การดำเนินการเพื่อนำคณะพยาบาลศาสตร์สู่องค์กรเรียนรู้

เครื่องมือ ในการนำคณะพยาบาลศาสตร์สู่องค์การเรียนรู้ คือ การจัดการความรู้

นโยบายการจัดการความรู้คณะพยาบาลศาสตร์

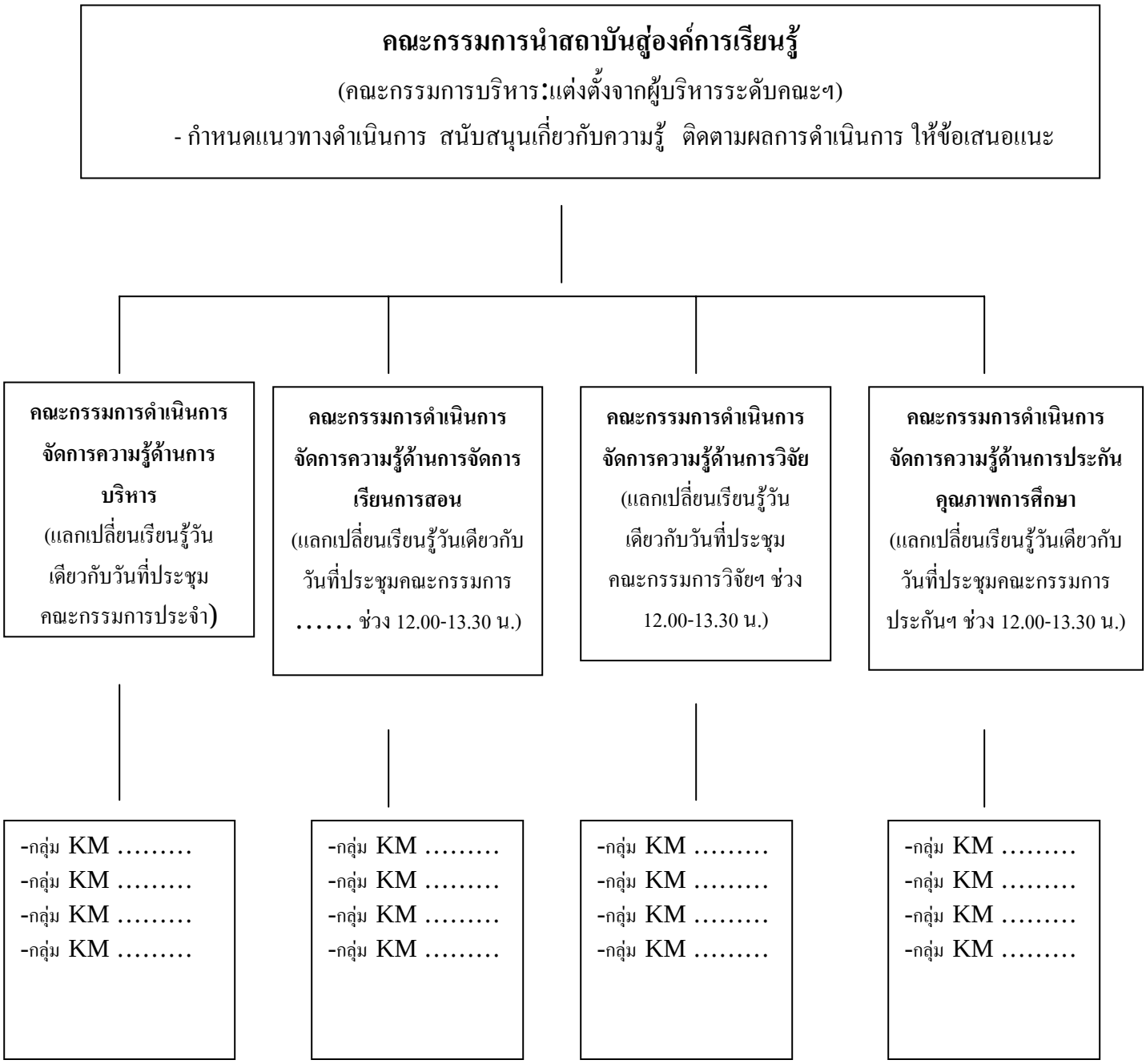
1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของบุคลากร ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกระดับ ทุกส่วนงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดการความรู้ของส่วนงาน
3. สนับสนุนให้บุคคลากรทุกส่วนงาน เข้ามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสร้างเครือข่ายเพื่อการนำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อคณะพยาบาลศาสตร์
4. สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นทุนทางปัญญา สามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กร โดยการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลเรียนรู้ ที่มีทักษะและทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ร่วมกัน จนสามารถยกระดับความรู้ที่เกิดขึ้นเป็นคลังความรู้ ของคณะพยาบาลศาสตร์ได้

ขอบเขตการจัดการความรู้ ของคณะพยาบาลศาสตร์

ตามข้อมูลข้างต้น คณะพยาบาลศาสตร์มีพันธกิจสำคัญ 4 อย่าง และมีการบริหารจัดการที่ต้องการดำเนินการอย่างมีคุณภาพ จึงได้พิจารณากำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ **โดยให้ความสำคัญกับ ความรู้ที่สำคัญต่อองค์กร คือความรู้ที่จะทำให้คณะฯดำเนินพันธกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์**

จึงกำหนดขอบเขตการจัดการความรู้ในเรื่องต่อไปนี้ และวางแผนดำเนินการให้ครบทุกเรื่องภายใน 5 ปี และแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการ ครบทุกเรื่อง ได้แก่

1. การบริหาร
2. การจัดการเรียนการสอน
3. การวิจัย
4. การประกันคุณภาพการศึกษา



สำหรับปีการศึกษา 2552 กำหนดเลือกให้มีการดำเนินการ 2 เรื่อง ได้แก่

1. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. การจัดการความรู้เกี่ยวกับการวิจัย

และวางแผนการดำเนินการจัดการความรู้ประจำปีการศึกษา 2552 ดังนี้

แผนการจัดการความรู้บุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์
ประจำปี 2552

กิจกรรม	ปี 2552								ปี 2553				
	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	ตค.	พย.	ธค	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.
1. ทบทวนและประเมินการจัดการความรู้ของคณะฯ				✓									
2. จัดทำแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้					✓								
3. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้					✓								
4. จัดโครงการให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้									✓				
5. ฝึกปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้										✓			
6. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน						←	—	—	—	—	—	→	
7. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน						←	—	—	—	—	—	—	→
8. ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้		✓						←	—	—	—	—	→

แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์

โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ว ด ป.ดำเนินการ	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
1. ทบทวนและประเมินการจัดการความรู้ของคณะฯ	คณะกรรมการประจำคณะฯ	ส.ค.2552	ทราบระดับการจัดการความรู้ของคณะที่ผ่านมา	-มีการดำเนินการทบทวน/ประเมินฯในคณะกรรมการระดับคณะฯ
2. จัดทำแผนการดำเนินงานการจัดการความรู้	คณะกรรมการประจำคณะฯ/คณะกรรมการจัดการความรู้คณะฯ	ก.ย.2552	มีแนวทางการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ของคณะฯ	-มีแผนการจัดการความรู้ของคณะฯ
3. แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้	คณบดี	ก.ย.2552	-มีผู้รับผิดชอบดำเนินการการจัดการความรู้ คณะพยาบาลศาสตร์	-มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้
4. จัดโครงการให้ความรู้เรื่องการจัดการความรู้	รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา	ม.ค.2553	-บุคลากรของคณะฯมีความรู้ในการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น	-มีการจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้
5. ฝึกปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา	ก.พ.2553	-บุคลากรของคณะฯมีความรู้ในการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น	-มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	คณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน	ต.ค.2552-พ.ค. 2553	-เริ่มต้นทดลองการดำเนินการจัดการความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	-มีการเริ่มดำเนินการฯ
7. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	คณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้ด้านการวิจัย	ต.ค.2552-พ.ค. 2553	-เริ่มต้นทดลองการดำเนินการจัดการความรู้ด้านการวิจัย	-มีการเริ่มดำเนินการฯ
8. ติดตามและประเมินผลการจัดการความรู้	คณะกรรมการประจำคณะฯ	พ.ย.2552-พ.ค 2553	-ติดตามความคืบหน้าการดำเนินการจัดการความรู้	-มีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ

องค์กรแห่งการเรียนรู้

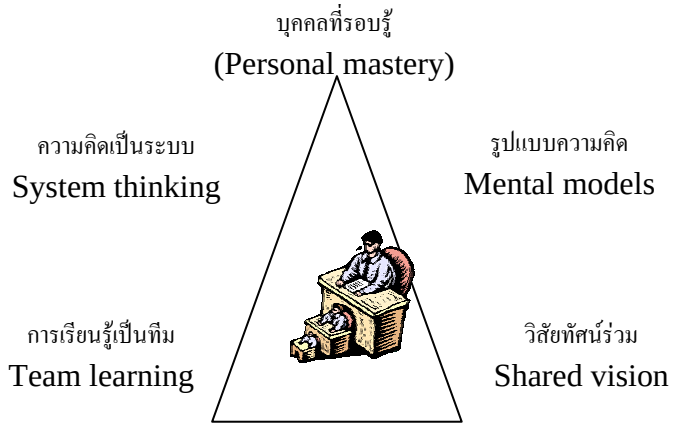
องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในทุกระดับ ทั้งปัจเจกบุคคลและส่วนรวม เพิ่มความสามารถอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะผลิตผลงานที่ปรารถนา

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ผู้คนต่างขยายขีดความสามารถเพื่อสร้างผลงานที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและผู้คนในองค์กรต้องการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง[i]

องค์กรเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของตนเองและขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา[ii]

โดยการจะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น Peter M. Senge กล่าวว่าต้องมีวินัยที่สำคัญ ๕ ประการ [iii]คือ

รูปที่ ๑



๑.๑ บุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) Senge กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลเรียนรู้ไม่ได้เป็นสิ่งประกันว่าองค์กรจะมีการเรียนรู้ แต่การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นต่อต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น ดังนั้นการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลจึงเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอยู่เสมอโดยการพัฒนาควรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง รูปแบบของการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (work place learning) หรือการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการทำงาน (on the job learning) อีกทั้งบุคคลควรทราบถึงความเป็นตนเอง ทราบขีดความสามารถและวิสัยทัศน์แห่งตน และควรสามารถจัดการช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ของตนเองกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในองค์กร

๑.๒ รูปแบบความคิด (mental models) รูปแบบความคิดของบุคคลมีอิทธิพลต่อความเป็นไปของโลกและแนวทางการปฏิบัติของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงควรมีการฝึกให้บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ (วิสัยทัศน์ตนเอง) กับสิ่งที่องค์กรต้องการ (วิสัยทัศน์ขององค์กร) ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารควรเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันอันทำให้คนในองค์กรมีแนวความคิดไปในแนวทางเดียวกัน และนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

๑.๓ วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) จุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการผลักดันให้บุคคลในองค์กรทุกคนมีข้อสัญญาผูกมัดโดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร[iv] ซึ่งสิ่งดังกล่าวเกิดขึ้นได้เนื่องจากการแลกเปลี่ยนแนวความคิดซึ่งกันและกัน ในที่สุดจะนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ขององค์กรและวิสัยทัศน์ของบุคคล (ควรต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่บุคคลยึดถือ) ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันธ์มิใช่เพียงแค่การยอมทำตามเท่านั้น

๑.๔ การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ควรให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเก่งอยู่ผู้เดียวในองค์กร ควรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (อาจเป็นการพูดคุยกัน การอภิปรายร่วมกัน) ก่อให้เกิดเป็นความรู้ ความคิดร่วมกัน ภายในองค์กร การดำเนินการอาจตั้งเป็นทีมเรียนรู้เพื่อพิจารณาความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งสภาพความเป็นไปภายในองค์กร เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและนำไปสู่ข้อกำหนดในการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

อนึ่ง รูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เป็นทีมนั้น ต้องอาศัยรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (Two way communication) ลักษณะการบริหารต้องอาศัยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ลักษณะการบริหารงานแบบ คำสั่งและควบคุมเป็นหลักจะไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เป็นทีมได้

๑.๕ ความคิดเป็นระบบ (system thinking) เป็นวินัยข้อที่สำคัญมาก มีลักษณะคือการพิจารณาองค์กรต้องพิจารณาในรูปแบบองค์รวมขององค์กร ไม่ควรพิจารณาแต่เพียงปัจเจกบุคคลเท่านั้น มีกรอบแนวความคิดคือ ๑) คิดเป็นกลยุทธ์ เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้ (อาจประยุกต์ใช้ SWOT analysis) ๒) คิดทันการณ์ การคิดควรทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์ ๓) เล็งเห็นโอกาส การคิดไม่เพียงแต่การคิดในปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้ (พ.ท.หญิง อโณมา คงตะแบก)

[i] Peter m. Senge “The Fifth Discipline: The Art and The Learning Organization” อ้างในพ.อ.หญิง ดร. อรนันท์ หาญยุทธ “นโยบาย: การพัฒนากองทัพให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” เอกสารประกอบการสัมมนา การพัฒนาระบบการศึกษาของกระทรวงกลาโหม สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการทหารสูงสุด วันที่ ๒๗–๒๘ กุมพาพันธ์ ๒๕๔๕ หน้า ๒

ธเนศ ขำเกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี 25,137(กุมภาพันธ์-มีนาคม, 2541) : 171-174.

[iii] Peter m. Senge “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” (New York : Doubleday,๑๙๙๐)

[iv] Http: www.thai.net/rdcdd/cdforum/cd forum ๔๓๐๑.htm