

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
Factors Influencing on Learning Organization of Faculty of
Nursing, Mahidol University

สุฤดี โกศัยเนตร¹

Suruedee Kosainate

วรรณวรรณ วาณิชย์เจริญชัย²

Vorawan Vanicharoenchai

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความสำคัญ พฤติกรรมของบุคลากร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน 74 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามพฤติกรรมของบุคลากรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและดัชนีความต้องการจำเป็น

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; Faculty of Nursing, Mahidol University

² ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล Department of Fundamental Nursing, Faculty of Nursing, Mahidol University

ผลการวิจัยพบว่าปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก ในด้านองค์กรและด้านการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ส่วนความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านการเรียนรู้และด้านการจัดการความรู้ทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ภาพรวมพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านองค์กร

Abstract

The objectives of this survey research were to examine the current state and importance of being a learning organization of the Faculty of Nursing of Mahidol University and its staffs' behavior, and to determine the factors facilitating the change of the Nursing Faculty to the learning organization. The study sample included 74 academic and supportive staffs of the Nursing Faculty chosen by stratified random sampling. Questionnaires were used for collecting data which were then analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, multiple regression and PNI.

The findings indicated that the current state of being a learning organization of the Faculty of Nursing at Mahidol University was at the moderate level. When examining each feature of a learning organization, it was discovered that the implementation of knowledge management of the Faculty was at the high level, the organization learning at the medium level, and the awareness of the importance of the learning organization at the high level as well. In addition, an organization, learning and knowledge management were important factors supporting the transformation of the Nursing Faculty to the learning organization at the great

level. The staffs of the Faculty conducted themselves in response to the learning organization at the high level. The factor which influenced at the top level the transformation of the learning organization was the organization factor.

คำสำคัญ: ปัจจัย, พฤติกรรม, องค์กรแห่งการเรียนรู้, คณะพยาบาลศาสตร์

Keywords: Factor, Behavior, Learning Organization, Faculty of Nursing

บทนำ

ในยุคปัจจุบันสถาบันการศึกษาต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งการศึกษารวดเร็ว ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัด อยู่ในวงแคบๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลกทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลาย ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด ซึ่งแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ จัดได้ว่าเป็นอีกแนวคิดหนึ่งของการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างสูงทั้งด้านวิชาการ ธุรกิจและการบริหารจัดการที่มุ่งมั่นจะปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Thaneerat, et al., 2012) การพัฒนาสถาบันให้มีลักษณะเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ นั้น สมาชิกในองค์กรต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ ซึ่ง Marquardt (2002) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งเสริมให้กลายมาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ประกอบไปด้วยระบบที่สำคัญ คือ องค์กร บุคคล การเรียนรู้ ความรู้ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์ที่เชื่อมต่อกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลทีมงานและองค์กร ในขณะที่ Senge (1990) เชื่อว่านวัตกรรมในพฤติกรรมคน คือ "วินัย" (Discipline) ซึ่งไม่ใช่การบังคับให้ทำตามคำสั่ง หรือวิธีการทำโทษ แต่เป็นสิ่งที่ใหม่ที่จะพัฒนาหาแนวทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะหรือความสามารถที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ Senge (1990) ได้ใช้หลักวินัย 5 ประการ (the fifth-discipline) ซึ่งประกอบไปด้วยวินัย 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) เพื่อการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีทักษะ โดยแต่ละทักษะสามารถเชื่อมโยงให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อ

มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แต่อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังเช่นที่ Thaneerat, et al. (2012) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยปัจจัยหลักด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้างคณะ วัฒนธรรมของคณะ วิสัยทัศน์ของคณะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และผู้บริหารคณะ ปัจจัยหลักด้านการเรียนรู้ ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้และปัจจัยหลักด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้และ Imsawasd (2009) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมประกอบด้วย วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร โครงสร้างและงานในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2) ปัจจัยด้านการบริหารประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมอบอำนาจ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ ประกอบด้วย การเรียนรู้ในองค์กร การสร้างและถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ นอกจากนี้ Vanicharoenchai (2007) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร จะต้องทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตในการสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ มีการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ให้กับบุคคลอื่น โดยให้มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวิถีชีวิตของบุคคลเหล่านั้น 2) ภาวะผู้นำโดยต้องเป็นผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำทีมและสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน 3) เทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และแสดงผลเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้ 4) ทีมจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในองค์กรมาร่วมมือกัน 5) การประเมินผลโดยจะต้องมีการตรวจสอบเพื่อหาข้อดีและข้อบกพร่องของการดำเนินงาน และนำผลที่ได้มาปรับปรุงจากที่กล่าวมาทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ กลยุทธ์การแข่งขัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับมหาวิทยาลัยที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการปรับ

แผนกลยุทธ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาใช้แก้ปัญหาทางการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้เริ่มดำเนินการในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย 5 ประการ ตามแนวทาง The Fifth Discipline มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ด้วยการจัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกคน ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน ให้เข้าร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดดังกล่าว ผ่านการทำสนทรียสนทนา (Dialogue) และการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบัน คณะได้ดำเนินการในเรื่องของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการจัดการความรู้อย่างจริงจัง โดยได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ขึ้นมาดำเนินงาน มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ การจัดตั้งกลุ่มชุมชนนักปฏิบัติ ของภาควิชาและหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและการสร้างองค์ความรู้ของกลุ่ม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของการถ่ายทอดและส่งต่อองค์ความรู้ของผู้เกษียณอายุราชการ (Development of Learning Organization and Knowledge Management Committee, 2015) ซึ่งคณะฯ ได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวมาจนถึง ณ ปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามจากผลงานวิจัยของ Sirisunhirun, et al. (2011) ที่ศึกษาเรื่อง “การวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยมหิดล” เพื่อวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหิดล และหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 57 แห่ง ตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผลการวิจัยเฉพาะในส่วนงานคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะว่า คณะฯ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในกระบวนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน และกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่จัดขึ้นส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ของทีม ที่ถ่ายทอดความรู้ในตัวบุคคลให้เป็นความรู้ชัดเจน จากนั้นมีการจัดเก็บไว้ในคลังความรู้ ซึ่งยังเป็นการตอบสนองต่อวินัยพื้นฐานตามหลักของ Senge (1990) คือ การเรียนรู้เป็นทีมเพียงหมวดเดียวนอกจากนี้

ยังพบว่า บุคลากรให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมไม่ถึงร้อยละ 50 บุคลากรบางส่วนยังขาดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่จะนำข้อมูลไปพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ อาจส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อต้องการศึกษาสภาพปัจจุบันและความสำคัญพฤติกรรมของบุคลากร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจากทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดที่จะนำมาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ส่วนพฤติกรรมของบุคลากร จำนวน 5 ด้าน คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศรูปแบบวิธีการคิดการคิดอย่างเป็นระบบการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีมซึ่งผลการวิจัยที่ได้นี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคณะพยาบาลศาสตร์ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 294 คน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 176 คน และ

บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 118 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 25% ของประชากรทั้งหมด (Akakul, 2000) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 คน และผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มร้อยละ 10 เพื่อชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 82 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยในขั้นตอนแรก คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน/ภาควิชาตามสัดส่วนการกระจายของบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนตามลำดับ (ข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคล) จากนั้นสุ่มเลือกหน่วยงาน/ภาควิชาจากบัญชีรายชื่อหน่วยงานภายในคณะพยาบาลศาสตร์ที่สำรวจจำนวนบุคลากรไว้ แล้วจึงสุ่มเลือกบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/ภาควิชาได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 49 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 33 คน

เครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากเครื่องมือวิจัยของ Thaneerat, et al. (2012) ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี ของ Senge (1990) ที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .924 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบและปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบชีวิต การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 30 ข้อโดยเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) คือ มีพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ 4.51-5.00 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมระดับมากที่สุด 3.51-4.50 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมระดับมาก 2.51-3.50 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมระดับปานกลาง 1.51-2.50 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมระดับน้อย และ 1.00-1.50 คะแนน หมายถึง มีพฤติกรรมระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ โดยสอบถามถึง สภาพปัจจุบัน และความสำคัญของปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสำคัญต่อคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 105 ข้อ โดยเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดและได้ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 4.51-5.00 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญระดับมากที่สุด 3.51-4.50 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญระดับมาก 2.51-3.50 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญระดับปานกลาง 1.51-2.50 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญระดับน้อย และ 1.00-1.50 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/ความสำคัญระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ/หรือ การจัดการความรู้ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .980

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (เอกสารหมายเลข IRB-NS2015/308.2809) ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัยประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการวิจัย เนื่องจากต้องตอบคำถาม จำนวน 141 ข้อ ซึ่งใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการ หรือถอนตัวจากการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับการรายงานผลการวิจัยจะเป็นการรายงานในภาพรวม ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ เป็นรายบุคคล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และเสนอโครงการเพื่อขอการรับรองจริยธรรม การวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วจึงเริ่มต้นเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยทำจดหมายขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลไปที่ภาควิชาและหน่วยงานเพื่อประสานงานในการขอเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก นำส่งที่หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้างานเพื่อขอเก็บข้อมูลพร้อมสอดของเจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย

3) ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่งคืนแบบสอบถามโดยใส่ซองปิดผนึกที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ ให้มายังผู้วิจัย โดยกำหนดเวลาขอข้อมูลคืนภายใน 1 สัปดาห์ โดยส่งแบบสอบถามออกไปทั้งหมด 82 ฉบับ ได้กลับคืนมา 74 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.24

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพปัจจุบัน และพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ในการสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.9 มีอายุเฉลี่ย 39.43 ปี เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 25.7 ปริญญาโท ร้อยละ 64.9 ปริญญาเอก ร้อยละ 9.5 และตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 58.1 และบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 41.9 มีประสบการณ์ในการทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์เฉลี่ย 11 ปี ปฏิบัติงานในองค์กรในระดับผู้บริหาร

ร้อยละ 4.1 ระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 6.8 และระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 89.2

2. พฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.85, SD = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านรูปแบบวิธีการคิดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.05, SD = 0.50) (ตารางที่ 1) และเมื่อพิจารณาในรายย่อยของพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ บุคลากรมีความมานะพยายามในการปฏิบัติงานที่อยากให้ประสบผลสำเร็จ (Mean = 4.15, SD = 0.57) ด้านรูปแบบวิธีการคิด ได้แก่ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานบุคลากรจะมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของความผิดพลาดนั้น (Mean = 4.20, SD = 0.57) และบุคลากรพร้อมที่จะรับข้อมูลและแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน (Mean = 4.20, SD = 0.62) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้แก่ บุคลากรเห็นความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และคำนึงถึงคุณภาพขององค์กรรวมทั้งระบบ (Mean = 4.04, SD = 0.63) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้บุคลากรมีความสามัคคีและรวมพลังเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (Mean = 3.91, SD = 0.67) และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ คณะมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอย่างมีศักยภาพ (Mean = 3.74, SD = 0.68)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม

พฤติกรรมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร	Mean	SD	ระดับพฤติกรรม
1. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	3.86	0.52	มาก
2. รูปแบบวิธีการคิด	4.05	0.50	มาก
3. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.93	0.51	มาก
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.76	0.56	มาก
5. การเรียนรู้เป็นทีม	3.61	0.62	มาก
ภาพรวม	3.85	0.43	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพ ปัจจุบัน		ความสำคัญ		ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น (PNI)	ลำดับความ ต้องการ จำเป็น
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ปัจจัยด้านองค์กร	3.46	0.50	4.15	0.65	-	-
1. โครงสร้างของคณะ	3.29	0.59	4.13	0.63	0.203	2
2. วัฒนธรรมของคณะ	3.55	0.61	4.09	0.73	0.132	12
3. วัฒนธรรมของคณะ	3.43	0.60	4.15	0.70	0.173	4
4. กลยุทธ์ของคณะ	3.36	0.61	4.08	0.63	0.176	3
5. ภาวะผู้นำ	3.51	0.66	4.18	0.77	0.160	8
6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	3.62	0.57	4.70	0.72	0.230	1
ปัจจัยด้านการเรียนรู้	3.48	0.57	4.13	0.65	-	-
7. ระดับการเรียนรู้	3.45	0.60	4.14	0.65	0.167	7
8. รูปแบบการเรียนรู้	3.50	0.61	4.11	0.70	0.148	10
ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	3.52	0.45	4.10	0.67	-	-
9. การกำหนดความรู้	3.64	0.55	4.11	0.70	0.114	14
10. การสร้างและแสวงหาความรู้	3.53	0.51	4.07	0.69	0.133	11
11. การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	3.62	0.50	4.15	0.72	0.128	13
12. การประมวลและการกลั่นกรองความรู้	3.69	0.47	4.13	0.70	0.107	15
13. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	3.36	0.63	4.06	0.71	0.172	5
14. การเข้าถึงความรู้ หรือการนำความรู้ไปใช้	3.41	0.60	4.06	0.68	0.160	9
15. การเรียนรู้	3.41	0.62	4.12	0.67	0.172	6
ภาพรวมทั้งหมด	3.49	0.45	4.12	0.64	-	-

3. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean= 3.49, SD = 0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก (Mean= 3.52, SD = 0.45) ส่วนด้านองค์กร (Mean= 3.46, SD = 0.50) และด้านการเรียนรู้ (Mean= 3.48, SD = 0.57) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในภาพรวมของความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าอยู่ในระดับมาก (Mean= 4.12, SD = 0.64) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร (Mean= 4.15, SD = 0.65) ด้านการเรียนรู้ (Mean= 4.13, SD = 0.65) และด้านการจัดการความรู้ (Mean = 4.10, SD = 0.67) ทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก (ตารางที่ 2)

การวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการในการสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ความจำเป็นเร่งด่วน 4 ลำดับแรกในการปรับปรุงแก้ไขสามารถนำเสนอเรียงตามลำดับของค่า PNI ได้ดังนี้คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (PNI=.230) โครงสร้างของคณะ (PNI=.203) กลยุทธ์ของคณะ (PNI=.176) และวัฒนธรรมของคณะ (PNI=.173) (ตารางที่ 2)

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ($r = .623$, $p < .001$) และด้านการเรียนรู้ ($r = .525$, $p < .001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของบุคลากรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและด้านการจัดการความรู้ ($r = .455$, $p < .001$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของบุคลากรในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 3) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยรายย่อยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยรายย่อยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านวิสัยทัศน์ของคณะ ($r = .649$, $p < .001$) ด้านโครงสร้างของคณะ ($r = .569$, $p < .001$) และด้านวัฒนธรรมของคณะ ($r = .502$, $p < .001$) ปัจจัยรายย่อยด้านการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ด้านระดับการเรียนรู้ ($r = .531$, $p < .001$) (ตารางที่ 4)

5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและคัดเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise พบว่าตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 60.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .602$, $F =$

20.301, $p < .05$) โดยปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องของวิสัยทัศน์ของคณะ ($\beta = .436$, $p < .001$) โครงสร้างของคณะ ($\beta = .348$, $p < .001$) และวัฒนธรรมของคณะ ($\beta = -.224$, $p < .05$) สำหรับปัจจัยด้านการเรียนรู้ในเรื่องของระดับการเรียนรู้ ($\beta = .269$, $p < .05$) และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในเรื่องของการเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้ ($\beta = -.208$, $p < .05$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับพฤติกรรมของบุคลากร ในภาพรวมแต่ละด้าน

ปัจจัยที่ศึกษา	ด้านองค์กร	ด้านการเรียนรู้	ด้านการจัดการความรู้	พฤติกรรม
ด้านองค์กร	1	.806**	.785**	.623**
ด้านการเรียนรู้		1	.783**	.525**
ด้านการจัดการความรู้			1	.455**
พฤติกรรม				1

** $p < .01$

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับพฤติกรรมของบุคลากร

ปัจจัยที่ศึกษา	โครงสร้างของคณะ	วิสัยทัศน์ของคณะ	วัฒนธรรมของคณะ	กลยุทธ์ของคณะ	ภาวะผู้นำ	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	ระบอบการเรียนรู้	รูปแบบการเรียนรู้	การกำหนดความรู้	การสร้างและแสวงหาความรู้	การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ	การประเมินและการกลั่นกรองความรู้	การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้	การเข้าถึงความรู้หรือการใช้ความรู้	การเรียนรู้พฤติกรรม	
โครงสร้างของคณะ	1	.491**	.678**	.547**	.582**	.479**	.599**	.579**	.486**	.582**	.437**	.459**	.580**	.613**	.652**	.569**
วิสัยทัศน์ของคณะ		1	.681**	.481**	.454**	.546**	.464**	.477**	.499**	.426**	.173	.356**	.413**	.387**	.463**	.649**
วัฒนธรรมของคณะ			1	.695**	.762**	.697**	.676**	.663**	.563**	.546**	.359**	.459**	.565**	.421**	.571**	.502**
กลยุทธ์ของคณะ				1	.671**	.722**	.764**	.739**	.672**	.652**	.493**	.488**	.511**	.376**	.633**	.466**
ภาวะผู้นำ					1	.617**	.632**	.573**	.615**	.575**	.508**	.581**	.525**	.356**	.594**	.427**
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						1	.712**	.613**	.621**	.442**	.520**	.542**	.599**	.372**	.545**	.457**
ระบอบการเรียนรู้							1	.778**	.713**	.611**	.577**	.476**	.521**	.489**	.658**	.531**
รูปแบบการเรียนรู้								1	.721**	.643**	.548**	.437**	.519**	.509**	.707**	.459**
การกำหนดความรู้									1	.638**	.605**	.459**	.463**	.533**	.583**	.471**
การสร้างและแสวงหาความรู้										1	.583**	.586**	.434**	.561**	.651**	.431**
การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ											1	.676**	.465**	.585**	.502**	.260*
การประเมินและการกลั่นกรองความรู้												1	.542**	.581**	.488**	.259*
การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้													1	.694**	.655**	.325**
การเข้าถึงความรู้หรือการใช้ความรู้														1	.644**	.269*
การเรียนรู้															1	.487**
พฤติกรรม																1

*p < .05**p < .01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับพฤติกรรมของบุคลากร

ปัจจัยทำนาย	Beta	t	p-value
วิสัยทัศน์ของคณะ	.436	5.787	.000
โครงสร้างของคณะ	.348	3.963	.000
ระดับการเรียนรู้	.269	3.343	.001
การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้	-.208	-2.857	.006
วัฒนธรรมของคณะ	-.224	-2.275	.026
Constant (a) = 1.690, R = .776, R ² = .602, R ² adj = .573, F = 20.301, p< .05			

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในภาพรวมพฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากซึ่งพฤติกรรมที่มีคะแนนสูงสุดในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีความมานะพยายามในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานจะมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของความผิดพลาดนั้น และพร้อมที่จะรับข้อมูลและแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เห็นความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และคำนึงถึงคุณภาพขององค์กรรวมทั้งระบบมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันทำให้มีความสามัคคีและรวมพลังเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งคณะมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานอย่างมีศักยภาพ ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะตามแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งการที่บุคคลมีพฤติกรรมดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมให้สามารถพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับผลงานวิจัยของ Sirisunhirun, et al. (2011) ที่พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมที่

ตอบสนองต่อวินัยพื้นฐานในเรื่องของการเรียนรู้เป็นทีมเพียงด้านเดียวแสดงให้เห็นว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา การดำเนินการอย่างต่อเนื่องในเรื่องของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะพยาบาลศาสตร์ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้มีพฤติกรรมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ดีขึ้น

บริบทของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันตามแนวคิดของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและบุคลากรให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเห็นว่าสิ่งที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการปรับปรุงแก้ไข 4 ลำดับแรก คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โครงสร้างของคณะกลยุทธ์ของคณะและวัฒนธรรมของคณะ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับ Thaneerat, et al. (2012) ที่พบว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้โครงสร้างของคณะ กลยุทธ์ของคณะและวัฒนธรรมของคณะ เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Marquardt (2002) ที่กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกหลักที่จะช่วยในการปรับปรุงการสื่อสารในองค์กร การเก็บรวบรวมและการถ่ายโอนความรู้และสอดคล้องกับ Sirisunhirun, et al. (2011) ในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีช่องว่างเพื่อการพัฒนาสูงที่สุดความพร้อมของหน่วยงานที่จะเรียนรู้ยู่ตลอดเวลาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน และโอกาสในการเรียนรู้เกิดรวมอยู่กับการปฏิบัติงานจริงตลอดเวลา แสดงถึงการมีกลยุทธ์การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงาน

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรในเรื่องของโครงสร้างของคณะ วิสัยทัศน์ของคณะ และวัฒนธรรมของคณะ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ในเรื่องของระดับการเรียนรู้ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในเรื่องของการเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaneerat, et al. (2012) ที่พบว่า โครงสร้างคณะ วัฒนธรรมของคณะ วิสัยทัศน์ของคณะ การเข้าถึงความรู้หรือการนำความรู้ไปใช้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นที่โครงสร้างของคณะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล เนื่องจากโครงสร้างของคณะ เป็นโครงสร้างของการบังคับบัญชา และการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่ง Marquardt

(2002) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์กรควรมีความยืดหยุ่น มีลักษณะแบนราบ มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน เพราะการมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นจะช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของบุคลากรที่เห็นว่าเรื่องของโครงสร้างคณะฯ เป็นเรื่องที่เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนวัฒนธรรมของคณะและวิสัยทัศน์ของคณะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและชี้นำสมาชิกในการทำงาน ส่วนวิสัยทัศน์เป็นทิศทางและเป้าหมายขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรจะมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Danaeefard, et al. (2012) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยเชิงจิตที่สำคัญที่ช่วยในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์หัตถ์ชนีความต้องการจำเป็นและลำดับความต้องการในการสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่า คณะฯ ควรมีการพัฒนาปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมสำหรับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ และการมีกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกหน่วยงาน/ภาควิชาการให้เวลาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศและแรงบันดาลใจในการกระตุ้นให้คิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรของคณะฯ ที่มีแนวทางการปฏิบัติที่เปิดเผยไว้ว่าใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น และสนับสนุนซึ่งกันและกันจะช่วยส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

Akakul, T. (2000). **Research methodology in behavioral and social science.** UbonRatchathani: Ubon Ratchathani Rajabhat University. (in Thai).

- Danaeefard, H., Salehi, A., Hasiri, A., &Noruzi, M.R. (2012). How emotional intelligence and organizational culture contribute to shaping learning organization in public service organizations. **African Journal of Business Management**, 6(5), 1921-31.
- Development of learning organization and knowledge management committee. (2015). **Knowledge management annual report 2015**. (in Thai). Bangkok: Faculty of Nursing, Mahidol University.
- Imsawasd, P. (2009). **Learning organization characteristics of Burapha University**. (in Thai). Doctor of Education Degree in Higher Education at Srinakharinwirot University.
- Marquardt, M.J. (2002). **Building the learning organization: Mastering the 5 element for corporate learning**. Palo Alto: Davies-Black.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Currency Doubleday.
- Sirisunhirun,S., Amornwatana, J., Sornsri, G., SajjaraxDhirathiti, N., & Kanjanapongporn, A.(2011). **A measurement of learning organization of Mahidol University**. (in Thai). Bangkok: Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.
- Thaneerat, A., Jiamprachanarakon,S., &Tongyoo, O. (2012). Learning organization model for the faculties of education of Rajabhat Universities in the bangkok metropolitan. (in Thai). **SDU Research Journal Humanities and Social Sciences**, 8(2),137-51.
- Vanicharoenchai, V. (2007). Development of Knowledge Creation Systems using Team Learning Methods for Nursing Instructors in Higher Education Institutions. **Educational Journal of Thailand**, 1(1), 69-82.