



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

The Opinion of Personnel Towards a Learning Organization of
Faculty of Medicine, Burapha University

วชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล

ผลงานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประเภทงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
The Opinion of Personnel Towards a Learning Organization of
Faculty of Medicine, Burapha University

วชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชื่อเรื่อง : ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 คณะผู้วิจัย : วชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล
 หน่วยงานที่สังกัด : สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 ปีที่วิจัย : 2565
 คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเชื่อมั่นได้เท่ากับ .85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOWA โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย 3 ลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุงานต่างกัน ช่วงอายุต่างกัน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ประเภทบุคลากรต่างกัน ระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 1) คณะควร มีนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญอย่างน้อยในระดับคณะ 2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน 3) ผู้บริหารควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร

Research Title : The Opinion of Personnel Towards a Learning Organization of Faculty of Medicine, Burapha University

Researcher : Wachiraporn Rujisrisakul

Original Affiliation : Office of the Dean, Faculty of Medicine, Burapha University

Published Year : 2024

Keywords: Learning Organization

ABSTRACT

This research aims at 1) study the level of personal opinions regarding the Faculty of Medicine, Burapha University, as a learning organization; 2) compare opinions on the Faculty of Medicine, Burapha University, as a learning organization, classified by personal factors; and 3) study guidelines for developing the Faculty of Medicine, Burapha University, into a learning organization. The sample consisted of 259 personnel from the Faculty of Medicine, Burapha University. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher, with a reliability coefficient of .85. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA, with a statistical significance level set at .05. The research findings were as follows:

Overall, personal opinions regarding the Faculty of Medicine, Burapha University, as a learning organization were at a moderate level. The top three dimensions with the highest mean scores were learning dynamics, technology application and people empowerment. The dimension with the lowest mean score was organization transformation. When comparing opinions on the Faculty of Medicine, Burapha University as a learning organization, categorized by personal factors, it was found that differences in years of experience, age group, affiliated department, personnel type, and job position significantly impacted opinions regarding the Faculty of Medicine, Burapha University, as a learning organization, at a statistical significance level of .05.

Guidelines for Faculty of Medicine, Burapha University to become a learning organization 1) The faculty should establish policies that support personnel, especially those in healthcare services, providing them with opportunities to participate in academic conferences, knowledge-sharing platforms, or essential knowledge development training, at least at the faculty level. 2) Learning among personnel with similar job responsibilities should be encouraged to foster inter-departmental work-related learning. 3) Administrators should communicate strategic issues, strategies, and key performance indicators in a concrete manner. This will ensure that personnel are aware and can work cohesively across the entire organization.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เลขที่สัญญา 002/2565 ได้ดำเนินการสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จากที่ปรึกษาโครงการวิจัย ดร.เวธกา กลิ่นวิจิต และผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงเพ็ชรงาม ไชยวานิช และ ดร.วัลลภ ใจดี ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ มา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรของหน่วยงานในสังกัด คณะแพทยศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม รวมถึงอำนวยความสะดวกช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล และขอบพระคุณคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำแนะนำ วิธีการ และข้อเสนอแนะการดำเนินงานศึกษาวิจัย เพื่อให้ตระหนักถึง สิทธิและเคารพสิทธิความเป็นบุคคล และประโยชน์ของกลุ่มตัวอย่างเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นิสิตนักศึกษา ประชาชนผู้สนใจ ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรในการบริหารจัดการด้านการจัดการความรู้ ในองค์กรสถานศึกษา และสถานพยาบาลต่อไป

วชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	2
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.5 นิยามศัพท์.....	2
1.6 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย.....	3
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย.....	5
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.3 ข้อมูลทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	19
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	24
3.6 การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์.....	25
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัยและสรุปผล.....	26
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	27
4.2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์.....	29
มหาวิทยาลัยบูรพา	
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่.....	46
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	50
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	50
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	55
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	59

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้..... 5
ตารางที่ 2	ประเด็นวัฒนธรรมและกรอบนิยาม ACTIVE..... 20
ตารางที่ 3	จำนวนบุคลากรที่สังกัดในแต่ละหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา..... 21
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 22
ตารางที่ 5	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลจริงได้ของบุคลากร..... 26
	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 27
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น..... 29
	ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 30
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 31
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 32
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล
ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 33
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 34
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้
ตารางที่ 13	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 35
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ
ตารางที่ 14	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 36
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามช่วงอายุ
ตารางที่ 15	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กร..... 37
	แห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยี
	มาประยุกต์ใช้ จำแนกตามช่วงอายุ
ตารางที่ 16	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 38
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร
ตารางที่ 17	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 39
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน
ตารางที่ 18	เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 40
	ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้
	จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	40
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร	
ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้....	
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้	42
จำแนกตามประเภทบุคลากร	
ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	42
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	
ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้....	
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้	43
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	
ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	44
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุงาน	
ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้....	45
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุงาน	
ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้....	
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	45
จำแนกตามอายุงาน	
ตารางที่ 26 จำนวนและความถี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ.....	
การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	46

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 แผนผังแสดงโครงสร้างการบริหารงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.....	20

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

เมื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเท่านั้นที่จะกลายเป็นองค์กรผู้นำ ส่วนองค์กรที่ไม่มีการปรับตัวก็ไม่อาจอยู่รอดได้ ด้วยขนาดองค์กรที่มักใหญ่ และพนักงานก็มากขึ้นผนวกกับความต้องการในพลังความสร้างสรรค์ที่สูงขึ้น รวมถึงความคล่องตัวที่จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นมากขึ้นอีกหลายเท่า ดังนั้น องค์กรในยุคนี้ จึงต้องเรียนรู้และปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้องค์กรยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารมีหน้าหลักในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งต้องหาเทคนิคการจัดเก็บความรู้ไว้กับองค์กรอย่างมีระบบ เพื่อสามารถนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเรื่องท้าทายสำหรับผู้บริหารที่จะหาวิธีในการดึงความรู้ออกมาจากตัวบุคลากรและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรได้ (กานต์สุตา มะชะศิริานนท์, 2557) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพา มีการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิตแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการให้บริการทางการแพทย์ และการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ 1) สำนักงานคณบดี มีหน้าที่สนับสนุนงานบริหารงานจัดการ จัดทำนโยบายและแผนงาน ประสานงานระหว่างหน่วยงานและส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ตามพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ 2) สำนักงานการศึกษา (ภาควิชาต่าง ๆ) มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย รวมถึงการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และให้บริการวิชาการ 3) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา มีหน้าที่ในการให้บริการทางการแพทย์

จากการดำเนินงานดังกล่าว บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์จึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลากหลาย ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้สนับสนุนการดำเนินงานโดยใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ โดยกระตุ้นให้เกิดการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ระหว่างคนในองค์กรโดยแทรกการจัดการความรู้ในกระบวนการงานปกติ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการผลิตภัณฑ์ และบริการอย่างต่อเนื่อง กระนั้นการจะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ต้องให้ความสำคัญต่อแนวทางด้านการจัดการความรู้เท่านั้น ตามแนวคิดการสร้างองค์กรการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt ยังให้ความสำคัญกับ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ อีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของคณะแพทยศาสตร์ จึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางตรง กลุ่มตัวอย่างได้ทบทวนการรับรู้บทบาทของการเป็นสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประโยชน์ทางอ้อม ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัย จะถูกนำเสนอต่อผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ใช้พิจารณานโยบายและแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับต่อไปในอนาคต

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา ด้านประชากร และเนื้อหา ดังนี้

- 1) ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

ณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- 2) ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาในกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสังกัดอยู่ในหน่วยงานแตกต่างกันไปตามโครงสร้างการบริหาร คือ สำนักงานคณบดี สำนักงานการศึกษา และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 736 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 259 คน

- 3) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของ Michael J. Marquardt ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

1.5 นิยามศัพท์

1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

2) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (Faculty of Medicine, Burapha University) หมายถึง ส่วนงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพา มีการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่

ด้านการผลิตบัณฑิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการให้บริการทางการแพทย์ และด้านการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ดังนี้

2.1) สำนักงานคณบดี มีหน้าที่สนับสนุนงานบริหารงานจัดการ จัดทำนโยบายและแผนงานประสานงานระหว่างหน่วยงานและส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ตามพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2) สำนักงานการศึกษา (ภาควิชาต่าง ๆ) มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย รวมถึงการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และให้บริการวิชาการ

2.3) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา มีหน้าที่ในการให้บริการทางการแพทย์

3) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ หญิง และชาย

3.2) อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์

3.3) ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ ปริญญาเอก ปริญญาโท ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี

3.4) ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน หมายถึง ระดับตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

3.5) ประเภทบุคลากร หมายถึง ประเภทบุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทวิชาชีพเฉพาะ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้าง

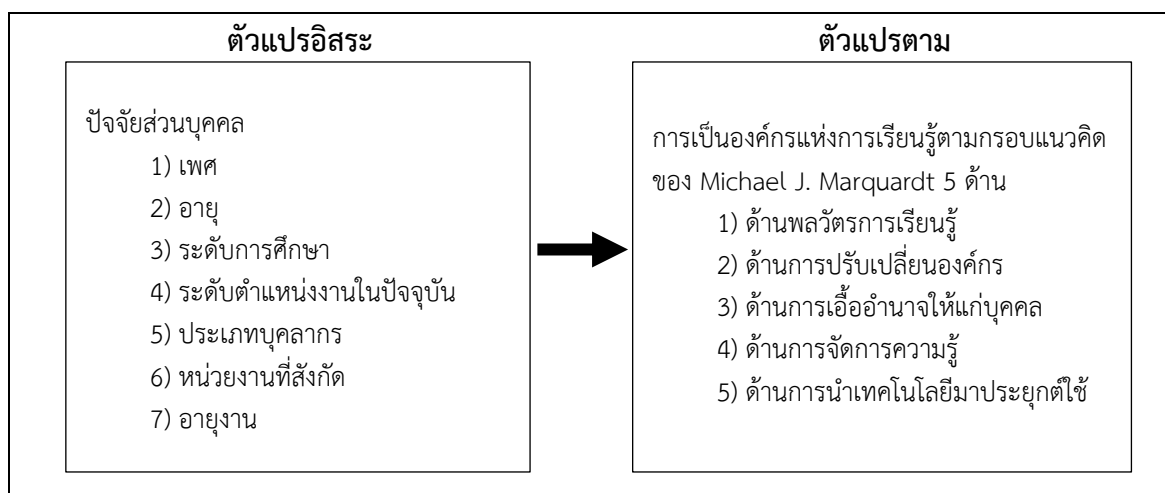
3.6) หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานย่อยภายในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ สำนักงานคณบดี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา และสำนักงานจัดการศึกษา (ภาควิชาต่าง ๆ)

3.7) อายุงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานภายในหน่วยงานสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

1.6 กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามเพศของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามอายุของบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามระดับการศึกษาของบุคลากร

สมมติฐานที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันของบุคลากร

สมมติฐานที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามประเภทบุคลากรของบุคลากร

สมมติฐานที่ 6 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากร

สมมติฐานที่ 7 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามอายุงานของบุคลากร

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยพบว่า มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่นิยมใช้ในการอ้างอิง 3 แนวคิด โดยแต่ละแนวคิดมีบางลักษณะที่คล้ายคลึง และบางลักษณะมีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในแต่ละแนวคิดจะต่างมุ่งเน้นว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องพัฒนาลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด (อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2560) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดวินัย 5 ประการ “The Fifth Discipline” ของ Peter M. Senge	แนวคิดกิจกรรมหลัก 5 ประการ “Fifth Main Activities” ของ David A. Gavin	แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบ “The Systems – Linked Organization Model” ของ Michael J. Marquardt
1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)	1) ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต 4) การเรียนรู้จากผู้อื่น 5) การถ่ายทอดความรู้	1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) 3) การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล (People Empowerment) 4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 5) การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (Technology Application)

2.1.1 แนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Peter M. Senge (1990) มีแนวคิดที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ ที่เร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งความสามารถนี้ ถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (Learning Full) ของทุกคนและทุกระดับในองค์กรโดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้เรียนรู้ (Learners) มีธรรมชาติที่จะเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต นอกจากนั้นยังได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย วินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ ที่เรียกว่า The Fifth Discipline ซึ่งเป็นแนวทางของการปฏิบัติในการขจัดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพ ที่ประยุกต์ได้กับทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กร แนวคิดดังกล่าวที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ มีดังต่อไปนี้

1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ (Vision) ที่พึงประสงค์ได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้น

(Personal Vision) ตอบตนเองได้ การพัฒนาดตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นเลิศนั้น ต้องมีการฝึกฝน และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาดตนเองให้เป็นเลิศนั้น มีแนววิธีปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วย

1.1) สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน (Personal Vision) ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงในชีวิตตนสักวันหนึ่งในอนาคต เป็นภาพในอนาคตที่ต้องการที่สามารถเป็นจริงได้ ดังนั้น ทุกคนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้นมาได้โดยเป็นการทำให้ทราบว่าแนวทางที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จคืออะไร โดยจะวางแผนว่าทำอะไรเพื่อให้ไปถึงจุดนั้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะกระจำงขึ้นหลังจากการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วนั่นเอง

1.2) มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tension) การเพียรพยายาม มุมานะ และมีการพัฒนาอยู่ต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะเมื่อจะมุ่งสู่ Personal Mastery และได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้ว แต่หากไม่ลงมือทำหรือไม่มุ่งสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก็ไม่มีวันที่จะเป็นจริง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกใฝ่ดี และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าแก่ตนอยู่เสมอ

1.3) ใช้ข้อมูลเพื่อคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) การใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้ง จะช่วยให้การทำงานถูกต้องอยู่ตลอดเวลา มีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี หากคิดไม่ดี และการตัดสินใจที่ไม่แน่นอน จะทำให้ไม่มีวันรู้สถานะภาพของตนเอง ในปัจจุบัน (Current Reality) ดังนั้น การที่บุคคลหรือองค์กรจะคิดและตัดสินใจกระทำการใด ๆ ควรต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ และภูมิปัญญาต่าง ๆ เข้ามาเป็นองค์ประกอบทุกครั้ง

1.4) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (Using Subconscious) เปรียบได้กับการมีความชำนาญการขั้นสูง เป็นการช่วยให้การทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลการทำงานออกมาดีเยี่ยมโดยไม่ต้องใช้สมาธิ ใช้เพียงแต่จิตใต้สำนึกเป็นตัวสั่งการเท่านั้น การทำงานอย่างชำนาญโดยใช้จิตใต้สำนึกสามารถเกิดขึ้นได้ โดยการขยันหมั่นเพียร มุ่งมั่นใฝ่ดีที่จะทำให้เกิดความชำนาญการจนกลายเป็นจิตใต้สำนึก และบรรลุการเป็นบุคคลที่รอบรู้

2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) การสรุปความรู้ที่ได้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิม ซึ่งอาจผิดพลาดหรือเปลี่ยนแปลงไปและไม่ทันเหตุการณ์ การจะทำให้เกิดแบบแผนความคิดอ่าน มี 3 แบบ คือ

2.1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การที่บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีและง่ายขึ้น มีวิธีการที่แปลกใหม่ ทำให้ไม่น่าเบื่อ และจะส่งผลทำให้องค์กรมีการพัฒนา สร้างนวัตกรรม และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2) การบริหารโอกาส (Change Opportunity) เป็นวิธีการคิดเพื่อการแก้ปัญหาเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการแก้ปัญหานั้น โดยเป็นการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งการบริหารโอกาสนั้นจะต้องมีรูปแบบการคิดที่ให้ความสำคัญไปที่การเรียนรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง และต้องเพียงพอที่จะไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2.3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการนำเอาเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา วางแผน พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่การพัฒนา และการปรับองค์กรเป็นเรื่องสำคัญต่อความอยู่รอด และการเจริญเติบโตของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนผลลัพธ์อันจะเกิดจากรูปแบบวิธีคิด อาจสะท้อนออกมาได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

2.3.1) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือเป็นการแสดงออกการตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ทั้งนี้อาจเป็นการแสดงออกทางกาย (ปฏิกิริยาตอบโต้) หรือทางอารมณ์ (สีหน้า-ท่าทาง)

2.3.2) ทศนคติ (Viewpoint/Standpoint/Perception) หมายถึง แนวความคิด เห็น ถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบวิธีคิด ดังที่เรามักจะเรียกผู้ที่มีความคิดเห็นในแนวต่าง ๆ กัน ว่ามีจุดยืน

2.3.3) กระบวนทัศน์ (Paradigm) หมายถึง กรอบความคิด แนวปฏิบัติ ท่าทีที่เรา ปฏิบัติตาม ๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยที่เราขาดสติที่จะตระหนักได้ว่าสิ่งที่เรา ทำตาม ๆ กันไปนั้นมันดีหรือไม่ดี มีประโยชน์หรือไม่ แต่มันได้กลายเป็นความเชื่อ เป็นความยึดติด ฝังใจ กับ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของ สมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ การที่องค์กรจะมี ผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องมีเป้าหมายและวางภาพในอนาคตที่องค์กรปรารถนา จะให้เกิดขึ้น ซึ่งนั่นก็คือ วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเป็นที่มุ่งหวังขององค์กรในการให้ทุกคนได้ร่วมกันบูรณา การให้เกิดเป็นผลสำเร็จขึ้น ดังนั้นจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในองค์กรในการมีส่วนร่วม เพื่อ เกิดผลเป็นรูปธรรม กล่าวคือ เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทุกคนเข้าใจและสร้างทักษะของความร่วมมือ ของบุคลากร ในองค์กรที่จะพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในอนาคต รวมทั้งทำให้ทุกคนมีความตระหนัก และ เข้าใจ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการยอมรับ ยินยอม พร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่จะตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งทำให้เกิดพลังร่วม (Synergy) และความผูกพันของคนในองค์กรหาก องค์กรไม่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว ก็จะไม่สามารถเดินไปในทิศทางเดียวกันได้ ซึ่งแนวทางในการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกัน มีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้

3.1) กระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศ เนื่องจากต้องเริ่มต้นจากการ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลก่อน เพราะหากพนักงานไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของตนเอง การทำงานหรือการตัดสินใจ ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะตาม ๆ กันไป ปราศจากความตั้งใจ และการร่วมมืออย่างจริงจัง องค์กร ส่วนใหญ่สามารถแบ่งประเภทของบุคลากรในเรื่องวิสัยทัศน์ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

3.1.1) บุคลากรประเภทที่มุ่งมั่น เป็นบุคลากรที่อุทิศเวลาให้กับองค์กร มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง มีความรับผิดชอบสูง และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.1.2) บุคลากรประเภทที่ยินยอม เป็นบุคลากรที่เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง อย่างเคร่งครัด แต่ขาดความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นเพื่อรักษาตำแหน่งของตนไว้

3.2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์กร สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำ องค์กรจะต้องจำไว้เสมอ คือ ผู้นำจะต้องเต็มใจในการร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับคน ในองค์กร โดยไม่มองว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำจะต้องกลายมาเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรอัตโนมัติ

3.3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรม ที่สนับสนุนโดยไม่ต้อง มีการควบคุม สามารถสร้างได้โดยใช้การสื่อสาร และการสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีอิสระใน การแสดงความคิดเห็น หรือวิสัยทัศน์ออกมา และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองจากการเสนอแนวความคิด บุคลากรจะรู้สึกเชื่อมั่น และมีการตอบสนองในทางบวก (Positive Feedback) เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกแลกเปลี่ยนกันเล่าสู่กันฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหา โดยเห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมมี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

4.1) สมาชิกทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาให้แตก หลาย หักรวมกันคิด ย่อมดีกว่าบุคคลคนเดียวคิด

4.2) ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่และแตกต่าง และมีความไว้วางใจต่อกัน

4.3) บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ เช่น ในขณะที่สมาชิกในทีมหนึ่งมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วยเป็นการช่วยให้การสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้มีพลังมากขึ้น

5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดการอภิปราย การทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยองค์ความรู้สหวิทยาการ นามานุกรมการขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ความคิดใหม่ และถือเป็นการรอบในการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เห็นแบบแผนเห็นขั้นตอนของการพัฒนา และเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย การคิดอย่างเป็นระบบได้นั้น ก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด คือ จากการมองโลกเป็นแบบแยกส่วนก็เปลี่ยนแปลงมาเป็นการมองในภาพรวมและในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคตหลักการสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ คือ เน้นให้บุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ และมีความสามารถในการแข่งขัน

2.1.2 แนวคิดกิจกรรมหลัก 5 ประการ (Fifth Main Activities) ของ David A. Gavin (1993) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีทักษะหลัก 5 ประการ ดังนี้

1) ทักษะในการแก้ปัญหามีระบบ เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงถึงวิธีการและปรัชญาในการจัดการปัญหาขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยมีเทคนิคและเครื่องมือสนับสนุนเช่น วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องมีหลักการ ไม่ใช่การคาดเดาสมมติฐานขึ้นมาเอง แต่มีการทดสอบสมมติฐานในวงจร Deming ที่เรียกว่า Plan - Do - Check - Act (PDCA) พร้อมทั้งยึดข้อมูลและข้อเท็จจริงมากกว่า ข้อเสนอแนะ เพื่อประกอบการตัดสินใจ และมีการใช้เครื่องมือทางสถิติอย่างง่ายในการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น กราฟแท่ง แผนภูมิแก๊งปลา แผนภูมิควบคุม และสหสัมพันธ์ เป็นต้น

2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการหาและทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งการทดลองนี้จะทำคู่ขนานไปกับการแก้ปัญหามีระบบ การทดลองจะถูกกระตุ้นด้วยโอกาสและการขยายขอบเขต ไม่ใช่กระตุ้นด้วยปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนใหญ่การทดลองแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1) โครงการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงการที่ต้องการการทดลองย่อย ๆ เพื่อสะสมความรู้และแก้ไขทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยลักษณะที่เอื้อต่อการทดลองแบบนี้ คือ

2.1.1) มีการทำงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้แน่ใจว่าได้แนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2.1.2) มีการสร้างระบบการให้ผลตอบแทน เพื่อให้พนักงานที่ความกล้าที่จะเสี่ยงกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ

2.1.3) มีการวัดผลสำเร็จจากการทดลองให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารและพนักงานจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประเมินผล

2.2) โครงการสาธิต ส่วนใหญ่จะมีบทบาทและความสลับซับซ้อนมากกว่าโครงการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ในขอบเขตที่กว้างเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ให้กับองค์กร โดยมีลักษณะดังนี้

2.2.1 มักทดลองทำกับกลุ่มเล็ก ๆ ก่อน เพื่อให้เป็นโครงการที่ปรับปรุงหลักการและวิธีในการปฏิบัติงานที่องค์กรหวังว่าจะนำไปใช้ในอนาคต

2.2.2) มีการทดสอบความเห็นพ้อง และพันธะที่พนักงานจะยอมรับได้จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.2.3) เป็นโครงการที่ถูกดำเนินการจากทีมงานที่มีความสามารถสูง และมาจากหลาย ๆ ลักษณะของงานรวม ๆ กันไป

3) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต องค์กรจะต้องตรวจสอบทั้งในด้านการประสบความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรเองอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดบันทึกในลักษณะที่พนักงานสามารถค้นดูได้อย่างสะดวกมีการบันทึกข้อมูลเป็น Case Study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ของสมาชิก

4) การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้ในองค์กรไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียว บางครั้งมาจากการได้ศึกษาของผู้อื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย โดยการเปรียบเทียบว่าอะไรเป็นแนวทางที่ถือปฏิบัติกันจนเป็นที่ยอมรับ หรือได้รับความนิยมนั้นอยู่ในขณะนั้น เพื่อศึกษา เรียนรู้ วิเคราะห์ และถือปฏิบัติได้ การเรียนรู้จากบุคคลอื่นนี้ เป็นการอาศัยจากแนวคิดภายนอก ซึ่งผู้บริหารจะต้องเปิดใจให้กว้าง ยอมรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งจากลูกค้าและคู่แข่ง รวมทั้งยอมรับความสำเร็จขององค์กรอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน (Bench Marketing) สิ่งเหล่านี้คือการเรียนรู้ที่มีคุณค่า

5) การถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรควรมีการถ่ายทอดซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการถ่ายทอดนี้สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การศึกษา ดูงาน สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ระบบการหมุนเวียนงาน เป็นต้น สิ่งที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม

2.1.3 แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบ “The Systems – Linked Organization Model” ของ Michael J. Marquardt (1996) แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบจำลองขององค์กรที่มีการเชื่อมโยงของระบบต่าง ๆ โดยให้หลักการว่า องค์กรที่จะได้เปรียบทางการแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ จะต้องสร้างแนวทางการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วยระบบย่อยรวม 5 ระบบ คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านคน ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี ซึ่งแต่ละด้านอธิบายได้ดังนี้

1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamics) องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบกับบุคลากร

จะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ มีวิธีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ ความหลากหลายของการเรียนรู้ เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ประเภทของการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประกอบกับบุคลากรจะต้องพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ โดยทักษะที่สำคัญเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้น ดังนี้

1.1) ระดับของการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการเรียนรู้ใน 3 ระดับที่แตกต่างกันแต่มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

1.1.1) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และค่านิยมรายบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต และจากการศึกษาเรียนรู้โดยอาศัยเทคโนโลยี

1.1.2) การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม (Group/Team Learning) หมายถึง การเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยการกระทำของกลุ่มนั่นเอง

1.1.3) การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) เป็นการยกระดับอัจฉริยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งได้มาจากการมุ่งมั่นปรับปรุง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั่วทั้งองค์กร

1.2) ประเภทของการเรียนรู้

1.2.1) การเรียนรู้เชิงปรับตัวในปัจจุบัน (Adaptive Learning) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการครุ่นคิดพิจารณาทบทวนถึงประสบการณ์ในอดีต จากนั้นก็ปรับแต่งการกระทำในปัจจุบัน

1.2.2) การเรียนรู้เชิงคาดการณ์อนาคต (Anticipatory Learning) คือ กระบวนการแสวงหาความรู้โดยการคาดคิดและจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตในหลาย ๆ ลักษณะ เป็นวิธีการที่พัฒนาจากวิสัยทัศน์ไปสู่การกระทำและการวิเคราะห์ทบทวน วิธีการเรียนรู้แบบนี้จะเป็นการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์ในทางลบที่อาจเกิดขึ้น โดยการวินิจฉัยแยกแยะโอกาสที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต และกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุผลในอนาคต

1.2.3) การเรียนรู้เชิงผลานการปฏิบัติงานจริง (Action Learning) หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ผสมผสานกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจทำโดยคนเพียงคนเดียว หรือกับคนอื่น ๆ หรือกับกลุ่มคน โดยการวิเคราะห์ปัญหาและไตร่ตรองเกี่ยวกับความเป็นจริงในปัจจุบัน จากนั้นจึงนำไปสู่การปฏิบัติ

1.3) ทักษะสำหรับการเรียนรู้ในองค์กร คือ สิ่งที่เป็นต่อการริเริ่มและขยายการเรียนรู้ในองค์กรให้ได้ผลมากที่สุด

1.3.1) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นกรอบความคิดแบบหนึ่ง ที่ส่งผลให้องค์รวมของแบบแผนต่าง ๆ ที่เป็นเหตุเป็นผลกันมีความสมบูรณ์ชัดเจนมากขึ้น และยังช่วยให้บุคคลกำหนดได้ว่าทำอะไรจึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2) รูปแบบความคิด (Mental Modes) คือ ข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนนะและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล

1.3.3) การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) จะบ่งชี้ถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องหรือทักษะใดทักษะหนึ่งซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญในงานสำคัญ ๆ ขององค์กร

1.3.4) การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) คือ การที่ทุกคนตระหนักถึงและมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งที่มีความกระตือรือร้น ทั้งนี้ องค์ประกอบของการจัดการความรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย การรู้จักลักษณะในการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการประเมินความต้องการและสมรรถนะของตนเอง ตลอดจนการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ทางธุรกิจเข้ากับความเป็นในการเรียนรู้

1.3.5) การเสวนา (Dialogue) หมายถึง การฟังและการสื่อสารระดับสูงระหว่างบุคคลซึ่งต้องอาศัยการสำรวจประเด็นต่าง ๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการฟังอย่างครุ่นคิดพิจารณาเวลาที่ผู้อื่นทักท้วงความเห็น นอกจากนี้ ต้องมองให้ออกว่าแบบแผนต่าง ๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ในที่อาจส่งเสริมหรือบ่อนทำลายการเรียนรู้ได้ หากมองออกและเปิดเผยมันอย่างสร้างสรรค์ ก็จะสามารถเร่งการเรียนรู้ได้ การเสวนาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเชื่อมโยง และการประสานการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติในที่ทำงาน

2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งโครงสร้างสายบังคับบัญชาต้องไม่ซับซ้อน มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน มีการทำงานที่จัดองค์กรเป็นเป้าหมายหลักโดยบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

2.1) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ สิ่งที่รวมเอาความคาดหวัง เป้าหมาย และทิศทางในอนาคตขององค์กรเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งเปรียบเสมือนภาพจินตนาการขององค์กรที่ถูกก่อร่างขึ้นภายในองค์กร ก่อนจะถูกส่งผ่านออกไปนอกองค์กรโดยมีวัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นตัวค้ำจุนวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนการเรียนรู้และผู้เรียนในองค์กรนั้น ก็จะสร้างผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ที่ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2.2) วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง แนวปฏิบัติ พิธีการ และประเพณีต่าง ๆ ตามความเชื่อของบุคลากร ซึ่งมีส่วนช่วยในการสร้างรูปแบบของพฤติกรรมและการรับรู้ตามสมันิยมของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ วัฒนธรรมที่ยอมรับว่าการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างแท้จริง และการเรียนรู้ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การงานทุกอย่างในองค์กร ทั้งนี้ วัฒนธรรมที่มีคุณค่าจะช่วยสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มพูนการเรียนรู้ และสนับสนุนค่านิยมต่าง ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การเอื้ออำนาจและแบ่งปัน

2.3) กลยุทธ์ (Strategy) จะสัมพันธ์กับแผนการปฏิบัติ วิธีการ กลวิธี และขั้นตอนที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การถ่ายโอน และการนำการเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างดีที่สุดในทุก ๆ การปฏิบัติขององค์กร

2.4) โครงสร้าง (Structure) ประกอบด้วย แผนก ฝ่าย ระดับ และองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นแบบแบนราบ (flat) ไม่มีขอบเขตที่จำกัดและมีความคล่องตัวสูง ซึ่งเป็นผลให้มีการติดต่อ และมีการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร และที่สำคัญความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน ตลอดจนความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นไปด้วยดี

3) การเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล (People Empowerment) คนมีความสำคัญต่อการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ ด้วยคนมีศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดการกับข้อมูลข่าวสารให้กลายเป็นความรู้ที่มีคุณค่าทั้งต่อบุคคลและต่อองค์กร คนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้นำ บุคลากร ลูกค้า พันธมิตรและหุ้นส่วนทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์และผู้ขาย และชุมชน ล้วนมีคุณค่าต่อการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องได้รับการเอื้ออำนาจและการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

3.1) ผู้บริหารและผู้นำ (Managers & Leaders) ต้องเป็นทั้งผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยง และเป็นแบบอย่างให้กับผู้อื่น อีกทั้งยังต้องสร้างและเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้กับผู้รอบข้าง

3.2) บุคลากร (Employees) จะได้รับการเอื้ออำนาจและคาดหวังว่าจะได้เรียนรู้ อีกทั้งยังมีการวางแผนเกี่ยวกับสมรรถนะในอนาคต กล้าที่จะเสี่ยงและลงมือปฏิบัติ รวมถึงต้องแก้ปัญหาเป็น

3.3) ลูกค้า (Customers) จะมีส่วนร่วมในการระบุความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการฝึกอบรมซึ่งถือได้ว่ามีส่วนร่วมในการเชื่อมต่อการเรียนรู้ขององค์กร

3.4) พันธมิตรและหุ้นส่วนทางธุรกิจ (Business Partners & Alliances) จะได้ประโยชน์จากการแบ่งปันสมรรถนะและความรู้

3.5) ซัพพลายเออร์และผู้ขาย (Suppliers & Vendors) จะได้รับการฝึกอบรมและมีบทบาทร่วมในโปรแกรมการสอนต่าง ๆ

3.6) ชุมชน (Community Groups) ได้แก่ กลุ่มต่าง ๆ ทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการให้และรับการเรียนรู้

4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน บุคลากรต้องการเพิ่มความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นผลสำเร็จด้วยการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยอิสระตามกระบวนการทั้ง 6 ขั้นตอน ดังนี้

4.1) การแสวงหาความรู้ (Acquisition) คือ การสะสมรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

4.2) การสร้างความรู้ (Creation) ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันไป เริ่มตั้งแต่ต้นวัตรกรรมไปจนถึงการวิจัยที่สลับซับซ้อนที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะ นอกจากนี้ ยังอาจเกิดความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้วเข้ากับการใช้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนด้วย

4.3) การเก็บความรู้ (Storage) หมายถึง การเข้ารหัส (coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้โดยง่าย ในทุกเวลาและทุกสถานที่

4.4) การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ (Analysis & Data Mining) เกี่ยวข้องกับเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลการปรับโครงสร้าง การทำความเข้าใจคลังและการทำให้ข้อมูลถูกต้อง ส่วนการทำเหมืองข้อมูลหรือความรู้ทำให้องค์กรสามารถค้นหาความหมายของข้อมูลที่มีอยู่ได้สมบูรณ์ขึ้น

4.5) การถ่ายโอนและการเผยแพร่ความรู้ (Transfer & Dissemination) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้ทั้งองค์กร ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งใช้คนทำก็ตาม

4.6) การนำไปใช้และการตรวจสอบความถูกต้อง (Application & Validation) คือ การใช้และการประเมินความถูกต้องของความรู้โดยคนในองค์กร ถือเป็นการนำเอาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าขององค์กรมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง

5) การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (Technology Application) องค์กรจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ และมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีเป็นการกระจายของอำนาจ หน้าที่ และการควบคุม ใน

การผลิตสินค้าและบริการ การประสานงาน และบริหารจัดการ เพื่อสามารถประสบความสำเร็จได้ดีกว่า ง่ายกว่า และเร็วขึ้น เทคโนโลยีทำให้เกิดภูมิใหม่ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยเครือข่ายทางเทคโนโลยีแบบผสมผสาน และเครื่องมือทางด้าน ข่าวสารที่จะทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลและการเรียนรู้กันได้ ซึ่งเครือข่ายและ เครื่องมือดังกล่าว ได้แก่ กระบวนการทางเทคนิค ระบบ และโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ การฝึกสอนงาน การประสานงาน และทักษะอื่น ๆ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และ กระบวนการที่ทันสมัยต่าง ๆ เช่น การประชุมผ่านสื่อคอมพิวเตอร์ และสถานการณ์จำลอง เป็นต้น สิ่ง เหล่านี้จะทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้อย่างอิสระ ซึ่งเทคโนโลยีในฐานะที่เป็นตัวสนับสนุนองค์กรแห่งการ เรียนรู้ ประกอบด้วย

5.1) เทคโนโลยีสำหรับการจัดการความรู้ (Technology for Managing Knowledge) หมายถึง เทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ที่ช่วยในการรวบรวมและกำหนดรหัส จัดเก็บ และถ่ายโอนความรู้ ไปทั่วทั้งองค์กรและทั่วโลก

5.2) เทคโนโลยีสำหรับเพิ่มพูนการเรียนรู้ (Technology for Enhancing Learning) จะ เกี่ยวข้องกับการนำเอาวีดิทัศน์ สไลด์ทัศน์ และการฝึกอบรมแบบผสมผสาน (computer-based multimedia) มาใช้ประโยชน์เพื่อการถ่ายทอดและพัฒนาความรู้และทักษะของคนในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว การจะพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมโดยอาศัยบุคลากรในองค์กรช่วยขับเคลื่อนตามรูปแบบที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้อ อำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งแต่ละด้านมี ความสัมพันธ์เชิงระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย บุรพา อย่างเหมาะสมต่อไป

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 งานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานพยาบาล

รุ่งศรี ปัจจัย (2559) ศึกษาการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีความเห็นต่อการพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการ เรียนรู้เป็นทีมและการจัดการกับองค์ความรู้ในองค์กร อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือด้านระบบความคิด ของคนในองค์กร และด้านการเพิ่มอำนาจ อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างที่เพศต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับ ความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากน้อยไปหา มาก ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า 1) บุคลากรทุกระดับควรได้รับการพัฒนาทักษะความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในองค์กร 2) ส่งเสริมให้มีการสร้างเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม เพื่อปรับปรุง พัฒนาระบบงานทั้ง ภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 3) ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และ

มุ่งส่งเสริมพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำองค์กรให้มีลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยผลักดันองค์กรให้พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านความคิดเชิงระบบ ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน โดยจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่าง ๆ โดยเริ่มจากการประชุมย่อยระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะต่าง ๆ ระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ฉันทนา บุญชู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐมมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลวัตรการเรียนรู้ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการกิจต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า 1) พัฒนาทักษะด้านการบริหารงานให้กับบุคลากรในระดับหัวหน้า เพื่อสร้างแนวคิดของการบริหารงานบุคคลให้มีการบริหารจัดการที่ดีสามารถวางแผนงาน มีความเข้าใจ และเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 2) ส่งเสริมให้มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อปรับปรุงระบบงาน ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ 3) เพิ่มช่องทางเรียนรู้อย่างหลากหลาย และมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ให้สามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวกด้วยตนเอง 4) ผู้บังคับบัญชาควรต้องทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ชี้แนะให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานและแก้ไขปัญหา รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้ได้อย่างพอเพียง 5) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยและการทบทวนให้ความรู้แก่บุคลากร 6) จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในระดับโรงพยาบาลและภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

ภาคีกริ แอนิหน (2557). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลนครธน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างความรู้แก่บุคคลอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านการจัดการความรู้ อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน รายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมแก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ และการนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า 1) ควรให้ความสำคัญต่อการจัดการความรู้ในองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องการประมวลความรู้โดยควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้ทันสมัย พร้อมรวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการมาประมวลความรู้กับผลการดำเนินการของโรงพยาบาล และข้อมูลแนวโน้มทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ 2) ควรจัดบุคลากรและกำหนดตารางเวลาให้ชัดเจนในการจัดการความรู้ โดยให้บุคลากรจัดทำรายงานเหตุการณ์ทุกครั้งที่มีปัญหาและแนวทางแก้ไขส่งให้แผนกพัฒนาคุณภาพเพื่อสรุปประเด็นและแนวทางแก้ไขแล้วนำมารวบรวมจัดทำเป็นแหล่งความรู้ที่สามารถนำมาเรียนรู้ซ้ำได้ ควรจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารที่ได้จากการอบรมภายนอก ควรจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาและปลูกฝังให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ควรจัดให้มีระบบการจัดการความรู้ การเผยแพร่ การสื่อสาร และค้นหา เพื่อนำความรู้มาใช้ในรูปแบบของศูนย์ข้อมูลกลางรวมทั้งจัดให้มีระบบการประเมินผลการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ และอภิพชาติข่าวสารทางวิชาการ

สุมนา บุญหลาย (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการมีแบบแผนความคิด กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการคิดอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ในด้านการมีแบบแผนความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารควรปรับกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้พยาบาลได้มีการรับรู้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.2.2 งานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร และการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการความรู้ พลวัตการเรียนรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจ และด้านเทคโนโลยี อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1) ด้านการเสริมแรง 2) ด้านความผูกพัน 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 5) ด้านกลยุทธ์ 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน หน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า 1) ผู้บริหารจำเป็นต้องสานต่อนโยบายต่าง ๆ และสนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเชื่อมโยงสู่โลกแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น การเปิดโอกาสให้หน่วยงานหน่วยงานต่าง ๆ มีการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ มีการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องต่อไป

สมชาย รัตนคช, ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์ (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยั่งยืน 2) การเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในการปรับปรุงงานอย่างสร้างสรรค์ 3) การเพิ่มขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญและรอบรู้ 4) การพัฒนาทักษะกระบวนการคิด 5) ภาวะผู้นำและการให้อำนาจ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การสร้างแบบแผนความคิดตามความเป็นจริง 8) การขับเคลื่อนภารกิจสู่วิสัยทัศน์ร่วม โดยมีแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การให้อำนาจและ

อิสระในการสร้างความสามารถ การจัดการความรู้ และการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า 1) ควรกำหนดเป้าหมายและกำหนดแนวทางที่ชัดเจน 2) ควรกำหนดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น การประชุม สัมมนาเพื่อการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงานย่อย และระดับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืนได้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ภัทรวิ ศรีนวล และสภาพร ถาวรธวัช (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชุม และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ลักษณะงานตามตำแหน่งต่างกัน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานตามตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ได้สรุปแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า ควรจัดกระบวนการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ผู้บริหาร อุปกรณ์ และการบริหารจัดการในเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ

จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล. (2552). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านการจัดการความรู้ อยู่ในลำดับต่ำสุด เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้ในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 งานวิจัยที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในต่างประเทศ

Garvin, Edmondson & Gino (2008) (อ้างถึงใน นครินทร์ จับจิตต์, 2562, น.60) ศึกษาเรื่ององค์กรของคุณเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้แนวคิดวินัย 5 ประการของ Perter M. Senge พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวคิดด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ และการขาดการประเมินองค์กรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความรู้ การได้รับความรู้ และการส่งผ่านความรู้ โดยการมองให้เป็นภาพรวม นอกจากนี้ ผลการศึกษาได้เสนอปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ปัจจัย คือ องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกรับรู้ของตนเองในการทำงาน องค์กรเน้นการเรียนรู้ให้เป็นกระบวนการและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์

ข้อมูลให้การศึกษาและฝึกอบรม การส่งผ่านข้อมูลกัน และผู้นำให้ความสำคัญในการเรียนรู้ของบุคลากรโดยเป็นแบบอย่างและให้การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้

David (1997) (อ้างถึงใน ศรัณยู เวชไชโย, 2559, น.61) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม นอกจากนี้ยัง พบว่า ผลการวิจัยมีลักษณะเฉพาะดังนี้ 1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ 3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม 4) มีการท้าทายให้ทีมมีการตั้งคำถามและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน 5) มีการแบ่งปันความรู้ และข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม 6) ผู้นำส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม และวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลต่อระบบ 7) ผู้นำส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์การต่าง ๆ ควรที่จะมีการสอนผู้บริหารเกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมองค์การของตนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบการปฏิบัติของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในที่ทำงานความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

Ceppetelli (1995) (อ้างถึงใน สุนา บุญหลาย, 2550, น.57) (อ้างถึงใน ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์, 2556, น.97) ศึกษาการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาล Vermont ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนในเครือ 15 แห่ง โดยใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Perter M. Senge ที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ บุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยให้ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลจากโรงพยาบาล 7 แห่งเข้าร่วมประชุม เพื่อนำเสนอการใช้แหล่งความรู้เพื่อการศึกษา ต่อเนื่อง โดยขั้นแรก มีการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ผลการศึกษาพบว่า มีผลลัพธ์สามารถวัดได้ซึ่งประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่ เป็น และไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้ และมีการปฏิบัติตาม Critical Pathway นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงในทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วยและพยาบาล และความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาลเป็นไปในทางบวก เช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้นพบว่า เกิดเครือข่ายทั้งทางด้านการปฏิบัติและด้านการศึกษา ผลจากสัมภาษณ์พบว่า พยาบาลเข้าร่วมโครงการอย่างกระตือรือร้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดจากการที่พยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลที่ตามมาจากการที่พยาบาลเข้าร่วมโครงการนี้คือ มีการแก้ปัญหาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Perter M. Senge มาใช้นี้ พบว่า ผู้บริหารมีส่วนก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้น และคาดว่าจะมีการนำไปใช้ในระบบสุขภาพในอนาคต

2.3 ข้อมูลทั่วไปของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพา ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2545 เป็นคณะแพทยศาสตร์แห่งแรกในภาคตะวันออก มุ่งเน้นการผลิตแพทย์ให้เหมาะสมต่อระบบบริหารทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศ โดยเฉพาะภูมิภาคตะวันออก ปัจจุบันประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ดังนี้

1) สำนักงานคณบดี มีหน้าที่สนับสนุนงานบริหารงานจัดการ จัดทำนโยบายและแผนงานประสานงานระหว่างหน่วยงานและส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ตามพันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2) สำนักงานการศึกษา (ภาควิชาต่าง ๆ) มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย รวมถึงการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ และให้บริการวิชาการ

3) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา มีหน้าที่ในการให้บริการทางการแพทย์

2.3.1 วิสัยทัศน์

“คณะแพทยศาสตร์มาตรฐานสากล ที่มีความเป็นเลิศด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว”

1) มาตรฐานสากล หมายถึง

1.1) ด้านหลักสูตร ใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลสำหรับแพทยศาสตรศึกษา

(World Federation for. Medical Education: WFME)

1.2) ด้านการบริหารจัดการโรงพยาบาล ใช้เกณฑ์การรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

(Hospital Accreditation: HA)

1.3) ด้านการบริหารจัดการองค์กร ใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ

(Thailand Quality Award : TQA)

2) ความเป็นเลิศด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว หมายถึง

2.1) มีศูนย์ความเป็นเลิศด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว

ด้านวิชาการ ได้แก่ การมีหลักสูตรระดับ Non-Degree หลักสูตรระดับปริญญา (Degree) และหลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน (Residency Training) ด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว

ด้านวิจัย มีผลงานวิจัยด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว

ด้านบริการวิชาการ มีโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนเชิงรุก การจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว

ด้านบริการรักษาพยาบาล มีคลินิกเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว

2.2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยว

2.3) มีเครือข่ายด้านเวชศาสตร์การเดินทางและท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

2.3.2 พันธกิจ

1) การผลิตบัณฑิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์

2) การวิจัยและบริการวิชาการ

3) การให้บริการทางการแพทย์

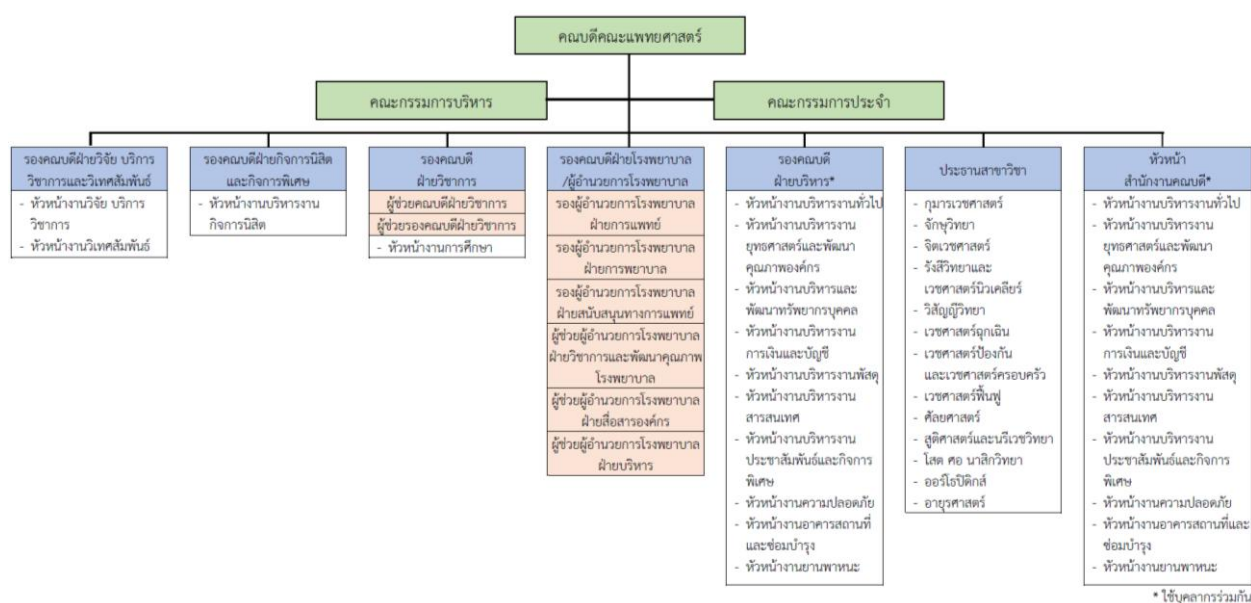
4) การมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม

2.3.3 ค่านิยมองค์กร “ACTIVE”

ตารางที่ 2 ประเด็นวัฒนธรรมและกรอบนิยาม ACTIVE

ประเด็นวัฒนธรรม (Culture Issue)	กรอบนิยาม (Meaning)
A: Achievement มุ่งสัมฤทธิ์	มุ่งสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มุ่งมั่น ในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ยึดผลสัมฤทธิ์ พัฒนาระบบการไปสู่เป้าหมายอย่างรับผิดชอบและมุ่งมั่น
C: CQI คิดพัฒนา	มุ่งสร้างพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นผู้ที่คิดเป็นทำเป็นพัฒนาตนเอง และงานอย่าง ต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) เพื่อสิ่งที่ดีกว่า
T: Teamwork ประชาร่วมใจ	มุ่งสร้างพฤติกรรมบุคลากรให้มีความสามัคคี กลมเกลียวในการทำงานเป็นทีม รู้เข้าใจในความเป็นทีม ทำงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ
I: Innovation สร้างสรรค์งานใหม่	มุ่งสร้างพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่อยู่กับความรู้ แสวงหาความรู้ นำความรู้มา พัฒนาความคิดตนเอง เพื่อสรรค์สร้างสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร นำพาองค์กร ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงด้วยนวัตกรรม
V: Volunteer ใจอาสา	มุ่งสร้างพฤติกรรมของบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีจิตใจที่ดีเป็นผู้ที่มุ่งสร้างประโยชน์สุขแก่ สังคม คนรอบข้างเป็นคนที่คิดดีเข้าสังคมเพื่อประโยชน์สุขแก่สังคม
E: Ethics มีจรรยาวิชาชีพ	มุ่งสร้างบุคลากร ให้เป็นผู้ที่มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม เคารพในวิชาชีพตนเอง วิชาชีพผู้อื่น นำจรรยาบรรณตนเองไปปฏิบัติ เพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า

2.3.4 โครงสร้างการบริหารงาน



ภาพที่ 2 แผนผังแสดงโครงสร้างการบริหารงานคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 736 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564 สืบจากข้อมูลจากงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสังกัดอยู่ในแต่ละหน่วยงานแตกต่างกันไปตามโครงสร้างการบริหาร คือ 1) สำนักงานคณบดี 2) ภาควิชา และ 3) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีหน่วยงานย่อย ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรที่สังกัดในแต่ละหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)				รวม
	สาย วิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ			
		วิชาชีพ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ เฉพาะ	ลูกจ้าง	
1) สำนักงานคณบดี	0	2	50	44	96
- ฝ่ายบริหาร	0	1	35	44	80
- ฝ่ายกิจการนิสิต	0	0	3	0	3
- ฝ่ายวิชาการ	0	0	7	0	7
- ฝ่ายวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	0	1	5	0	6
2) ภาควิชา /สาขาวิชา	82	0	0	0	82
3) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา	0	297	17	244	558
- ฝ่ายการแพทย์ (ตำแหน่งแพทย์)	0	46	0	11	57
- ฝ่ายสนับสนุนการแพทย์	0	56	11	86	153
- ฝ่ายวิชาการและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0	0	1	1	2
- ฝ่ายการพยาบาล	0	195	5	146	346
รวม	82	299	67	423	736

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สืบจากข้อมูลจากงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564 จำนวนทั้งสิ้น 736 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	แทน	จำนวนประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 736 คน
e	แทน	ค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (การวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ .05)

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{736}{1+[736(0.05)^2]} \\
 &= 259.15
 \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 259 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)							
	สายวิชาการ		สายสนับสนุนวิชาการ					
			วิชาชีพเฉพาะ		เชี่ยวชาญเฉพาะ		ลูกจ้าง	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.สำนักงานคณบดี	0	0	2	1	50	18	44	15
- ฝ่ายบริหาร	0	0	1	0	35	13	44	15
- ฝ่ายกิจการนิสิต	0	0	0	0	3	1	0	0
- ฝ่ายวิชาการ	0	0	0	0	7	2	0	0
- ฝ่ายวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์	0	0	1	1	5	2	0	0
2.ภาควิชา/สาขาวิชา	82	29	0	0	0	0	0	0
3.โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา	0	0	297	104	17	6	244	86
- ฝ่ายการแพทย์	0	0	46	16	0	0	11	4
- ฝ่ายสนับสนุนการแพทย์	0	0	56	20	11	4	86	30
- ฝ่ายวิชาการและพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	0	0	0	0	1	0	1	1
- ฝ่ายการพยาบาล	0	0	195	68	5	2	146	51
จำนวนบุคลากรรวม (คน)	82	29	299	105	67	24	288	101
จำนวนประชากรรวม (คน)	<u>736</u>							
จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม (คน)	<u>259</u>							

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบแบบสำรวจรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt (1990) ได้แก่ ด้านพลวัตรการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการมอบอำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำ

เทคโนโลยีไปใช้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของ Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยตอนท้ายของแต่ละด้านเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม โดยค้นคว้าจากเอกสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร หนังสือ บทความ และเว็บไซต์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2) ข้อมูลปฐมภูมิ จัดทำแบบสอบถามใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

2.1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปถึงกลุ่มตัวอย่าง โดยขออนุญาตผ่านผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน

2.2) ประสานงานนัดหมายกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเข้าไปการชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของแบบสอบถาม โดยย้ำประเด็นการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพองค์กร และไม่มีผลต่อประเมินผลงานประจำปีของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้รูปแบบในการชี้แจงจะมีการดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2.3) จัดเตรียมแบบสอบถามเป็นชุดบรรจุซอง (1 ฉบับ/ซอง) และใส่รวมไว้ในซองขนาดใหญ่เท่ากับจำนวนฉบับตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน นำส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ส่งคืนทางกล่องรับแบบสอบถาม ณ หน่วยประชาสัมพันธ์ ชั้น 1 ของอาคารศรีนครินทร์ อาคารสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา และอาคารวิจัยทางการแพทย์ ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งการเก็บแบบสอบถามจะเก็บจนกว่าจะได้แบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จึงถือสิ้นสุดการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2.4) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ และรายงานผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้วิธีวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำผลคะแนนที่ได้ไปคำนวณเพื่อแปลความหมายตามเกณฑ์การวิเคราะห์

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

- 3) การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ t-test ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé

- 4) การสรุปข้อมูลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) หาความถี่ และจัดลำดับความถี่

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

- 1) นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้สามารถสื่อความหมายที่ชัดเจนและมีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง ผศ.พญ.เพ็ชรงาม ไชยวานิช และ ดร.วัลลภ ใจดี จากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ประเมินมารอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย สำหรับข้อคำถามแต่ละข้อใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

Σ	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

ค่า IOC ≥ 0.50	หมายความว่า	คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ค่า IOC < 0.50	หมายความว่า	คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ และที่ปรึกษามาทำการแก้ไขและปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสังกัดสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยบูรพา ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .85

3.6 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำโครงการวิจัย และแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปฏิบัติดังนี้

1) การผ่านการรับรองด้านจริยธรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้รับการรับรองเรียบร้อยแล้ว ใบรับรองเลขที่ IRB2-016/2565 ออกให้ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2566

2) การกำหนดแนวปฏิบัติ โดยผู้วิจัยกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อการเข้าสอบถามข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยการป้องกันอันตราย การคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ การคำนึงถึงความถูกต้องและการเปิดเผยข้อมูล ดังนี้

2.1) การเข้า-ไม่เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นการแสดงความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและผู้วิจัยอธิบายถึงสิทธิที่จะถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา

2.2) การคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ โดยผู้วิจัยอธิบายถึงประโยชน์ที่ผู้ให้ข้อมูลได้รับจากการเข้าร่วมวิจัย ซึ่งประโยชน์ทางตรงที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับคือ ประโยชน์ทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมให้ความคิดเห็นในการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปสู่การเป็นองค์แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำไปพิจารณาแนวทางและกำหนดนโยบายในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับต่อไปในอนาคต

บทที่ 4

ผลการวิจัยการดำเนินงานวิจัยและสรุปผล

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2565 เป็นระยะเวลา 2 เดือน หลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ พบว่า มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.53 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเก็บข้อมูลจริงได้ของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร (คน)											
	สายวิชาการ			สายสนับสนุนวิชาการ								
				วิชาชีพเฉพาะ			เชี่ยวชาญเฉพาะ			ลูกจ้าง		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	เก็บได้จริง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	เก็บได้จริง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	เก็บได้จริง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	เก็บได้จริง
1) สำนักงานคนบตี	0	0	0	2	1	1	50	18	18	44	15	15
2) สำนักงานการศึกษา	82	29	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3) โรงพยาบาล	0	0	0	297	104	95	17	6	6	244	86	86
จำนวนบุคลากรรวม (คน)	82	29	29	299	105	96	67	24	24	288	101	101
จำนวนประชากรรวม (คน)									736			
จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม (คน)									259			
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้จริง (คน)									250			

จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมนำมาประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย พร้อมนำเสนอประเด็นอุปสรรค ปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากข้อคำถามแบบปลายเปิด โดยนำเสนอการผลวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยบูรพา

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ มีดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าการแจกแจง F (F - distribution)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบ t (t - distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบ สมมุติฐาน (Statistical Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน นำเสนอโดยแจกแจงเป็นความถี่ และร้อยละ รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) n = 250	ร้อยละ
1) เพศ		
หญิง	201	80.4
ชาย	49	19.6
รวม	250	100
2) อายุ		
57 – 75 ปี	9	3.6
41 – 56 ปี	82	32.8
25 - 40 ปี	143	57.2
อายุน้อยกว่า 25 ปี	16	6.4
รวม	250	100
3) ระดับการศึกษา		
ปริญญาเอก	29	11.6
ปริญญาโท	23	9.2
ปริญญาตรี	125	50.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	29.2
รวม	250	100
4) ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	14	5.6
หัวหน้างาน	26	10.4
บุคลากรผู้ปฏิบัติ	210	84.0
รวม	250	100
5) ประเภทบุคลากร		
บุคลากรสายวิชาการ	29	11.6
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ	96	38.4
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	24	9.6
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้าง	101	40.4
รวม	250	100

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) n = 250	ร้อยละ
6) หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานการศึกษา	29	11.6
สำนักงานคณบดี	34	13.6
โรงพยาบาล	187	74.8
รวม	250	100
7) อายุงาน		
มากกว่า 10 ปี	107	42.8
5 - 10 ปี	76	30.4
น้อยกว่า 5 ปี	67	26.8
รวม	250	100

จากตารางที่ 6 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 80.40 และเพศชาย จำนวน 49 คิดเป็นร้อยละ 19.60 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 25- 40 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 รองลงมาคือ มีอายุ 41-56 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และน้อยที่สุดคือ มีอายุ 57 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 84 รองลงมาคือหัวหน้างาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และน้อยที่สุดคือผู้บริหาร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

ประเภทบุคลากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ลูกจ้าง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 รองลงมาคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 และน้อยที่สุดคือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 รองลงมาคือสังกัดสำนักงานคณบดี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และน้อยที่สุดคือสังกัดสำนักงานการศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 รองลงมาคือ 5 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt ประกอบด้วย 1. ด้านพลวัตการเรียนรู้ 2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล 4. ด้านการจัดการความรู้ และ 5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1.2

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1) ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.59	.609	มาก	1
2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.32	.676	ปานกลาง	5
3) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	3.46	.688	ปานกลาง	3
4) ด้านการจัดการความรู้	3.44	.611	ปานกลาง	4
5) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	3.54	.644	มาก	2
ภาพรวม	3.47	.578	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .609) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .644) และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .688) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .676)

1) ด้านพลวัตการเรียนรู้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้

ข้อ	ด้านพลวัตการเรียนรู้	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1)	คณะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.45	.864	ปานกลาง	8
2)	คณะสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ท่านและคาดหวังให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.50	.813	มาก	6
3)	ท่านมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่นและมักจะให้ข้อมูลป้อนกลับเสมอ	3.80	.654	มาก	1
4)	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิธีการเรียนรู้	3.41	.783	ปานกลาง	9

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ (ต่อ)

ข้อ	ด้านพลวัตการเรียนรู้	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
5)	คณะส่งเสริมให้ท่านเกิดความสนใจ และแสวงหา โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ขององค์กร	3.47	.807	ปานกลาง	7
6)	คณะส่งเสริมให้ท่านใช้ความรู้และทักษะ ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน	3.64	.765	มาก	4
7)	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถใช้กระบวนการ เรียนรู้เชิงผลงานการปฏิบัติงานจริง (action learning) เพื่อจัดการปัญหาหรือสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงได้ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้น มาปรับ ใช้แก้ไขปัญหาให้บรรลุผลตามที่ต้องการ	3.72	.740	มาก	3
8)	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับ ด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น การประชุม หรือ ทางกระดานสนทนาผ่านเว็บไซต์)	3.58	.857	มาก	5
9)	ท่านมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในพัฒนาตนเอง ทีมงาน และองค์กร โดยมุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์ ที่ต้องการร่วมกัน	3.72	.714	มาก	2
ภาพรวม		3.59	.609	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัต
การเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .609) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก
ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่นและมักจะให้ข้อมูลป้อนกลับเสมอ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .654) ท่านมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในพัฒนาตนเอง ทีมงาน และองค์กร โดยมุ่งเน้น
การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .714) และท่านและเพื่อนร่วมงาน
สามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงผลงานการปฏิบัติงานจริง (action learning) เพื่อจัดการปัญหาหรือ
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้น มาปรับใช้แก้ไขปัญหาให้บรรลุผลตามที่ต้องการ
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = .740) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการฝึกอบรม
เพื่อพัฒนาทักษะวิธีการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .783)

2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

ข้อ	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1)	ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.58	.819	มาก	1
2)	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเอื้อให้ท่านเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้	3.44	.780	ปานกลาง	2
3)	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและให้โอกาสแก่ท่านในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน	3.28	.846	ปานกลาง	5
4)	คณะมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมที่มีการเรียนรู้และช่วยผู้อื่นได้เรียนรู้	3.34	.910	ปานกลาง	4
5)	คณะมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง)	3.15	.872	ปานกลาง	7
6)	คณะมีความคล่องตัวและมีระดับชั้นของการบริหารที่น้อยลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และการเรียนรู้ในทุกระดับ	3.15	.817	ปานกลาง	6
7)	หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะมีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันและเกิดการเรียนรู้มากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้ทำงานเฉพาะภายในหน่วยงานของตนเท่านั้น	3.34	.850	ปานกลาง	3
ภาพรวม		3.32	.676	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .676) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .819) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเอื้อให้ท่านเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .780) และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะมีความร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกันและเกิดการเรียนรู้มากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้ทำงานเฉพาะภายในหน่วยงานของตนเท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .850) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คณะมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = .872)

3) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล

ข้อ	ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1)	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน และบุคลากรทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน	3.61	.810	มาก	1
2)	ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.56	.825	มาก	2
3)	ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นผู้สร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการพิจารณาบทวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้ นั้น มาใช้ประโยชน์	3.47	.792	ปานกลาง	3
4)	คณะมีการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนและผู้รับบริการ เพื่อที่จะได้เรียนรู้ รวมถึงปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและบริการให้ดีขึ้น	3.46	.782	ปานกลาง	4
5)	คณะเปิดโอกาสให้ ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ส่งมอบ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือบริการของคณะ	3.41	.792	ปานกลาง	6
6)	คณะเพิ่มการเรียนรู้จากคู่ความร่วมมือ เช่น ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา โรงพยาบาลร่วมผลิต หรือสถานพยาบาลอื่น ๆ ที่มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับคณะมากขึ้น	3.42	.794	ปานกลาง	5
7)	เราเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับผู้ส่งมอบ ชุมชน สมาคมวิชาชีพ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	3.30	.832	ปานกลาง	7
ภาพรวม		3.46	.688	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .688) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน และบุคลากรทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .810) ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .825) และผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นผู้สร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีการพิจารณาบทวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้ นั้น มาใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .792) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือ เราเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับผู้ส่งมอบ ชุมชน สมาคมวิชาชีพ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = .832)

4) ด้านการจัดการความรู้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้

ข้อ	ด้านการจัดการความรู้	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1)	ท่านมีความสนใจแสวงหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	3.80	.681	มาก	1
2)	คณะมีการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบสามารถถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ได้ทันเวลา ถูกต้อง เทียบตรง และมีความปลอดภัย	3.47	.734	ปานกลาง	3
3)	คณะมีการตรวจสอบแนวโน้มภายนอกองค์กรโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสมรรถนะ (Banchmark) และวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ขององค์กรอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กร	3.37	.766	ปานกลาง	6
4)	คณะมีระบบที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.40	.750	ปานกลาง	5
5)	ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นกับผู้อื่น	3.71	.722	มาก	2
6)	ท่านมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิด และเรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	3.34	.837	ปานกลาง	7
7)	คณะมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติข้ามสายงานเพื่อถ่ายทอดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มแผนก และฝ่ายต่าง ๆ	3.17	.801	ปานกลาง	9
8)	คณะมีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกใหม่ ๆ ในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.30	.803	ปานกลาง	8
9)	คณะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้โดยสนับสนุนการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อนำเข้าระบบเชื่อมโยงปรับข้อมูลให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ	3.42	.747	ปานกลาง	4
ภาพรวม		3.44	.612	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .612) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 7 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีความสนใจแสวงหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .681) ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .722) และคณะมีการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบสามารถถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ได้ทันเวลา ถูกต้องเที่ยงตรง และมีความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .734) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คณะมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติข้ามสายงาน เพื่อถ่ายทอดการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มแผนก และฝ่ายต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = .801)

5) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ข้อ	ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	n = 250		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1)	คณะมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา	3.64	.774	มาก	2
2)	ท่านมีโอกาสได้ใช้อินเทอร์เน็ต และอินทราเน็ตเพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ	3.89	.819	มาก	1
3)	คณะมีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์กร	3.54	.787	มาก	4
4)	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการจัดการข้อมูลสำหรับการทำงาน	3.41	.861	ปานกลาง	10
5)	คณะมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ง่ายต่อการนำไปใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น	3.44	.796	ปานกลาง	9
6)	คณะมีการนำสื่อประสมมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.44	.775	ปานกลาง	7
7)	ท่านสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.61	.790	มาก	3
8)	คณะมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	3.44	.785	ปานกลาง	8
9)	คณะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน	3.49	.793	ปานกลาง	5
10)	คณะมีนโยบายในการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน	3.47	.827	ปานกลาง	6
ภาพรวม		3.54	.644	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .644) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้ใช้อินเตอร์เน็ต และอินทราเน็ต เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .819) คณะมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .774) และท่านสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .790) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คณะมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ง่ายต่อการนำไปใช้ และแลกเปลี่ยน ข้อมูลกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .796)

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน สำหรับเปรียบเทียบในกรณี ที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t-test และในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé พบว่า

สมมุติฐานที่ 1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามเพศของบุคลากร

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ประเด็น	หญิง (n = 201)		ชาย (n = 49)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านพลวัตรการเรียนรู้	3.56	.608	3.69	.613	-1.270	.776
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	3.30	.680	3.43	.651	-1.277	.422
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	3.43	.696	3.57	.652	-1.279	.891
4. ด้านการจัดการความรู้	3.41	.607	3.58	.619	-1.697	.464
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	3.51	.644	3.65	.638	-1.432	.762
ภาพรวม	3.44	.576	3.58	.577	-1.551	.429

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ($t = -1.551$, $p = .429$) โดยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัด คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศหญิง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .576) มีความคิดเห็นต่อการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา น้อยกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีเพศชาย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .577) เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามจำแนกตามช่วงอายุ

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามช่วงอายุ

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.976	3	.325	.874	.455
	ภายในกลุ่ม	91.539	246	.372		
	รวม	92.515	249			
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.472	3	.824	1.822	.144
	ภายในกลุ่ม	111.263	246	.452		
	รวม	113.736	249			
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.637	3	1.212	2.608	.052
	ภายในกลุ่ม	114.334	246	.465		
	รวม	117.970	249			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.785	3	.928	2.527	.058
	ภายในกลุ่ม	90.351	246	.367		
	รวม	93.136	249			
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	4.998	3	1.666	4.169	.007**
	ภายในกลุ่ม	98.306	246	.400		
	รวม	103.304	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.660	3	.887	2.708	.046*
	ภายในกลุ่ม	80.525	246	.327		
	รวม	83.185	249			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีช่วงอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($F = 2.708$, $p = .046$) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่มีช่วงอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = .874$, $p = .455$)

บุคลากรที่มีช่วงอายุ แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.822$, $p = .144$)

บุคลากรที่มีช่วงอายุ แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการใช้อำนาจให้แก่บุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 2.608, p = .052$)

บุคลากรที่มีช่วงอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 2.527, p = .058$)

บุคลากรที่มีช่วงอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.169, p = .007$)

เมื่อพิจารณาโดยใช้วิธีของ Scheffé พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ พบว่า

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	$\bar{X}$	57- 75 ปี (Baby Boomer)	41 – 56 ปี (Generation X)	25 - 40 ปี (Generation Y)	น้อยกว่า 25 ปี (Generation Z)
57- 75 ปี (Baby Boomer)	4.6	-	.03117	.25905	.53681
41 – 56 ปี (Generation X)	57.2		-	-.22789	.50564*
25 - 40 ปี (Generation Y)	32.8			-	.27775
น้อยกว่า 25 ปี (Generation Z)	3.6				-

*p <.05, **p <.01

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอยู่ในช่วงอายุ 41 - 56 ปี (Generation X) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่า 25 ปี (Generation Z) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามระดับการศึกษาของบุคลากร

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับการศึกษาของบุคลากร

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.129	3	.376	1.013	.387
	ภายในกลุ่ม	91.385	246	.371		
	รวม	92.515	249			
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.685	3	.228	.497	.685
	ภายในกลุ่ม	113.051	246	.460		
	รวม	113.736	249			
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.555	3	.518	1.095	.352
	ภายในกลุ่ม	116.415	246	.473		
	รวม	117.970	249			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.055	3	.352	.940	.422
	ภายในกลุ่ม	92.080	246	.374		
	รวม	93.136	249			
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	1.634	3	.545	1.318	.269
	ภายในกลุ่ม	101.670	246	.413		
	รวม	103.304	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.685	3	.228	.681	.564
	ภายในกลุ่ม	82.499	246	.335		
	รวม	83.185	249			

*p <.05, **p <.01

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับการศึกษาของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($F = .681, p = .564$) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามระดับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านพลวัตรการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.734	2	1.867	5.194	.006**
	ภายในกลุ่ม	88.781	247	.359		
	รวม	92.515	249			
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.662	2	.331	.723	.486
	ภายในกลุ่ม	113.073	247	.458		
	รวม	113.736	249			
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.621	2	.811	1.721	.181
	ภายในกลุ่ม	116.349	247	.471		
	รวม	117.970	249			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.140	2	.570	1.530	.219
	ภายในกลุ่ม	91.996	247	.372		
	รวม	93.136	249			
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.818	2	.409	.985	.375
	ภายในกลุ่ม	102.486	247	.415		
	รวม	103.304	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.055	2	.528	1.587	.207
	ภายในกลุ่ม	82.130	247	.333		
	รวม	83.185	249			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($F = 1.587$, $p = .207$) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.194$, $p = .006$)

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = .723$, $p = .486$)

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.721$, $p = .181$)

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.530$, $p = .219$)

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = .985, p = .375$)

เมื่อพิจารณารายคู่โดยวิธีวิธีของ Scheffé พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านพลวัตรการเรียนรู้ พบว่า

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ผู้บริหาร	หัวหน้างาน	บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
ผู้บริหาร	5.6	-	.28449	.48360*
หัวหน้างาน	10.4		-	.19910
บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	84.0			-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ แตกต่างจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 5 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามประเภทบุคลากรของบุคลากร

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านพลวัตรการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.452	3	1.151	3.178	.025*
	ภายในกลุ่ม	89.063	246	.362		
	รวม	92.515	249			
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.897	3	.966	2.143	.095
	ภายในกลุ่ม	110.838	246	.451		
	รวม	113.736	249			
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.821	3	.940	2.009	.113
	ภายในกลุ่ม	115.150	246	.468		
	รวม	117.970	249			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.632	3	.544	1.462	.225
	ภายในกลุ่ม	91.504	246	.372		
	รวม	93.136	249			

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทบุคลากร (ต่อ)

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.846	3	.282	.677	.567
	ภายในกลุ่ม	102.458	246			
	รวม	103.304	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.933	3	.644	1.951	.122
	ภายในกลุ่ม	81.252	246	.330		
	รวม	83.185	249			

*p <.05, **p <.01

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($F = 1.951, p = .122$) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.178, p = .025$)

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 2.143, p = .095$)

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการใช้อำนาจให้แก่บุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 2.009, p = .113$)

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.462, p = .225$)

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = .677, p = .567$)

เมื่อพิจารณารายคู่โดยวิธีวิธีของ Scheffé พบว่า บุคลากรที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้
จำแนกตามประเภทบุคลากร

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะ	สายสนับสนุนวิชาการ ลูกจ้าง
สายวิชาการ	11.6	-	.38801*	.31162	.33986
สายสนับสนุนวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ	38.4		-	-.07639	-.04815
สายสนับสนุนวิชาการ เชี่ยวชาญเฉพาะ	9.6			-	.02824
สายสนับสนุนวิชาการ ลูกจ้าง	40.4				-

*p <.05, **p <.01

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ จำแนกตามระดับตำแหน่งงานพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาชีพเฉพาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 6 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามหน่วยงานที่สังกัดของบุคลากร

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.282	2	1.641	4.542	.012**
	ภายในกลุ่ม	89.233	247	.361		
	รวม	92.515	249			
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.050	2	.525	1.150	.318
	ภายในกลุ่ม	112.686	247	.456		
	รวม	113.736	249			
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.481	2	1.241	2.653	.072
	ภายในกลุ่ม	115.489	247	.468		
	รวม	117.970	249			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.038	2	.519	1.392	.251
	ภายในกลุ่ม	92.098	247	.373		
	รวม	93.136	249			
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	.685	2	.343	.825	.439
	ภายในกลุ่ม	103.619	247	.415		
	รวม	103.304	249			

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.491	2	.745	2.253	.107
	ภายในกลุ่ม	81.694	247	.331		
	รวม	83.185	249			

*p <.05, **p <.01

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ($F = 2.253, p = .107$) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.542, p = .012$)

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.150, p = .318$)

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 2.653, p = .072$)

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.392, p = .251$)

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ($F = .825, p = .439$)

เมื่อพิจารณารายคู่โดยวิธีวิธีของ Scheffé พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ในด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้
จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

สังกัด	$\bar{X}$	สำนักงานการศึกษา	สำนักงานคณบดี	โรงพยาบาล
สำนักงานการศึกษา	11.6	-	.35193	.35876*
สำนักงานคณบดี	13.6		-	.00683
โรงพยาบาล	74.8			-

*p <.05, **p <.01

จากตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ แตกต่างจาก บุคลากรสังกัดโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานที่ 7 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกัน ตามอายุงานของบุคลากร

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามอายุงาน

ประเด็น	แบ่งกลุ่ม	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านพลวัตรการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.938	2	.469	1.264	.284
	ภายในกลุ่ม	91.577	247	.371		
	รวม	92.515	249			
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.148	2	.574	1.259	.286
	ภายในกลุ่ม	112.588	247	.456		
	รวม	113.736	249			
3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.730	2	.865	1.838	.161
	ภายในกลุ่ม	116.240	247	.471		
	รวม	117.970	249			
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.596	2	1.298	3.541	.030*
	ภายในกลุ่ม	90.540	247	.367		
	รวม	93.136	249			
5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ระหว่างกลุ่ม	7.060	2	3.530	9.059	.000**
	ภายในกลุ่ม	96.244	247	.390		
	รวม	103.304	249			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.316	2	1.158	3.537	.031*
	ภายในกลุ่ม	80.869	247	.327		
	รวม	83.185	249			

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ($F = 3.537$, $p = .031$) เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตรการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.264$, $p = .284$)

บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.259$, $p = .286$)

บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการใช้อำนาจให้แก่บุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน ($F = 1.838, p = .161$)

บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.541, p = .030$)

บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 9.059, p = .000$)

เมื่อพิจารณาจากวิธีวิธีของ Scheffé พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยพบว่า

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุงาน

สังกัด	$\bar{X}$	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี
มากกว่า 10 ปี	42.8	-	.00444	.18526
5 - 10 ปี	30.4		-	.19125
น้อยกว่า 5 ปี	26.8			-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จำแนกตามอายุงาน

สังกัด	$\bar{X}$	มากกว่า 10 ปี	5 - 10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี
มากกว่า 10 ปี	42.8	-	.00224	.37848*
5 - 10 ปี	30.4		-	.38071*
น้อยกว่า 5 ปี	26.8			-

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จำแนกตามอายุงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะ

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุนานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีอายุนาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุนานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความถี่ ดังปรากฏในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 จำนวนและความถี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่
1) ด้านพลวัตรการเรียนรู้		
1	ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น การทำ After action review (AAR) Root Cause Analysis (RCA)	11
2	ควรปลูกฝังการเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่เข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ เช่น การหมุนเวียนระหว่างหน่วยงาน การสร้างความรู้จักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน เป็นต้น	6
3	ควรเพิ่มความรู้และทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคลากร เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญของการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2
2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร		
1	ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญอย่างน้อยในระดับคณะ เช่น การงดการให้บริการหรือการหมุนเวียนบุคลากรช่วยงานข้ามแผนก ในบางโอกาสที่มีการจัดงานประชุม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรม เป็นต้น	29
2	ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน	13
3	ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กรได้	11
4	ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เช่น การสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน กำหนดการประชุมในระดับงานเป็นประจำทุกสัปดาห์ เป็นต้น	8

ตารางที่ 26 จำนวนและความถี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่
2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (ต่อ)		
5	ควรเพิ่มงบประมาณด้านการอบรมภายนอกหน่วยงาน สำหรับบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาล	7
6	ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรสื่อสารข้อมูลสำคัญจากการเข้าร่วมประชุมในระดับคณะ/ฝ่าย/งาน ที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับทราบหรือนำไปปฏิบัติต่อ	6
7	ควรเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ของบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน การให้รางวัล และ ลดขั้นตอน เป็นต้น	6
3) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล		
1	ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างในการการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร	10
2	ผู้บริหารควรกำหนดแผนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างจริงจัง	10
3	ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เช่น การประชุม Root Cause Analysis (RCA) เป็นต้น	10
4	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ควรมีการรับฟังเสียงจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นสารสนเทศในการพิจารณากำหนดแผน/นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการทำงานและศักยภาพของบุคลากร	4
5	ควรพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เตรียมขึ้นเป็นหัวหน้างาน	3
6	ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างจริงจังตามนโยบายที่กำหนด	2
4) ด้านการจัดการความรู้		
1	ควรพัฒนาระบบเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ ที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา มีความถูกต้องและทันสมัย เช่น ข้อมูลสถิติข้อมูลด้านการบริการรักษาพยาบาล ข้อมูลกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อมูลด้านการประกันคุณภาพ/พัฒนาคุณภาพ เป็นต้น	22
2	ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ตรงความต้องการทั้งในเรื่ององค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ และกำหนดการระยะเวลาในการจัดอบรม , จัดแผนการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ	12
3	ควรมีการกำหนดผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์เป็นผู้ประสานงานหลักในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ	9
4	ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่สามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	7

ตารางที่ 26 จำนวนและความถี่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่
4) ด้านการจัดการความรู้ (ต่อ)		
5	ควรจัดอบรมเพิ่มพูนที่ทันสมัยให้กับบุคลากรโดยอย่างสม่ำเสมอ เฉพาะความรู้สำหรับบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาล	6
6	สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	6
7	เพิ่มวิธีการจัดการอบรมที่มีความหลากหลาย เช่น การจัดอบรมแบบออนไลน์	5
8	ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้จากภายนอกองค์กร	5
9	ควรพัฒนาความรู้ของบุคลากรในแต่ละวิชาชีพให้เท่าทันกันเพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3
10	ควรสร้างความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ นำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพการทำงาน	3
11	ความให้ความสำคัญในการสื่อสารข่าวสาร องค์ความรู้ รวมถึงประกาศ/นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรทั่วถึงบุคลากรในทุกระดับ	3
12	ควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง เช่น เครื่องมือ/อุปกรณ์ในการสืบค้นความรู้ ผู้เชี่ยวชาญสามารถให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษา เป็นต้น	3
5) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้		
1	ควรสำรวจความต้องการการใช้งานระบบสนับสนุนในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อพัฒนา ระบบสารสนเทศตรงความต้องการของผู้ใช้งาน	8
2	ควรพัฒนาความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับบุคลากรครอบคลุมทุกกลุ่มทุกระดับ	8
3	ควรพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้ในงานด้านบริการรักษาพยาบาลมากขึ้น เช่น การจัดทำเอกสารทางการแพทย์ต่าง ๆ	8
4	ควรสำรวจความต้องการในการใช้งานอุปกรณ์/เครื่องมือสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ความต้องการในการใช้คอมพิวเตอร์รายใหม่หรือทดแทนเครื่องเดิม	7
5	ควรประชาสัมพันธ์และสื่อสารให้บุคลากรใช้งานระบบสารสนเทศที่มีอยู่ให้มากขึ้นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	6
6	ควรพัฒนาทักษะการใช้งานโปรแกรมที่จะเป็นต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร	4
7	ควรสอบถามความต้องการเรียนรู้/พัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมของบุคลากรนำไปจัดตารางการอบรมตลอดปี เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสนในการพิจารณาและได้เข้าร่วมการอบรม	3

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่

ด้านพลวัตรการเรียนรู้ มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น การทำ After action review (AAR) Root Cause Analysis (RCA) 2) ควรปลูกฝังการเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่เข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ เช่น การหมุนเวียนระหว่างหน่วยงาน การสร้างความรู้จักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน เป็นต้น 3) ควรเพิ่มความรู้และทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคลากร เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญของการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญอย่างน้อยในระดับคณะ เช่น การงดการให้บริการหรือการหมุนเวียนบุคลากรช่วยงานข้ามแผนก ในบางโอกาสที่มีการจัดงานประชุม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรม เป็นต้น 2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน 3) ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ ตามลำดับ

3) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างในการการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร 2) ผู้บริหารควรกำหนดแผนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างจริงจัง 3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เช่น การประชุม Root Cause Analysis (RCA) เป็นต้น ตามลำดับ

4) ด้านการจัดการความรู้ มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรพัฒนาระบบเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา มีความถูกต้องและทันสมัย เช่น ข้อมูลสถิติข้อมูลด้านการบริการรักษาพยาบาล ข้อมูลกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อมูลด้านการประกันคุณภาพ/พัฒนาคุณภาพ เป็นต้น 2) ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ตรงความต้องการทั้งในเรื่ององค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ และกำหนดการ ระยะเวลาในการจัดอบรม , จัดแผนการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ 3) ควรมีการกำหนดผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์เป็นผู้ประสานงานหลักในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ ตามลำดับ

5) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรสำรวจความต้องการการใช้งานระบบสนับสนุนในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อพัฒนา ระบบสารสนเทศตรงความต้องการของผู้ใช้งาน 2) ควรพัฒนาความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับบุคลากรครอบคลุมทุกกลุ่มทุกระดับ 3) ควรพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้ในการงานด้านบริการรักษาพยาบาลมากขึ้น เช่น การจัดทำเอกสารทางการแพทย์ต่าง ๆ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2) ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 736 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นกลุ่มสายวิชาการ 29 คน กลุ่มสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ 105 คน กลุ่มสายสนับสนุนเชี่ยวชาญเฉพาะ 24 คน และกลุ่มสายสนับสนุนลูกจ้าง 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 และผ่านการรับรองและได้รับใบรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ เลขที่ IRB2-016/2565 ณ วันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2566 ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2565 เป็นระยะเวลา 2 เดือน หลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ พบว่า มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.53 ของกลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้สถิติ t-test ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé การสรุปข้อมูลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) หาความถี่ และจัดลำดับความถี่

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สามารถผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = .578) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .609) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

($\bar{X} = 3.54$, S.D. = .644) และด้านการใช้อำนาจให้แก่บุคคล ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .688) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = .676)

5.1.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน พบว่า ช่วงอายุต่างกัน ระดับตำแหน่งงานต่างกัน ประเภทบุคลากรต่างกัน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า

บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.169$, $p = .007$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอยู่ในช่วงอายุ 41 - 56 ปี (Generation X) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่า 25 ปี (Generation Z) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.194$, $p = .006$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 3.178$, $p = .205$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.542$, $p = .012$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจาก บุคลากรสังกัดโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.541$, $p = .030$) และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 9.059$, $p = .000$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ด้านการจัดการความรู้ บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

บุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1) ด้านพลวัตรการเรียนรู้ มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น การทำ After action review (AAR) Root Cause Analysis (RCA) 2) ควรปลูกฝังการเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่เข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ เช่น การหมุนเวียนระหว่างหน่วยงาน การสร้างความรู้จักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน เป็นต้น 3) ควรเพิ่มความรู้และทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคลากร เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญของการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ

2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญอย่างน้อยในระดับคณะ เช่น การจัดการให้บริการหรือการหมุนเวียนบุคลากรช่วยงานข้ามแผนก ในบางโอกาสที่มีการจัดงานประชุม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรม เป็นต้น 2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน 3) ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ ตามลำดับ

3) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างในการการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร 2) ผู้บริหารควรกำหนดแผนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างจริงจัง 3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เช่น การประชุม Root Cause Analysis (RCA) เป็นต้น ตามลำดับ

4) ด้านการจัดการความรู้ มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรพัฒนาระบบเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา มีความถูกต้องและทันสมัย เช่น ข้อมูลสถิติข้อมูลด้านการบริการรักษาพยาบาล ข้อมูลกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อมูลด้านการประกันคุณภาพ/พัฒนาคุณภาพ เป็นต้น 2) ควรสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ตรงความต้องการทั้งในเรื่ององค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ และกำหนดการ ระยะเวลาในการจัดอบรม , จัดแผนการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ 3) ควรมีการกำหนดผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์เป็นผู้ประสานงานหลักในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ ตามลำดับ

5) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ควรสำรวจความต้องการการใช้งานระบบสนับสนุนในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศตรงความต้องการของผู้ใช้งาน 2) ควรพัฒนาความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับบุคลากรครอบคลุมทุกกลุ่มทุกระดับ 3) ควรพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้ในการด้านบริการรักษาพยาบาลมากขึ้น เช่น การจัดทำเอกสารทางการแพทย์ต่าง ๆ ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งศรี ปัจจัย (2559) ศึกษาการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีความเห็นต่อการพัฒนาองค์ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุมณา บุญหลาย (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล. (2552). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา บุญชู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก และสอดคล้องกับการศึกษาของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล. (2552). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้อยู่ในลำดับสูงสุด และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก

5.1.3 เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยรายบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน พบว่า ช่วงอายุต่างกัน ระดับตำแหน่งงานต่างกัน ประเภทบุคลากรต่างกัน หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน อายุงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.169, p = .007$) สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อบ่มเพาะองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม สอดคล้องกับการศึกษาของ ภักศิริ แอนิน (2557). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมณา บุญหลาย (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และด้านการมีแบบแผนความคิด และทัศนคติ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ในด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีอยู่ในช่วงอายุ 41 - 56 ปี (Generation X) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจากบุคลากรที่มีอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่า 25 ปี (Generation Z) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ อาจส่งผลต่อการยอมรับและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเป็นองค์กร บุคลากรกลุ่ม Generation X ซึ่งเติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยียังไม่แพร่หลายเท่าปัจจุบัน อาจมีมุมมองหรือประสบการณ์ในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่แตกต่างจาก Generation Z ซึ่งเป็นกลุ่มที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีมาตั้งแต่เด็ก

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 5.194, p = .006$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 3.178, p = .205$) เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจาก บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาชีพเฉพาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทธวดี ศรีนวล และสถาพร ถาวรธวัช (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบณาน และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของตำแหน่งตามบทบาทความรับผิดชอบ ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร อาจมีมุมมองในความสำคัญและภาพรวมของการเรียนรู้ รวมถึงโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้มากกว่า ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจมีมุมมองที่เน้นไปที่ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานประจำวัน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของประเภทบุคลากร ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรสายวิชาการซึ่งมีบทบาทหลักในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ จึงมีทักษะประสบการณ์แตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาชีพเฉพาะ ที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการบริการรักษาพยาบาลในแต่ละวันทำให้ทักษะประสบการณ์และมุมมองต่อการเรียนรู้ภายในองค์กรต่างกัน

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.542, p = .012$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา บุญชู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน และภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างจาก บุคลากรสังกัดโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัด ด้วยบริบทและลักษณะการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ที่แตกต่างกันตามพันธกิจอาจส่งผลต่อมุมมอง การรับรู้ รวมถึงโอกาสในการเรียนรู้ต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 9.059, p = .000$) สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งศรี ปัจจัย (2559) ศึกษาการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรวดี ศรีนวล และสราพร ถาวรธิวาสน์ (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ผลการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วมร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างจาก บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของอายุงาน ระยะเวลาที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในองค์กรมีผลต่อมุมมองต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ และอาจมีความเข้าใจและระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่ไม่เท่ากัน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจเติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันอยู่แล้ว จึงเปิดรับและปรับตัวได้ง่ายกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนานอาจต้องใช้เวลาและได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิด ของ Michael J. Marquardt 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรนำมาพิจารณาใช้แนวทางพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน 3 ลำดับแรก คือ

1) คณะควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาล ได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญ อย่างน้อยในระดับคณะ เช่น การงดการให้บริการหรือการหมุนเวียนบุคลากรช่วยงานข้ามแผนก ในบางโอกาสที่มีการจัดงานประชุม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรม เป็นต้น

2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน

3) ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ ตามลำดับ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 3) ควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างหรือสนทนากลุ่มเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ณัฐฤดี โรจน์นิรุตติกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฉันทนา บุญชู. (2557), ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม.
วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 78-92
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ภาคศิริ แอนิหน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภัทรวิดี ศรีนวล, สถาพร ถาวรธวัช. (2554), ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบมา และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์
นครสวรรค์. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 5(1), 17-24
- ภัสราภรณ์ อยู่มาก, โชติมา แก้วทอง. (2560), ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากร
วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 28(2), 85-96
- รุ่งศรี ปัจจัย (2559). การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์. สืบค้น 8 ตุลาคม 2564, จาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/4593>
- ศรีัญญา เวชไชโย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียน
นารานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย รัตนคช, ผ่องศรี วาณิชสุขวงศ์, เอกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2558), การพัฒนา
องค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์, 26(3), 61-77
- สมชาย วรกิจเกษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. ม.ป.ท.
- สุนา บุญหลาย. (2550). การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช
(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (2564). รายงานการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์
คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา
2563. ม.ป.ท.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2560), *ความหมาย ลักษณะ และความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้*. [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์] . คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Michael J. Marquardt, EdD. (2557). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้* [Building the Learning Organization: Achieving Strategic Advantage through a Commitment to Learning - 3rd Edition] (กานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์, แปล). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด. (ต้นฉบับพิมพ์ปี ค.ศ. 2011).

ภาคผนวก



--	--	--

แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง ผู้วิจัยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของ Michael J. Marquardt ได้แก่

1. ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบกับบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ สามารถมีวิธีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ

2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งโครงสร้างสายบังคับบัญชาต้องไม่ซับซ้อนมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานมีการทำงานที่จัดองค์กรเป็นเป้าหมายหลักโดยบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

3. ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล (People Empowerment) องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้เสนอแนะ มีการทำงานร่วมกับการปฏิบัติงานเป็นทีมต้องมีการเรียนรู้และแก้ปัญหาพร้อมกัน พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อ เพื่อรับทราบแนวคิดและเป็นแนวทางเรียนรู้ที่จะพัฒนาผลผลิตหรือบริการ นอกจากนี้ องค์กรต้องมีการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น ลูกค้า คู่แข่งทางธุรกิจ และต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และฝึกอบรมด้วย

4. ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน ที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน บุคลากรต้องเพิ่มความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

5. ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ (Technology Application) องค์กรจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ และมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีเป็นการกระจายของอำนาจ หน้าที่ และการควบคุม ในการผลิตสินค้าและบริการ การประสานงาน และบริหารจัดการ เพื่อสามารถประสบความสำเร็จได้ดีกว่า ง่ายกว่า และเร็วขึ้น เทคโนโลยีทำให้เกิดกฎใหม่ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการเรียนรู้



แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอน มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 54 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของท่านซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวนรวม 47 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพหรือระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามการรับรู้หรือความคิดเห็นของท่านในแต่ละด้าน ซึ่งในตอนท้ายของแต่ละด้านเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ท่านสามารถให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างอิสระ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อพิจารณาแนวทางและกำหนดนโยบายในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตาม หรือกรอกข้อมูลในช่องว่าง ตามความเป็นจริง ของท่าน

1. เพศ

☐ หญิง

☐ ชาย

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาเอก

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน

☐ ผู้บริหาร

☐ หัวหน้างาน

☐ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

5. ประเภทบุคลากร

☐ บุคลากรสายวิชาการ

(ได้แก่ อาจารย์แพทย์)

☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ

(ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีวิทยา เป็นต้น)

☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ได้แก่ นักสุขศึกษา นักวิชาการศึกษา นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี

นักประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น)

☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้าง

(ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร พนักงานขับรถยนต์ ช่าง เป็นต้น)



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 2 จาก 8

6. หน่วยงานที่สังกัด

- ☐ สำนักงานการศึกษา (ภาควิชาต่าง ๆ)
- ☐ สำนักงานคณบดี
- ☐ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาปีเดือน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ และพิจารณาว่าคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพหรือระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ท้ายข้อความแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว ตามความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านพลวัตรการเรียนรู้						
1	คณะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของท่านอย่างต่อเนื่อง					
2	คณะสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ท่านและคาดหวังให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
3	ท่านมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่นและมักจะให้ข้อมูลป้อนกลับเสมอ					
4	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิธีการเรียนรู้					
5	คณะส่งเสริมให้ท่านเกิดความสนใจ และแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ขององค์กร					
6	คณะส่งเสริมให้ท่านใช้ความรู้และทักษะ ในขณะปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน					
7	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงผสมผสานการปฏิบัติงานจริง (action learning) เพื่อจัดการปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้น มาปรับใช้แก้ไขปัญหาให้บรรลุผลตามที่ต้องการ					



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 3 จาก 8

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านพลวัตรการเรียนรู้						
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น การประชุม หรือทางกระดานสนทนาผ่านเว็บไซต์)					
9	ท่านมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในพัฒนาตนเอง ทีมงาน และองค์กร โดยมุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่านอกเหนือจากข้อความจากแบบสอบถาม ด้านพลวัตรการเรียนรู้ ข้างต้นนี้ ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง ในประเด็นต่อไปนี้

10. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตรการเรียนรู้ หรือไม่ โปรดอธิบาย และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร						
11	ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
12	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเอื้อให้ท่านเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้					
13	ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและให้โอกาสแก่ท่านในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางาน					
14	คณะมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมที่มีการเรียนรู้และช่วยผู้อื่นได้เรียนรู้					



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 4 จาก 8

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร						
15	คณะมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง)					
16	คณะมีความคล่องตัวและมีระดับชั้นของการบริหารที่น้อยลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร และการเรียนรู้ในทุกระดับ					
17	หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะมีความร่วมมือกันเพื่อเป้าหมายเดียวกันและเกิดการเรียนรู้ มากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้ทำงานเฉพาะภายในหน่วยงานของตนเท่านั้น					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่านอกเหนือจากข้อความจากแบบสอบถาม ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ข้างต้นนี้ ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง ในประเด็นต่อไปนี้

18. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรหรือไม่ โปรดอธิบาย และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล						
19	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน และบุคลากรทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน					
20	ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้					



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 5 จาก 8

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล						
21	ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นผู้สร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้มีพิจารณา ทบทวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้ นั้น มาใช้ประโยชน์					
22	คณะมีการแบ่งปันข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ¹ และผู้รับบริการ ² เพื่อที่จะได้เรียนรู้ รวมถึงปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ³ และบริการ ⁴ ให้ดีขึ้น					
23	คณะเปิดโอกาสให้ ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ส่งมอบ ⁵ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือบริการของคณะ					
24	คณะเพิ่มการเรียนรู้จากคู่ความร่วมมือ เช่น ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา โรงพยาบาลร่วมผลิต หรือสถานพยาบาลอื่น ๆ ที่มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับคณะมากขึ้น					
25	เราเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับผู้ส่งมอบ ชุมชน สมาคมวิชาชีพ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ					

¹ ผู้เรียน หมายถึง ผู้เรียนในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต แพทย์ฝึกหัดที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ แพทย์เพิ่มพูนทักษะ/แพทย์ใช้ทุน แพทย์ประจำบ้านสาขาเวชศาสตร์ครอบครัว

² ผู้รับบริการ หมายถึง ผู้รับบริการทางการแพทย์ ผู้รับบริการทางการวิจัย และผู้รับบริการทางด้านบริการวิชาการ

³ หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต หลักสูตรเวชศาสตร์ครอบครัว หลักสูตรอาชีวเวชศาสตร์พื้นฐานสำหรับแพทย์

⁴ บริการ หมายถึง บริการทางการแพทย์ บริการทางการวิจัย และบริการทางด้านบริการวิชาการ

⁵ ผู้ส่งมอบ หมายถึง คณะวิชาจัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไปและชั้นปรีคลินิก บริษัทฯ เครื่องมือแพทย์ เวชภัณฑ์ และวัสดุอื่น ๆ บริษัทรับเหมาจ้างช่วง บริษัทบริการเช่าเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่านอกเหนือจากข้อความจากแบบสอบถาม ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ข้างต้นนี้ ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง ในประเด็นต่อไปนี้

26. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล หรือไม่ โปรดอธิบาย และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 6 จาก 8

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการจัดการความรู้						
27	ท่านมีความสนใจแสวงหาข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น					
28	คณะมีการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบสามารถถ่ายโอนและใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ได้ทันเวลา ถูกต้อง เทียบตรง และมีความปลอดภัย					
29	คณะมีการตรวจสอบแนวโน้มภายนอกองค์กร โดยพิจารณาเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmark) และวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ขององค์กรอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับองค์กร					
30	คณะมีระบบที่บุคลากรสามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
31	ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นกับผู้อื่น					
32	ท่านมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิด และเรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
33	คณะมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติข้ามสายงาน เพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม แผนก และฝ่ายต่าง ๆ					
34	คณะมีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกใหม่ ๆ ในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง					
35	คณะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยสนับสนุนการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อนำเข้าระบบเชื่อมโยงปรับข้อมูลให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่านอกเหนือจากข้อความจากแบบสอบถาม ด้านการจัดการความรู้ ข้างต้นนี้ ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง ในประเด็นต่อไปนี้

36. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ หรือไม่ โปรดอธิบาย และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 7 จาก 8

ข้อ	ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้						
37	คณะมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา					
38	ท่านมีโอกาสได้ใช้อินเตอร์เน็ต และอินทราเน็ต เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ					
39	คณะมีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์กร					
40	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการจัดการข้อมูลสำหรับการทำงาน					
41	คณะมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ง่ายต่อการนำไปใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น					
42	คณะมีการนำสื่อประสมมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้					
43	ท่านสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
44	คณะมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร					
45	คณะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน					
46	คณะมีนโยบายในการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน					

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่านอกเหนือจากข้อความจากแบบสอบถาม ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ข้างต้นนี้ ท่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง ในประเด็นต่อไปนี้

47. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ หรือไม่ โปรดอธิบาย และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

หน้า 8 จาก 8



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : HU012/2565

โครงการวิจัยเรื่อง : ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล

หน่วยงานที่สังกัด : คณะแพทยศาสตร์

ที่ปรึกษาโครงการ : นางเวรกา กลิ่นวิจิต

หน่วยงานที่สังกัด : คณะแพทยศาสตร์

วิธีพิจารณา : ☒ Exemption Determination ☐ Expedited Reviews ☐ Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
2. เอกสารโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
5. เอกสารแสดงรายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หรือชุดที่ใช้เก็บข้อมูลจริงจากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

วันที่หมดอายุ : วันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลงนาม อาจารย์เจนวิทย์ นวลแสง

(อาจารย์เจนวิทย์ นวลแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



**เอกสารแสดงความยินยอม
ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form)**

รหัสโครงการวิจัย :
 (สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)
 โครงการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
 ให้คำยินยอม วันที่ เดือน พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย วิธีการวิจัย และรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่ระบุในเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ไว้แก่ข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเข้าใจคำอธิบายดังกล่าวครบถ้วนเป็นอย่างดีแล้ว และผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยนี้ด้วยความเต็มใจ และไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ การบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนั้นไม่มีผลกระทบต่อการประเมินผลงานการปฏิบัติงาน ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว มีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

กรณีที่ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหรือเขียนหนังสือได้ ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในเอกสารแสดงความยินยอมให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้าจึงลงนามหรือประทับลายนิ้วหัวแม่มือของข้าพเจ้าในเอกสารแสดงความยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนามผู้ยินยอม
 (.....)

ลงนามพยาน
 (.....)

หมายเหตุ กรณีที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยให้ความยินยอมด้วยการประทับลายนิ้วหัวแม่มือ ขอให้พยานลงลายมือชื่อรับรองด้วย



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet)

รหัสโครงการวิจัย :

(สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นผู้ออกรหัสโครงการวิจัย)

โครงการวิจัยเรื่อง : ...ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์...
.....มหาวิทยาลัยบูรพา.....

เรียน ผู้ร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า นางสาวชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการวิจัย ขอเรียนให้ท่านทราบรายละเอียดของโครงการวิจัย ดังนี้

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษานี้ ข้าพเจ้าขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการตอบ ประมาณ 20 นาที เพื่อแสดงความคิดเห็นตามการรับรู้ของท่าน

การเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้ เป็นไปโดยสมัครใจ ท่านอาจปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากโครงการนี้ได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของท่านและประสานงานพื้นที่ในการเข้ามาเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเรียบร้อยแล้ว โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ถึง วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2565 เป็นระยะเวลา 3 เดือน

ผลของการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการพิจารณากำหนดแนวทางและนโยบายการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

ท่านจะได้รับมอบของที่ระลึกมูลค่า 80 บาท เมื่อตอบแบบสอบถามการวิจัยแล้วเสร็จ และไม่มีค่าใช้จ่ายอื่นใดในการเข้าร่วมโครงการ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ออกมาเปิดเผยไม่ว่าทางใด เว้นแต่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยได้อนุญาตไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ข้อมูลต่าง ๆ ของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และจะไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่าน การนำเสนอข้อมูลจะเป็นในภาพรวม ทั้งนี้ ข้อมูลจะถูกเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านของคณะผู้วิจัยเท่านั้น ส่วนเอกสารจะเก็บไว้ในตู้เอกสารที่ใส่กุญแจไว้เป็นเวลา 1 ปี หลังการเผยแพร่ผลการวิจัยและจะถูกนำไปทำลายหลังจากนั้น

หากท่านมีคำถามหรือข้อสงสัยประการใดสามารถติดต่อ นางสาวชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล หมายเลขโทรศัพท์ 038-386-554 ต่อ 2291 หมายเลขโทรศัพท์มือถือ 083-324-2431 ผู้วิจัยยินดีตอบคำถามและข้อสงสัยของท่านทุกเมื่อ และหากผู้วิจัยไม่ปฏิบัติตามที่ได้ชี้แจงไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย สามารถแจ้งมายังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา กองบริหารการวิจัยและนวัตกรรม หมายเลขโทรศัพท์ 038-102-620 หรืออีเมล buuethics@buu.ac.th



สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อค้นหาความเที่ยงตรง (Validity) จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง ผศ.พญ.เพ็ชรงาม ไชยวานิช และ ดร.वलลภ ใจดี มาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547: น.145-146)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+ 1	หมายถึง	คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
- 1	หมายถึง	คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC ≥ 0.50	หมายความว่า	คำถามนั้นตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
ค่า IOC < 0.50	หมายความว่า	คำถามนั้นไม่ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตาราง สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
2. อายุปีเดือน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาเอก ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาตรี ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ☐ ผู้บริหาร ☐ หัวหน้างาน ☐ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
5. ประเภทบุคลากร ☐ บุคลากรสายวิชาการ (ได้แก่ อาจารย์แพทย์) ☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีวิทยา เป็นต้น) ☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ได้แก่ นักสุศึกษา นักวิชาการศึกษา นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น) ☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้าง (ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร พนักงานขับรถยนต์ ช่าง เป็นต้น)	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
6. หน่วยงานที่สังกัด ☐ สำนักงานการศึกษา (ภาควิชาต่าง ๆ) ☐ สำนักงานคนบติ ☐ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสังกัด คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาปีเดือน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา						
ด้านพลวัตการเรียนรู้						
1. คณะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของท่านอย่างต่อเนื่อง	0.00	1.00	1.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
2. คณะสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ท่าน และคาดหวังให้ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่น และมักจะให้ข้อมูลป้อนกลับเสมอ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะวิธีการเรียนรู้	0.00	1.00	1.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
5. คณะส่งเสริมให้ท่านเกิดความสนใจ และแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ขององค์กร	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
6. คณะพัฒนาท่านให้มีความสามารถในการคิดและมองเห็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร	-1.00	1.00	1.00	1.00	0.33	ไม่สอดคล้อง
7. คณะส่งเสริมให้ท่านใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน	1.00	0.00	1.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงผลงานการปฏิบัติงานจริง (action learning) เพื่อจัดการปัญหา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้ และนำความรู้ใหม่ที่ได้นั้น มาปรับใช้แก้ไขปัญหาให้บรรลุผลตามที่ต้องการ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และแบ่งปันความรู้ที่ได้รับด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น การประชุม หรือทางกระดานสนทนาผ่านเว็บไซต์)	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
10. ท่านมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในพัฒนาตนเอง ทีมงาน และองค์กร โดยมุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกัน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
11. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ หรือไม่โปรดอธิบาย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
12. และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร	1.00	1.00	0.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร						
13. ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	0.00	0.00	1.00	1.00	0.33	ไม่สอดคล้อง
14. ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
15. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรเอื้อให้ท่านเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
16. ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรและให้โอกาสแก่ท่านในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและ พัฒนางาน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
17. ท่านมีการเรียนรู้ทั้งจากความผิดพลาด และความสำเร็จ ซึ่งหมายความว่าข้อผิดพลาดเป็นสิ่งที่ยอมรับได้	1.00	-1.00	1.00	1.00	0.33	ไม่สอดคล้อง
18. คณะมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมที่มีการเรียนรู้ และช่วยผู้อื่นได้เรียนรู้	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
19. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการการทำงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้	1.00	-1.00	1.00	1.00	0.33	ไม่สอดคล้อง
20. คณะมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร (เช่น ระบบการหมุนเวียนงานระหว่างแผนก ระบบการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานแบบมีโครงสร้าง)	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
21. คณะมีความคล่องตัวและมีระดับชั้นของการบริหารที่น้อยลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการเรียนรู้ในทุกระดับ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
22. หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะมีความร่วมมือกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกันและเกิดการเรียนรู้ มากกว่าที่จะจำกัดตนเองให้ทำงานเฉพาะภายในหน่วยงานของตนเท่านั้น	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
23. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร หรือไม่โปรดอธิบาย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
24. และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร	1.00	1.00	0.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล						
25. คณะมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร และให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของตนเอง	0.00	-1.00	1.00	0.00	0.00	ไม่สอดคล้อง
26. คณะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และมอบอำนาจตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบ และความสามารถในการเรียนรู้อย่างเหมาะสม	1.00	-1.00	1.00	1.00	0.33	ไม่สอดคล้อง

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
27. ผู้บริหาร/หัวหน้างาน และบุคลากรทำงานร่วมกัน เพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
28. ผู้บริหาร/หัวหน้างานมีบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกสอน พี่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
29. ผู้บริหาร/หัวหน้างานเป็นผู้สร้างและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้พร้อม ๆ กับกระตุ้นให้ทีมพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้นั้น มาใช้ประโยชน์	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
30. คณะมีการแบ่งปันข้อมูล และรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และผู้รับบริการ เพื่อที่จะได้เรียนรู้ รวมถึงปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและบริการ ให้ดีขึ้น	1.00	1.00	0.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
31. คณะเปิดโอกาสให้ ผู้เรียน ผู้รับบริการ และผู้ส่งมอบ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือบริการของคณะ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
32. คณะเพิ่มการเรียนรู้จากคู่ความร่วมมือ เช่น ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา โรงพยาบาลร่วมผลิต หรือสถานพยาบาลอื่น ๆ ที่มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับคณะมากขึ้น	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
33. คณะเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับผู้ส่งมอบ ชุมชน สมาคมวิชาชีพ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
34. คณะมองหาพันธมิตรและคู่ความร่วมมือในการเรียนรู้ทั้งจากกลุ่มผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1.00	-1.00	1.00	1.00	0.33	ไม่สอดคล้อง
35. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล หรือไม่โปรดอธิบาย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
36. และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร	1.00	1.00	0.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
ด้านการจัดการความรู้						สอดคล้อง
37. ท่านมีความสนใจแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	
38. คณะมีการจัดเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบสามารถถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่ได้ทันเวลา ถูกต้องเที่ยงตรง และมีความปลอดภัย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
39. คณะมีการตรวจสอบแนวโน้มภายนอกองค์กร โดยติดตามเทียบเคียงแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กรอื่น ๆ	0.00	1.00	1.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
40. ท่านได้รับการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง	0.00	-1.00	1.00	0.00	0.00	ไม่สอดคล้อง
41. คณะมีระบบที่ท่านสามารถเข้าถึงและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศได้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
42. ท่านตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดเก็บความรู้ขององค์กร และการแบ่งปันความรู้เหล่านั้นกับผู้อื่น	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
43. ท่านมีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิด และเรียนรู้จากหน่วยงานหรือผู้เชี่ยวชาญภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง

รายการพิจารณา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
44. คณะมีการจัดตั้งทีมปฏิบัติข้ามสายงาน เพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ระหว่างกลุ่ม แผนก และฝ่ายต่าง ๆ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
45. คณะมีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกใหม่ ๆ ในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
46. คณะให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ โดยสนับสนุนการจัดเตรียมข้อมูล เพื่อนำเข้าระบบเชื่อมโยงปรับข้อมูลให้ทันเหตุการณ์อยู่เสมอ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
47. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ หรือไม่ โปรดอธิบาย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
48. และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร	1.00	1.00	0.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
49. คณะมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
50. ท่านมีโอกาสได้ใช้อินเตอร์เน็ต และอินทราเน็ต เพื่อตอบสนองการเรียนรู้และพัฒนา อย่างสม่ำเสมอ	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
51. คณะมีการออกแบบระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้เป็นไปตามความต้องการในการเรียนรู้ขององค์กร	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
52. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระบบซอฟต์แวร์ในการจัดการข้อมูลสำหรับการทำงาน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
53. คณะมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ ที่ง่ายต่อการนำไปใช้และแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น	0.00	1.00	1.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
54. คณะมีการนำสื่อประสมมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
55. ท่านสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
56. คณะมีการนำข้อมูลสารสนเทศจากระบบฐานข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	1.00	0.00	1.00	2.00	0.67	สอดคล้อง
57. คณะมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
58. คณะมีนโยบายในการจัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงาน	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
59. หน่วยงานของท่านพบอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้หรือไม่ โปรดอธิบาย	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	สอดคล้อง
60. และท่านมีข้อเสนอแนะต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไร	1.00	1.00	0.00	2.00	0.67	สอดคล้อง

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1. กลุ่มตัวอย่างมีหลายระดับ ดังนั้น คำถามในบางข้ออาจจำเป็นต้องยกตัวอย่างให้เข้าใจง่ายขึ้น ใช้คำถามซับซ้อนน้อยลง
2. ภาพรวมของแบบสอบถามเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา แต่บางส่วนยังขาดประเด็นตามแนวคิดที่เลือกไว้ การปรับเพิ่มเติมจะช่วยให้ผลการศึกษาได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
3. ข้อสุดท้ายของแต่ละด้านควรรวมข้อกับข้อที่ติดกัน เช่น ข้อ 12 ไปรวมข้อ 11 ข้อ 24 ไปรวมข้อ 23 เป็นต้น เนื่องจากเป็นคำถามปลายเปิดที่มีความต่อเนื่องกัน

ความสอดคล้องของประเด็นข้อคำถามจากความคิดเห็นจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วได้ค่า IOC ที่มีค่าเฉลี่ยทั้งหมด เท่ากับ 0.85 ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามโดยทบทวนและเลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 สำหรับนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022



ที่ อว ๘๖๐๗/๐๐๐๖๗

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง

สิ่งที่แนบมาด้วย ๑) แบบเสนอโครงการวิจัยฯ
๒) เครื่องมือเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวชिरาภรณ์ รุจิศรีสกุล นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สังกัด งานบริหารงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพองค์กร สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำงานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.เวรกา กลิ่นวิจิต เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะแพทยศาสตร์ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลเพื่อการวิจัยของบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ทวีลาภ ตันสวัสดิ์)
คณบดีคณะแพทยศาสตร์

งานบริหารงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพองค์กร

โทร. ๐-๓๘๓๘-๖๕๕๔ ต่อ ๒๒๙๑

โทรสาร. ๐-๓๘๓๘-๖๕๕๗

ผู้วิจัยโทร. ๐๘ -๓๓๒๔-๒๔๓๑



BUU-IRB Approved
14 Mar 2022



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะแพทยศาสตร์ สำนักงานคณบดี งานบริหารงานยุทธศาสตร์ฯ โทร. ๓๑๗๘ ต่อ ๒๒๙๑

ที่ อว ๘๑๐๗.๑.๖/๓๗๖

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ด้วย นางสาวชिरาภรณ์ รุจิศรีสกุล นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สังกัด งานบริหารงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพองค์กร สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำงานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.เวธกา กลิ่นวิจิต เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น เนื่องจาก ดร.วัลลภ ใจดี บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะแพทยศาสตร์ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลเพื่อการวิจัยของบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ทวีลาภ ตันสวัสดิ์)

คณบดีคณะแพทยศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะแพทยศาสตร์ สำนักงานคณบดี งานบริหารงานยุทธศาสตร์ฯ โทร. ๓๑๗๘ ต่อ ๒๒๙๑

ที่ อว ๘๑๐๗.๑.๖/๓๗๗

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงเพ็ชรงาม ไชยวานิช

ด้วย นางสาวชिरาภรณ์ รุจิศรีสกุล นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สังกัด งานบริหารงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพองค์กร สำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์ ได้รับการอนุมัติให้ทำงานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.เวธกา กลิ่นวิจิต เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการเตรียมเครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงเกี่ยวกับการวิจัยดังกล่าว คณะแพทยศาสตร์ จึงขออนุญาตเชิญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูลเพื่อการวิจัยของบุคลากร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ทวิลาภ ตันสวัสดิ์)

คณบดีคณะแพทยศาสตร์





ส่วนงาน คณะแพทยศาสตร์ สำนักงานคณบดี งานบริหารงานยุทธศาสตร์ฯ โทร. ๓๑๗๘ ต่อ ๒๒๙๑

ที่ อว ๘๑๐๗.๑.๖/๓๙๖

วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ด้วยดิฉัน นางสาวชिरาภรณ์ รุจิศรีสกุล นักวิชาการศึกษาคำนาถการ สังกัด งานบริหารงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพองค์กร สำนักงานคณบดี ได้รับการอนุมัติให้ทำงานวิจัย เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา” โดยมี ดร.เวรกา กลิ่นวิจิต เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัสโครงการวิจัย HU012/2565 เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้เข้าดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัยดังกล่าว จากผู้บริหารและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ โดยการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นางสาวชिरาภรณ์ รุจิศรีสกุล)
นักวิชาการศึกษาคำนาถการ

(ดร.เวรกา กลิ่นวิจิต)
รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

อนุญาต

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิลาภ ตันสวัสดิ์)
คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย)	นางสาววชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล
(ภาษาอังกฤษ)	Miss Wachiraporn Rujisrisakul
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)
หน่วยงาน	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20131
เบอร์โทรศัพท์	038 - 386554 ต่อ 2291
E-mail:	wachiraporn_t@so.buu.ac.th
ประวัติการศึกษา	- ศิลปศาสตรบัณฑิต (ประวัติศาสตร์) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา - ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม) คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย	- หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (2562) - ผู้ร่วมโครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาแหล่งภูมิปัญญา และพัฒนาการ ทางภูมิปัญญาด้านสวนทุเรียนอินทรีย์แบบมีส่วนร่วม (2564) - ผู้ร่วมโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี ผ่านนวัตกรรมแหล่งเรียนรู้สวนทุเรียนอินทรีย์แห่งอ้อชีแบบออนไลน์ (2565)