

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของ อาจารย์พยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ มีการดำเนินการวิจัย 2 ส่วนสำคัญ คือ การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ และการศึกษาประสิทธิผล ของรูปแบบ โดยมีกระบวนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ขั้นแรกเป็นการสร้างรูปแบบเริ่มต้น ในการสร้าง ความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล และการตรวจสอบรูปแบบเริ่มต้น ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำรูปแบบเริ่มต้น ไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ โดยมี ประชากร คือ อาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 29 แห่ง จำนวน 1,000 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกวิทยาลัยพยาบาล 1 แห่ง คือ วิทยาลัย พยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี มีจำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 51 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.20 มีอายุในช่วง 31 - 40 ปี และช่วง 41 - 50 ปี ในจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 33.30 การศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 76.50 ประสบการณ์การเป็นอาจารย์ พยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11 - 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 35.30 และขั้นตอนสุดท้ายเป็นการพัฒนา และนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. รูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล
2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล โดยมีรายละเอียด ในแต่ละตอน ดังนี้

1. รูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

ผลการวิจัยเพื่อการพัฒนา รูปแบบ การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

สรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบ ของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

องค์ประกอบ ของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 1.1.1 วัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning

Organization)

วัฒนธรรมองค์กร ต้องเป็นวัฒนธรรมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการพัฒนาระบบความเชื่อและค่านิยมขึ้นมาภายในองค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการที่สถาบันจะสามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมปัจจุบัน สถาบันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรมองค์กรจำเป็นต้องทำให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตในการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้กับบุคคลอื่น โดยให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น ตลอดจนการสร้างบรรยากาศของการเปิดใจกว้างและความไว้วางใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นวัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้สถาบันอุดมศึกษามีพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.1.2 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ในองค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์กรมาร่วมมือกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ร่วมกันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน รวมทั้งการได้รับความไว้วางใจ และความมีอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างความรู้ใหม่ขึ้นภายในองค์กร

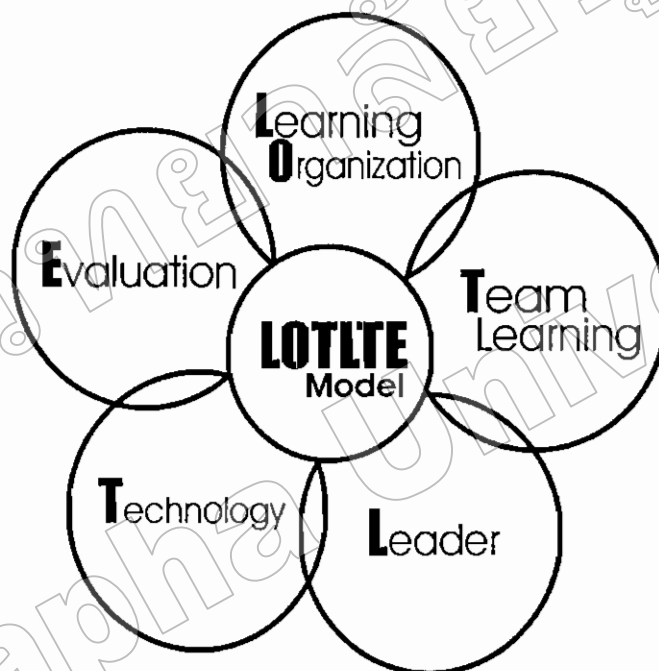
1.1.3 ผู้นำ (Leader) ผู้นำในการสร้างความรู้จากการปฏิบัตินี้ หมายถึง ผู้นำ ที่ทำหน้าที่ในการนำทีมในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดัน จูงใจ และให้การสนับสนุนสมาชิกในทีม ให้มีความตระหนักถึงคุณค่าและความจำเป็นของการสร้างความรู้ โดยต้องเป็นผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำทีมและสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สำหรับผู้นำในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้นำทีมในการสร้างความรู้ ของแต่ละทีม

1.1.4 เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยการในสืบค้นความรู้ และช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ในการรวบรวม และจัดระบบให้ได้สารสนเทศที่ต้องการ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการในการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้เพื่อรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์ออกมาเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ซึ่งการพัฒนาแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่จะช่วยในการสื่อสารข้อมูล และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เครื่องมือเหล่านี้จะต้องทำให้การสื่อสารข้อมูลระหว่างกันและกัน เป็นไปได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว และง่ายต่อการนำไปใช้

1.1.5 การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการประเมินผลคุณลักษณะต่าง ๆ สำหรับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการของการสร้างความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์

ระหว่างความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน ซึ่งเรียกปฏิสัมพันธ์ ของความรู้ทั้ง 2 แบบว่า การเปลี่ยนแปลงความรู้ ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงความรู้นี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบกระบวนการเพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการ อีกครั้งหนึ่ง รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลงานที่ได้จากกระบวนการนี้ด้วย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ เป็นรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาลเรียกว่า “LOTLTE Model” ดังแผนภาพ



ภาพที่ 6 รูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล (LOTLTE Model)

1.2 ขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

ขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.2.1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ อย่างคร่าว ๆ ก่อนที่จะเริ่มดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้โดยครอบคลุมถึงการสร้างแรงจูงใจ การสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย การเตรียมวิทยากรกระบวนการ และการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

1.2.2 การตั้งทีมสร้างความรู้ เป็นขั้นตอนของการแต่งตั้งทีมสร้างความรู้ ซึ่งการแต่งตั้งทีมสร้างความรู้ก็เพื่อ ให้มีสมาชิกทุกคนได้ร่วมมือกัน มีการประสานการทำงานร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนิน การสร้างความรู้ขององค์กร ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการคัดเลือกสมาชิกทีมและการแต่งตั้งผู้นำทีม และการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม รวมทั้งวิทยากรกระบวนการด้วย

1.2.3 การกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการ เป็นขั้นตอนของการกำหนดประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันนำเสนอประเด็นปัญหา ซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องหาหนทางในการแก้ไข หรือเป็นความรู้ที่องค์กรมีความต้องการที่จะสร้างขึ้นมาใหม่ เพื่อนำไปใช้และเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งในการกำหนดประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการนี้อาจมีประเด็นที่สนใจมากมายหลายเรื่อง แต่จำเป็นต้องเลือกประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดมาปฏิบัติก่อน ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการนำเสนอประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการสร้าง และการคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการสร้างในภาพรวมขององค์กร

1.2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เป็นขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการตั้งคำถาม และการสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการร่วมกันคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการที่เป็นที่สนใจร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในทีม การใช้กระบวนการซักถามและการสะท้อนการเรียนรู้ถึงวิธีการที่ปฏิบัติอยู่ และการบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

1.2.5 การสร้างแนวคิด และการตรวจสอบความถูกต้องของแนวคิด เป็นขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติและการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ เพื่อให้สมาชิกได้ระดมสมองและอภิปรายร่วมกัน ในการคัดเลือกองค์ความรู้และแนวทางการดำเนินการที่จะนำไปใช้ และมีการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ก่อนที่จะสรุปเป็นองค์ความรู้และแผนการดำเนินการที่จะนำไปใช้ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้สมาชิกในทีมรับรู้ร่วมกัน การระดมสมองร่วมกันเพื่อเสนอความรู้ปฏิบัติ และแนวทางในการดำเนินการ การอภิปรายร่วมกันเพื่อคัดเลือกความรู้ปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ปฏิบัติ และการบันทึกความรู้ปฏิบัติที่ได้

1.2.6 การสร้างหรือค้นหาต้นแบบความรู้ปฏิบัติ เป็นขั้นตอนของการสร้างต้นแบบความรู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการรวมความรู้ปฏิบัติ องค์ประกอบ และขั้นตอนของการใช้ความรู้ปฏิบัตินั้น ๆ

โดยอาจทำออกมาในรูปแบบ ตัวอย่างการปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการเขียนต้นแบบความรู้ ปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกได้นำไปทดลองปฏิบัติใช้ได้

1.2.7 การนำความรู้ปฏิบัติไปทดลองใช้ เป็นขั้นตอนของการนำความรู้ปฏิบัติไป ทดลองปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงการนำต้นแบบไปทดลองใช้ในการทำงานจริง และการอภิปราย ร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะภายหลังการนำต้นแบบไปทดลองใช้ ของสมาชิกภายในและภายนอกทีม

1.2.8 การสรุปและประเมินผล เป็นขั้นตอนของการสรุปผลที่ได้รับเมื่อสิ้นสุด กระบวนการ และการประเมินทั้งผลงานและกระบวนการของการสร้างความรู้ ขั้นตอนนี้ จะครอบคลุมถึงการสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการและการประเมินผล

2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

ผู้วิจัยได้ทดลองใช้รูปแบบเริ่มต้น เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบ การสร้างความรู้ จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล โดยทดลองใช้รูปแบบกับอาจารย์พยาบาล ที่วิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี จำนวน 51 คน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ระดับ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ คุณลักษณะ

การเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ และความคิดเห็น ที่มีต่อรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาลหลังการทดลองใช้รูปแบบ

2.1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ก่อนการทดลอง ใช้รูปแบบอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ คิดเป็นร้อยละ 45.10, 41.20 และ 13.70 ตามลำดับ หลังจากทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 72.50 และ 27.50 โดยไม่มีผู้ที่อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านองค์ประกอบของการสร้าง ความรู้จากการปฏิบัติ ก่อนการทดลองใช้รูปแบบอาจารย์พยาบาล มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ คิดเป็นร้อยละ 58.80, 33.40 และ 7.80 ตามลำดับ หลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับสูง และปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 82.40 และ 17.60 โดยไม่มีผู้ที่อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ก่อนการทดลอง ใช้รูปแบบอาจารย์พยาบาล มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ คิดเป็นร้อยละ 41.20, 45.10 และ 13.70 ตามลำดับ หลังการทดลองใช้รูปแบบอาจารย์พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ คิดเป็นร้อยละ 64.70, 29.40 และ 5.90 ตามลำดับ

2.1.2 คุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ก่อนการทดลองใช้รูปแบบอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมาก และระดับปานกลางเท่ากับ ร้อยละ 11.80, 68.60 และร้อยละ 19.60 ตามลำดับ ส่วนหลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลมีคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก เท่ากับ ร้อยละ 39.20 และร้อยละ 60.80

2.1.3 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ มีความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ เห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และระดับมาก เท่ากับร้อยละ 96.10 และร้อยละ 3.90

2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ และคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบ

2.2.1 หลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติสูงกว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ทั้งด้านองค์ประกอบของการสร้างความรู้ และด้านขั้นตอนของการสร้างความรู้ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

2.2.2 หลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ มีคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ การวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้ จากการพัฒนารูปแบบ การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ด้านองค์ประกอบ ของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่สรุปได้ว่า องค์ประกอบ ของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ผู้นำ (Leader) เทคโนโลยี (Technology) และการประเมินผล (Evaluation)

1.1 วัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

Senge (1994) และแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความรู้ของ Nonaka and Takeuchi (1995) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพื้นฐานของการที่จะพัฒนาองค์กรนั้น ๆ ให้มีความก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนา พันธกิจหลักขององค์กรต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการเรียนรู้จากกันและกันและเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองด้วย ทั้งนี้วัฒนธรรมต้องเป็นไปในลักษณะของวัฒนธรรมที่เป็น วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก ในองค์กร สร้างแรงบันดาลใจร่วมกันในการที่จะทำให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งเน้น การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในด้านการปรับแนวคิดและทัศนคติ การสร้างความไว้วางใจ และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อการพัฒนาาร่วมกัน การที่วัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กร แห่งการเรียนรู้ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความรู้จากการปฏิบัตินี้ สอดคล้องกับ แนวคิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990, p. 3) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นองค์กรที่มี บรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกองค์กรเกิดความปรารถนาและเกิดแรงบันดาลใจร่วมกัน ที่จะเรียนรู้และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกันทั้งองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002, p. 22) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มคนที่อยู่ในองค์กร โดยส่งเสริมให้สมาชิก มีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรอง เพื่อความเข้าใจในปัญหา สถานการณ์ รวมทั้งผลของ การดำเนินงานทั้งที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว จะช่วยทำให้สมาชิกมีการพัฒนางานที่ตนเอง รับผิดชอบอย่างค่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างไม่หยุดยั้ง ดังนั้นทุกองค์กร จึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้นี้ ต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ไปสู่วัฒนธรรมแนวราบและเปิดเผย ซึ่งจะทำให้เกิดการเกื้อกูลแก่กัน และกัน และไปสู่การเอื้ออาทรต่อกันและแบ่งปันกัน (วิจารณ์ พานิช, 2548, หน้า 100)

การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานจริง ดังเช่นที่ วิจารณ์ พานิช (2548, หน้า 114) กล่าวว่า การที่จะให้เกิด การสร้างความรู้หรือการจัดการความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติซึ่งเป็นความรู้ ส่วนใหญ่นั้น จะต้องให้มีบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเข้มข้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานจริง เพราะเป็นประสบการณ์ตรงที่ผู้ปฏิบัติได้รับความรู้จากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง สามารถ นำไปใช้ได้ ในสถานการณ์จริงที่ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ก็ต้องปฏิบัติเหมือนกัน

ในการที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กร เป็นวัฒนธรรมในลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแห่ง การเรียนรู้นั้น จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะเกิดวัฒนธรรมแบบนี้ได้นั้น อาจารย์พยาบาล ต้องมีแนวคิดและทัศนคติที่ต่อการเปลี่ยนแปลง ตระหนัก และเห็นคุณค่าและ ความสำคัญของการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติจริง

ให้กับสมาชิกคนอื่น รวมถึงมีความไว้วางใจ และมีแรงจูงใจที่จะร่วมสร้างความรู้และแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ อีกด้วย การที่จะทำให้อาจารย์พยาบาลมีแนวคิดและทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้ และการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ นั้น จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ มีการ สัมมนาให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และยังเป็น การส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีแนวคิดและทัศนคติที่ดี รวมทั้งมีแนวทางในการสร้าง ความรู้จากการปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ได้ความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง สถานการณ์ จริง ซึ่งจะเป็นประ โยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิศา พันภัก (2544, หน้า 98) ที่พบว่า ก่อนที่จะมีการดำเนินการจัดการความรู้ ควรทำให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจ คุณค่าและความจำเป็นของการจัดการความรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า การที่สมาชิกในองค์กรมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน และมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการทำงาน จะก่อให้เกิดพลังอย่างมากมาใช้ในการขับเคลื่อนองค์กร ช่วยเพิ่มพูนสมรรถนะของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นว่า การที่อาจารย์พยาบาลมี แนวคิด แนวปฏิบัติที่ไปในทิศทางเดียวกันจะช่วยให้การดำเนินการสร้างความรู้ ไม่กระจัดกระจาย เพราะ การสร้างความรู้มีได้หลากหลายแนวทาง ประกอบกับการให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จะช่วยจัดระบบความรู้ที่มีอยู่ในตัวอาจารย์พยาบาลที่มี ความรู้และประสบการณ์ ให้นำออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและใช้ประโยชน์ในวงกว้างขึ้นอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ความไว้วางใจ และมีแรงจูงใจที่จะร่วมสร้างความรู้และแลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ ทั้งนี้เพราะการที่อาจารย์พยาบาล เกิดความไว้วางใจ จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเปิดเผย ไม่รู้สึกด้อยค่าในตัวเอง เกิดความเชื่อมั่นในความรู้ปฏิบัติที่ตนเองมีอยู่ มีความภาคภูมิใจ เกิดความรู้สึ้อยากจะแลกเปลี่ยน กับอาจารย์คนอื่น ๆ มีแรงจูงใจที่จะร่วมแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ที่ตัวเองมีอยู่ นอกจากนี้ การที่องค์กรมีวัฒนธรรมที่ไว้วางใจกัน จะทำให้อาจารย์เกิดความเป็นมิตร มีความรู้สึกันนับถือซึ่งกัน และกัน มีความผูกพันกันเห็นอกเห็นใจกัน เปิดใจกว้างที่จะรับฟังและนำความรู้ปฏิบัติของผู้อื่น ไป ประยุกต์ใช้ได้ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล ดังเช่นที่ผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวว่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก และบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเกิดการเรียนรู้และสร้างความรู้จากการปฏิบัติได้ดีต้อง เป็นบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง สมาชิกในทีมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันให้เกียรติกัน และ ซินชมกันอย่างจริงใจ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง หาญพานิช (2546) ที่พบว่า การมีความไว้วางใจกันของสมาชิกในระดับสูงจะทำให้เกิดสัมพันธภาพในลักษณะของความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความรู้ จึงต้องมีการสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจให้เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล

หน่วยงานย่อย และทั้งองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Tsai and Ghoshal (1998) ที่กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความไว้วางใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดการสร้างความรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ Huotari and Livonen (2004) ยังสนับสนุนว่า ความไว้วางใจจะทำให้เกิดการติดต่อและการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการสร้างความรู้ใหม่ อีกด้วย

1.2 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้เป็นทีมเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1994) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งที่จะพัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การเรียนรู้เป็นทีม และแนวคิดของ McCann (2002) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมจะเน้นไปทางที่จะหาวิธีการแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานของคน รวมทั้งการหาแนวทางที่จะพัฒนางานของคนให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นทีมจะช่วยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยที่ทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน โดยอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับฟังความคิดเห็นและการสะท้อนความคิดเห็นของกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จเพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน โดยมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และนำความรู้ของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนกัน เพื่อหาข้อสรุปออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน นอกจากนี้ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นกระบวนการปรับแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมทั้งจุดมุ่งหมายของทีมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สมาชิกในทีมทุกคนต้องการอย่างแท้จริง (Senge, 1994) ในการเรียนรู้เป็นทีม นั้น องค์ประกอบของทีมที่จะเรียนรู้ร่วมกันก็เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเช่นกัน ในการวิจัยครั้งนี้ทีมที่จะเรียนรู้ร่วมกันจึงประกอบไปด้วยผู้นำทีม สมาชิกกลุ่ม และวิทยากรกระบวนการ (Facilitator) เพื่อให้เกิดกระบวนการ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และมีการแบ่งหน้าที่ในการดำเนินการสร้างความรู้ของทีม มีการกำหนดกฎ กติกา มารยาท ของทีมเพื่อให้กระบวนการต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่น

สำหรับจำนวนสมาชิกในทีมในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน กลุ่มละ 5 - 6 คน เพื่อให้เกิดกระบวนการของการแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างทั่วถึง สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และนำเสนอความรู้ปฏิบัติที่เกิดจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ Schultz (1996) ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับขนาดของทีมเรียนรู้ร่วมกันว่าควรมีขนาด 5 - 7 คน ซึ่งเป็นขนาดที่มีความเพียงพอต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่กล่าวว่า จำนวนสมาชิกทีมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ร่วมกัน ควรมีจำนวน 4 - 8 คน ทั้งนี้เพราะจำนวน สมาชิกที่น้อยกว่า 4 คน จะไม่ทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิดและประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากสมาชิกในทีม และจำนวนสมาชิกที่มากกว่า 8 คน จะมีความซับซ้อนเกินไป รวมทั้งทำให้การแสดงความคิดเห็นและการนำเสนอความรู้ที่แฝงอยู่ในสมาชิกแต่ละคนไม่ทั่วถึงได้

ในด้านของลักษณะความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม การวิจัยครั้งนี้จัดให้อาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ คล้ายคลึงกัน อยู่ด้วยกัน เป็นสิ่งที่ช่วยให้การสร้างความรู้จากการปฏิบัติเป็นไปอย่างราบรื่นและช่วยในการเสริมความรู้ปฏิบัติของสมาชิกในทีมอีกด้วย สอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวว่า การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จากอาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการปฏิบัติของทีม ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย เป็นประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติงานจริง

1.3 ผู้นำ (Leader) ผู้นำในการวิจัยครั้งนี้คือหัวหน้าทีมที่ทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการ เป็นผู้นำทีมในการสร้างความรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมของ Senge (1994) ที่กล่าวว่ากระบวนการที่จะส่งเสริมให้สมาชิกในทีมแสดงพฤติกรรมและการสื่อสารที่เหมาะสม เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของสมาชิกในทีม จะต้องมีผู้นำในทีมที่จะทำหน้าที่ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ เป็นผู้คอยประสานกระบวนการ และผลลัพธ์ของการสนทนา ควบคุมเนื้อหาการสนทนา คอยเป็นผู้ถือลูกบรยากาศที่ดีของการสนทนา ให้ดำเนินไปในแนวทางที่สร้างเสริมการเรียนรู้แก่กันและกัน โดยไม่พยายามข่มหรือมีอิทธิพลเหนือผู้ใดในกลุ่ม มีหน้าที่รวบรวมข้อมูล พัฒนาแนวทางต่าง ๆ และให้ข่าวสารย้อนกลับ ต่อทีมทำงานว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร ดังนั้นผู้นำที่การสร้างความรู้อาจเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ ในการนำทีมในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการผลักดัน จูงใจ และให้การสนับสนุนสมาชิกในทีม ให้มีความตระหนักถึงคุณค่าและความจำเป็นของการสร้างความรู้ โดยต้องเป็นผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำทีมและสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒิชัย วรชิน

(2546) ที่พบว่า ผู้นำที่สำคัญคือ ผู้ที่ทำหน้าในการเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรม หรืองานต่าง ๆ ต้องทำงานแบบมีส่วนร่วมและมีทักษะในการสื่อสารมีความรับผิดชอบต่อนำที่และต่อผู้ร่วมทีมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก มีปฏิสัมพันธ์และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน รวมทั้งมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และยังคงสามารถวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนด้วย และที่สำคัญคือ ต้องมีความสามารถในการสรุปความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ซึ่งลักษณะสำคัญของผู้นำเหล่านี้ เป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำในทีมสร้างความรู้ จากการปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2548, หน้า 23) ที่กล่าวว่าผู้นำในการจัดการความรู้ซึ่งเป็นการสร้างความรู้จากความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวสมาชิกในองค์กร ผู้นำขององค์กร จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรได้เป็นผู้นำในการพัฒนางาน ในหน้าที่ของตน สร้างวัฒนธรรมของการเอื้ออาทร และแบ่งปันแก่กันและกัน (Care & Share)

1.4 เทคโนโลยี (Technology) ในการวิจัยครั้งนี้ถือว่าเทคโนโลยี เป็นอีกองค์ประกอบของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จากแนวคิดของ Nonaka, Reinmoeller, and Toyama (2000) ที่กล่าวว่ากระบวนการของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติซึ่งเป็นที่แฝงอยู่ในตัวคนนั้น จำต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และยังช่วยจัดระบบความรู้ปฏิบัติที่ได้ออกมาให้เห็นชัดเจนและเป็นหมวดหมู่อีกด้วย เพราะเทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือช่วยในการถ่ายโอนความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีม และในองค์กร ในการวิจัยนี้มีการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในเว็บไซต์ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้ เพื่อสังคม (สกส.) ในชื่อ <http://gotoknow.org/blog/lcamingreskm> เป็นเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยมีเว็บบล็อกให้อาจารย์พยาบาลได้นำเสนอความรู้ปฏิบัติที่ร่วมกันสร้างจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์พยาบาลกลุ่มอื่น ๆ ในวิทยาลัย รวมทั้งเป็นการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์พยาบาลและผู้สนใจภายนอกหน่วยงานอีกด้วย การมีเว็บบล็อกนี้ จะช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เป็นไปอย่างกว้างขวาง และทำให้ทุกเมื่อเมื่อสมาชิกได้รับความรู้จากการปฏิบัติงานแล้วนำมาเสนอไว้เมื่อสมาชิกคนอื่น ๆ เข้ามาอ่านก็จะเกิดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนกันอีกด้วย ซึ่งเปรียบเหมือนเวทีเสมือนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Choi (2000) ที่พบว่า ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง หาญพานิช (2546) ที่พบว่า การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเมื่อมีการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือช่วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Damsgard and Scheepers (2001) ที่กล่าวว่า การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรืออินเทอร์เน็ต จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนความรู้

ที่แฝงอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติกับความรู้ ที่ชัดเจน จึงควรผสมผสานกระบวนการของการสร้างความรู้เข้ากับการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ช่วยกระบวนการของการปรับเปลี่ยนความรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka, Reinmoeller, and Toyama (2000) ที่กล่าวว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการของการปรับเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้เทคโนโลยียังเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดเก็บความรู้ไว้อย่างเป็นหมวดหมู่ สะดวกต่อการใช้งานอีกด้วย

1.5 การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Krogh and Grand (2000) ที่กล่าวว่า การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเพื่อที่จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดกระบวนการที่ดียิ่งขึ้นรวมทั้งต้องประเมิน ความถูกต้อง เหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติด้วย ดังนั้น การประเมินผลในการวิจัยครั้งนี้ จึงประเมินทั้งผลงานและกระบวนการของการสร้างความรู้ ครอบคลุมถึงการสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการ และการประเมินผล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลงานและกระบวนการของการสร้างความรู้ เพื่อพิจารณาว่าผลงานและกระบวนการนั้นมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Smits and Moor (2004) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้หรือการดำเนินการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ หรือความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคนนั้น กระบวนการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จะเป็นการช่วยสกัดความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน ในไปใช้ประโยชน์ได้จริง สำหรับความรู้ซึ่งเป็นผลงานที่ได้เน้นการประเมินผลเป็นไปในลักษณะของความเป็นไปได้และความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทที่จะนำไปใช้

2. ด้านขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จากผลการวิจัยที่สรุปได้ว่าขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ มี 8 ขั้นตอนในการสร้างความรู้ คือ 1) การเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ 2) การกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการ 3) การตั้งทีมสร้างความรู้ 4) การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น 5) การสร้างความรู้ และการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ 6) การสร้างหรือค้นหาต้นแบบ 7) การนำต้นแบบไปทดลองใช้ 8) การสรุปและประเมินผล

2.1 การเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ การเตรียมความพร้อมของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินการในเรื่องของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ อย่างคร่าว ๆ ก่อนที่จะเริ่มดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้ เป็นการสร้างแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า สมาชิกในทีมต้องมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกัน และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง หาญพานิช

(2546) ที่พบว่า ควรมีการเตรียมความพร้อมโดยการประชาสัมพันธ์ สร้างกระแส และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างกันและกัน รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการดำเนินการด้วย สำหรับการสร้างแรงจูงใจ การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย และสร้างความไว้วางใจกันนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า สมาชิกต้องมีความไว้วางใจกันในการที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิดา พันภัย (2544) ที่พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะทำให้สมาชิกในทีม มีความรู้สึกสบายใจ รู้สึกปลอดภัยที่จะนำเสนอความรู้ และประสบการณ์ ของตนเอง ไม่กังวลที่จะถูกตำหนิหรือไม่เห็นคุณค่าของตนเอง ในด้านการเตรียมวิทยากรกระบวนการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล โดยการให้สมาชิกเลือกตนเองในทีม และมีการเสริมความรู้และทักษะในการเป็นวิทยากรกระบวนการ โดยการให้ความรู้ และฝึกทักษะ ทั้งด้านการจับประเด็นที่สมาชิกเสนอความคิดเห็น การสะท้อนและการสืบค้นหาความรู้ ความคิดเห็นของสมาชิกในทีมอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งการใช้คำถามเพื่อให้อาจารย์พยาบาลได้สะท้อนคิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Siberman (1998) ที่กล่าวว่าวิทยากรกระบวนการเป็นผู้ช่วยให้ทีมเกิดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่กล่าวว่า วิทยากรกระบวนการเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้สร้างบรรยากาศ รวมทั้งเป็นที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ของสมาชิกในทีมด้วย ด้านการพัฒนาาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปณิดา พันภัย (2544) ที่พบว่า ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการความรู้ โดยเฉพาะการจัดเก็บ การเข้าถึง และการเผยแพร่ความรู้

2.2 การแต่งตั้งทีมการสร้างความรู้ การแต่งตั้งทีมการสร้างความรู้ ซึ่งการแต่งตั้งทีมการสร้างความรู้ก็เพื่อให้มีสมาชิกทุกคนได้ร่วมมือกัน มีการประสานการทำงานร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนิน การสร้างความรู้ขององค์กร ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการคัดเลือกสมาชิกทีมและการแต่งตั้ง ผู้นำทีม และการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ กฎ กติกา มารยาทของสมาชิกในทีม รวมทั้งวิทยากรกระบวนการด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า สมาชิกในทีมต้องได้รับการกระจายบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ในทีม เกิดความรับผิดชอบ ความไว้วางใจกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกในทีมมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ กฎ กติกา มารยาทของทีมงาน ซึ่งในแต่ละกลุ่มอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้นสมาชิกในทีมจึงร่วมรับผิดชอบในกฎ กติกา มารยาท ที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ประกอบกับการมีจำนวนสมาชิกในทีมที่เหมาะสมคือ 5 - 6 คน ทำให้การดำเนิน การสร้างความรู้เป็นไปได้อย่างราบรื่น

2.3 การกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการ การกำหนดประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันนำเสนอประเด็นปัญหา ซึ่งเป็นปัญหาที่องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องหาหนทางในการแก้ไข หรือเป็นความรู้ที่องค์กรมีความต้องการที่จะสร้างขึ้นมาใหม่ เพื่อนำไปใช้และเผยแพร่ให้กับบุคคลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งในการกำหนดประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการนี้อาจมีประเด็นที่สนใจมากมายหลายเรื่อง แต่จำเป็นต้องเลือกประเด็นที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่สุดมาปฏิบัติก่อน ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการนำเสนอประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการสร้าง และการคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการสร้างในภาพรวมขององค์กร การดำเนินการในขั้นตอนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ที่กล่าวว่าการคัดเลือกปัญหาหรือความรู้ที่จะดำเนินการสร้างขึ้นนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่เป็จริงในองค์กร มีความเป็นไปได้ และอยู่ในความรับผิดชอบของทีมที่จะช่วยแก้ไขปัญหา หรือนำความรู้ที่สร้างขึ้นไปใช้ได้

2.4 การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อให้สมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการตั้งคำถาม และการสะท้อนการเรียนรู้ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างความรู้ใหม่ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการร่วมกันคัดเลือกประเด็นปัญหา/ ความรู้ที่ต้องการที่เป็น ที่สนใจร่วมกันของสมาชิกที่อยู่ในทีม การใช้กระบวนการซักถามและการสะท้อนการเรียนรู้ถึงวิธีการที่ปฏิบัติอยู่ และการบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka, Toyama, and Konno (2000) ที่กล่าวว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานต่างจะสั่งสมความรู้ไว้ในตัวเอง เมื่อนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยมีการคำถามและการสะท้อนคิด เพื่อให้ได้ความรู้ ประสบการณ์ที่เคยใช้แล้วประสบความสำเร็จออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจนในไปใช้ต่อไปได้ วิธีการนี้เป็นการช่วยสกัดความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจนได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า การใช้ทักษะการสอบถามและการสะท้อนความคิดเห็น จะเป็นการช่วยให้บุคคลมีการสื่อความคิด ความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวเอง ออกมาอย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงประเด็นด้วย นอกจากนี้แนวคิดของ Marquardt (2002) ยังสนับสนุนในขั้นตอนนี้ ในประเด็นของการถามและการสะท้อนกลับจะช่วยสนับสนุนให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้จากสมาชิกในทีมคนอื่นอีกด้วย อย่างไรก็ตามในการถามและการสะท้อนกลับของสมาชิกในทีมนี้ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของการถามอย่างสงสัยใคร่รู้ อยากเรียนรู้จากสมาชิกในทีม ดังนั้นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ข้อคิดเห็นว่า สมาชิกในทีมต้องไม่ตำหนิกัน ชื่นชมกัน ขอมรับกันและกัน ให้เกียรติกัน จึงจะเกิดการสร้างความรู้และเรียนรู้ร่วมกันได้โดยดี

2.5 การสร้างความรู้ปฏิบัติและการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ การสร้างความรู้จากการปฏิบัติและการตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ เพื่อให้สมาชิกได้ระดมสมองและอภิปรายร่วมกัน ในการคัดเลือกองค์ความรู้และแนวทางการดำเนินการที่จะนำไปใช้และมี การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ก่อนที่จะสรุปเป็นองค์ความรู้และแผนการดำเนินการที่จะนำไปใช้ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการนำเสนอข้อมูลที่ได้ให้สมาชิกในทีมรับรู้ร่วมกัน การระดมสมองร่วมกันเพื่อเสนอความรู้ปฏิบัติ และแนวทางในการดำเนินการ การอภิปรายร่วมกันเพื่อคัดเลือกความรู้ปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้ การตรวจสอบความถูกต้องของความรู้ปฏิบัติ และการบันทึกความรู้ปฏิบัติที่ได้

2.6 การสร้างต้นแบบความรู้ปฏิบัติ การสร้างต้นแบบความรู้ปฏิบัติ ซึ่งเป็นการรวมความรู้ปฏิบัติ องค์ประกอบ และขั้นตอนของการใช้ความรู้ปฏิบัตินั้น ๆ โดยอาจทำออกมาในรูปตัวอย่างการปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการเขียนต้นแบบความรู้ปฏิบัติและแนวทางการดำเนินการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกได้นำไปทดลองปฏิบัติใช้ได้

2.7 การนำความรู้ปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติ การนำความรู้ปฏิบัติไปทดลองปฏิบัติ โดยครอบคลุมถึงการนำต้นแบบไปทดลองใช้ในการทำงานจริง และการอภิปรายร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะภายหลังการนำต้นแบบไปทดลองใช้ของสมาชิกภายในและภายนอกทีม

ในขั้นตอนที่ 2.5 - 2.7 นี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ในขั้นตอนนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka, Toyama, and Konno (2000) ที่กล่าวว่า การสร้างความรู้เป็นสิ่งที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการของการทีมที่จะช่วยกันสร้างความรู้ ความรู้จะถูกสร้างจากการมีปฏิสัมพันธ์ท่ามกลางแต่ละบุคคลและสิ่งแวดล้อมของบุคคลในการสร้างความรู้ของการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งการสร้างความรู้นี้เรียกว่า SECI Process เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเป็นวงจร องค์การจะมีการสร้างความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้ที่ชัดเจนและความรู้แฝงซึ่งปฏิสัมพันธ์ของความรู้ทั้ง 2 แบบนี้คือ “การเปลี่ยนแปลงความรู้” (Knowledge Conversion) โดยผ่านกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่เป็นนัยและความรู้ที่ชัดเจน โดยที่กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงความรู้ี้ จะมี 4 ขั้นตอน คือ 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ (Socialization: From Tacit to Tacit) เป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลผ่านการแบ่งปันประสบการณ์ เพราะว่าความรู้ที่แฝงอยู่เป็นสิ่งที่ยากที่จะจัดการ ความรู้ที่แฝงอยู่ได้มาโดยการแบ่งปันประสบการณ์ ดังนั้นสิ่งสำคัญของกระบวนการนี้จึงเป็นประสบการณ์ซึ่งอาจเกิดจากการสังเกต การลอกเลียนแบบ การฝึกหัดและฝึกฝนจากผู้เชี่ยวชาญ และการลงมือปฏิบัติ ดังนั้นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในขั้นตอนนี้จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Sympathetic Knowledge” หรือความรู้

ในลักษณะเห็นพ้องต้องกัน 2) การสกัดความรู้จากบุคคล (Externalization: From Tacit to Explicit) เป็นกระบวนการของความรู้ที่แฝงอยู่เปลี่ยนไปเป็นความรู้ที่ชัดเจนอย่างมีความหมาย เป็นการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่นก็จะกลายมาเป็นความรู้ใหม่ กระบวนการนี้จึงเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการสร้างความรู้ เพราะเป็นขั้นที่ความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลถูกทำให้เป็นความรู้ที่ชัดเจน ดังนั้นความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นในกระบวนการนี้ จึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Conceptual Knowledge” หรือความรู้ที่เกี่ยวกับการสร้างความคิดและแนวคิด 3) การจัดระบบความรู้ (Combination: From Explicit to Explicit) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ความรู้ที่ชัดเจนเข้าสู่ความรู้ที่ชัดเจนที่ซับซ้อนมากขึ้น และเป็นระบบความรู้ที่ชัดเจน จะถูกเก็บรวบรวมจากภายในหรือภายนอกองค์กรและมีการเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน มีการแก้ไขหรือประมวลผลเพื่อสร้างความรู้ใหม่ ความรู้ใหม่ที่ชัดเจนนี้จะถูกเผยแพร่ท่ามกลางสมาชิกขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การเผยแพร่ผ่านทางเว็บบล็อก ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Systematic Knowledge” หรือความรู้ที่เป็นระบบ 4) การดึงความรู้ไปใช้ (Internalization: From Explicit to Tacit) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจนที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีไปสู่ความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลอีกครั้ง ความรู้ที่ชัดเจนที่สร้างขึ้นจะถูกแบ่งปันโดยตลอดทั้งองค์กรและเปลี่ยนแปลงไปสู่ความรู้ที่แฝงในแต่ละบุคคล กระบวนการนี้มีความใกล้เคียงกับการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Learning by Doing) ความรู้ที่ถูกสร้างขึ้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่า “Operational Knowledge” หรือความรู้เชิงปฏิบัติการ

2.8 การสรุปผลที่ได้และการประเมินผล

เป็นขั้นตอนของการสรุปผลที่ได้รับเมื่อสิ้นสุดกระบวนการ และการประเมินทั้งผลงานและกระบวนการของการสร้างความรู้ ขั้นตอนนี้จะครอบคลุมถึงการสรุปผลที่ได้รับจากการดำเนินการตลอดทั้งกระบวนการและการประเมินผลงานที่ได้ ทั้งนี้เพราะการสร้างความรู้จากการปฏิบัติในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีการใช้ระยะเวลานาน การประเมินผล จึงเป็นทั้งการประเมินกระบวนการและผลงานที่ได้ สำหรับผลงานที่ได้เป็นความรู้ที่เป็นไปในลักษณะของความรู้ปฏิบัติ ได้มาจากการปฏิบัติงานจริง จึงเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงเพราะมีฐานมาจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงและได้ผลมาแล้ว การประเมินผลงานจึงเป็นการประเมินในลักษณะความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะนำไปใช้ และเงื่อนไขต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Smits and Moor (2004) ที่กล่าวว่า การสร้างรู้นั้นจะต้องมีการประเมินกระบวนการสร้างความรู้ (SECI Process) และผลงานที่ได้จากกระบวนการสร้างความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ ที่เห็นว่าการประเมินกระบวนการสร้างความรู้เป็นสิ่งจำเป็นเพราะถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการที่จะได้ความรู้ ออกมา และความรู้ปฏิบัติที่ได้ก็ต้องมีการประเมินก่อนนำไปใช้ เพื่อดูว่าเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการใช้ความรู้ปฏิบัติ นั้น ๆ

ประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล

1. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ของอาจารย์พยาบาล

เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 คือ หลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการทดลอง ใช้รูปแบบ มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ สูงกว่า ก่อนการทดลองใช้รูปแบบ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าหลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาล มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ทั้งด้านองค์ประกอบของการสร้างความรู้ และด้านขั้นตอนของการสร้างความรู้ สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ ทั้งนี้เป็นเพราะการที่ อาจารย์พยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการเตรียมการเพื่อการดำเนินการสร้างความรู้จาก การปฏิบัติและผ่านกระบวนการ ของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ จึงได้รับความรู้ความเข้าใจ และเกิดจากเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Chang, Gray, Jansz, Sendziuk, and Radloff (2003) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง รวมถึง การให้มีส่วนร่วมได้การสะท้อนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dotlich and Noel (1998) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นลักษณะของ การเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by Doing) ที่ปฏิบัติโดยทีม ซึ่งการสร้างความรู้ในการวิจัยนี้ อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างได้ลงมือปฏิบัติเองในทุก ๆ ขั้นตอน จึงเป็นการเรียนรู้ที่ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงทำให้เกิด ความรู้ความเข้าใจทั้งในด้านองค์ประกอบและขั้นตอนของการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ

นอกจากนี้ ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ การเรียนรู้เป็นทีมยังทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพเป็นการช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แก่กันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของ สมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น และมีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานี สอนชื่อ (2543) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการที่สมาชิกได้รวมตัวกันเพื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ให้แก่กันและกันของสมาชิกในทีม การเรียนรู้เป็นทีมนี้จะกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและ การอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง แล้วจึงนำความรู้ ความเข้าใจของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนกัน หาข้อสรุปออกมาเป็นความรู้หรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายของส่วนรวม

2. คุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล เป็น ไปตามสมมติฐานข้อ 2 คือ หลังการทดลองใช้รูปแบบ อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้รูปแบบ มีคุณลักษณะ การเรียนรู้เป็นทีม สูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการสร้างความรู้จาก

การปฏิบัติ สามารถทำให้คุณลักษณะการเรียนรู้เป็น ของอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม มีกระบวนการที่ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน โดยอยู่บนพื้นฐานของบรรยากาศที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน เกิดความไว้วางใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ตรีกุลสถิตย์ (2545) ที่พบว่าการเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดได้ดีในช่วงที่สมาชิกในทีมมีการร่วมงานกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เรียนรู้อุปนิสัยใจคอของกันและกัน มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ต่อกัน และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น สมาชิกในทีมจะต้องมีการประสานพลังร่วมกัน โดยการนำความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกทุกคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นหรือการขยายความรู้ที่มีอยู่ให้สามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางขึ้น รวมทั้งต้องมีการสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ สมาชิกในทีมจะมีการสื่อสารกัน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือช่วยในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นต่าง ๆ ของสมาชิก เมื่อมีการติดต่อสื่อสารกันจึงทำให้เกิดความเข้าใจกัน เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันดีขึ้น ซึ่งคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมที่สำคัญด้วย และอีกเหตุผลที่สนับสนุนให้เห็นว่ารูปแบบนี้ สามารถทำให้คุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาลเพิ่มขึ้นคือ รูปแบบนี้สร้างขึ้นจากแนวคิดหลักในการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้เป็นทีม โดยที่มียุทธศาสตร์ประกอบและขั้นตอนที่พัฒนาคุณลักษณะการเรียนรู้เป็นทีม โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1994) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีมว่าจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีการแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกันและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกปลอดภัยและมีการให้อภัยกัน ให้กำลังใจกัน มีทักษะในการส่งเสริมการเรียนรู้แก่กันและกัน โดยเฉพาะในการสื่อสารกันภายในทีมและกับนอกทีม ต้องเป็นไปในลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงแนวทางการการคิดและวิธีการคิดของตนเองและผู้อื่น บนพื้นฐานของการเปิดกว้างทางการคิดและความไว้วางใจกัน มีการสนทนากันเพื่อการเรียนรู้ มีการถามเพื่อสืบค้นถึงวิธีการปฏิบัติที่ใช้อย่างชื่นชม (Appreciate Inquire) รวมทั้งมีพฤติกรรมแสดงออกของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญ ของความรู้ใหม่ ๆ และความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จากบุคคลรอบข้าง รวมถึงเรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งแนวคิดที่ Senge กล่าวไว้นี้ ในการวิจัยนี้ได้นำมาใช้ในการสร้างรูปแบบและดำเนินการ จึงช่วยพัฒนาคุณลักษณะ การเรียนรู้เป็นทีม ของอาจารย์พยาบาลได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์พยาบาลเห็นว่าการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีข้อคิดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน นักศึกษาพยาบาล ดังนั้นจึงมีข้อเสนอให้สถาบันพระบรมราชชนก มีนโยบายในการส่งเสริมให้มีการใช้และการสร้างความรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาลในทุกวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุด ในการดำเนินการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ ทั้งนี้วัฒนธรรมต้องเป็นวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ดังนั้นองค์กรที่จะนำรูปแบบไปใช้จึงต้องมีกระบวนการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การทำกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของสมาชิกในองค์กร อย่างสม่ำเสมอ

2.2 จากผลการวิจัยในขั้นตอนการสร้างรูปแบบที่พบว่าเทคโนโลยีเป็นหนึ่ง องค์ประกอบของรูปแบบการสร้างความรู้จากการปฏิบัติ และข้อเสนอแนะจากอาจารย์พยาบาล ที่ร่วมทดลองใช้รูปแบบที่เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีเป็นการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร จึงควรมีการพัฒนาสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยี แก่อาจารย์พยาบาล เพื่อการใช้เป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการสืบค้นความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบรูปแบบเกี่ยวกับความสำคัญ ของผู้นำทีมที่ทำหน้าที่วิทยากรกระบวนการและข้อเสนอของอาจารย์พยาบาลที่ให้ความสำคัญกับ วิทยากรกระบวนการว่าต้องเป็นผู้ที่สามารถนำทีมได้และมีความสามารถในการดำเนินการสร้างความรู้ ของทีมได้ ดังนั้นการคัดเลือกวิทยากรกระบวนการ ต้องพิจารณาเลือกผู้ที่มีทักษะในการประสานงาน ทักษะการจับประเด็น ทักษะการใช้คำถามและการสะท้อนคิด รวมทั้งเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพอบอุ่น ทั้งนี้เพราะต้องประสานงานกับสมาชิกในทีมและสร้างแรงจูงใจให้กับทีมด้วย

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการนำรูปแบบไปใช้กับองค์กรอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ด้านการศึกษาเพื่อจะประเมิน ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับหน่วยงานทางการศึกษาด้านอื่น ๆ หากได้ผลเหมือนกันจะได้ ขยายผลการใช้งานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.2 ควรมีการสร้างความรู้ในลักษณะอื่น เช่น การสร้างเครือข่ายการความรู้ระหว่างสถาบัน เป็นต้น

3.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความไว้วางใจ และการยอมรับความรู้ปฏิบัติของอาจารย์พยาบาล เพื่อนำไปสู่การจัดการความรู้ที่เป็นความรู้ส่วนใหญ่ที่แฝงอยู่ในตัวคน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

3.4 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบในการสร้างสมรรถนะของวิทยากรกระบวนการ ทั้งนี้เพราะวิทยากรกระบวนการเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และวิทยากรกระบวนการต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นหลาย ๆ ด้าน ซึ่งไม่ได้มีในทุกคน แต่สามารถพัฒนาได้