

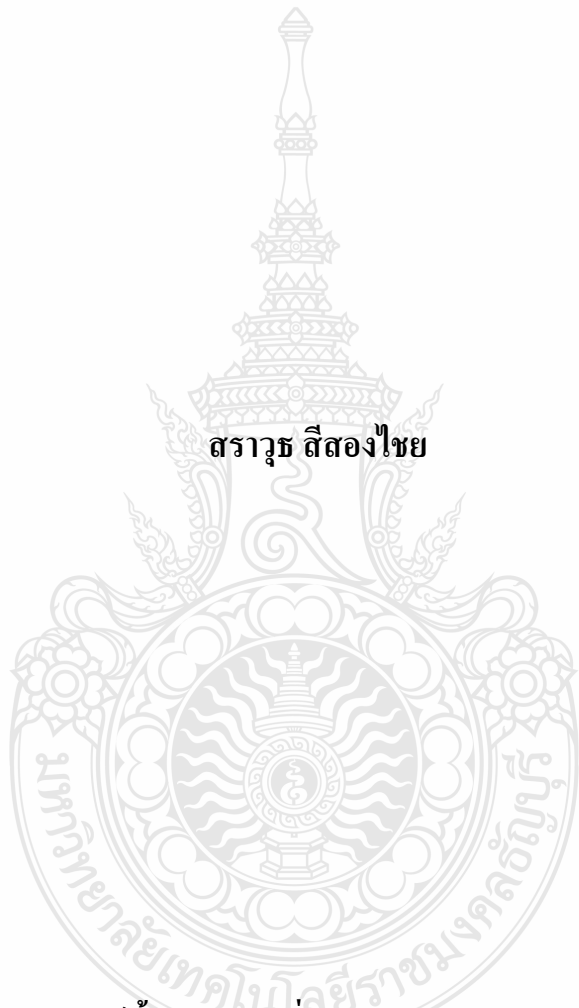
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION CULTURE
AND THE LEARNING ORGANIZATION OF THE FACULTY OF
MEDICINE THAMMASAT UNIVERSITY

สราวุธ สีสองไชย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



สราวุธ สีสองไชย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
The Relationship Between Organization Culture and The Learning
Organization of The Faculty of Medicine Thammasat University

ชื่อ - นามสกุล

นายสรารุช สีสองไขย

สาขาวิชา

เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ

(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์, ปร.ด.)

..... กรรมการ

(อาจารย์อนันต์ เตียวต้อย, ปร.ด.)

..... กรรมการ

(อาจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

วันที่ 20 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ชื่อ - นามสกุล	นายสรารุช ลีสองไขย
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยชัยวัฒน์, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้

Thesis Title	The Relationship Between Organization Culture and The Learning Organization of The Faculty of Medicine Thammasat University
Name - Surname	Mr. Sarawut Seesongchai
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Mrs. Porn-tip Suriyachaivatana, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of organization culture of the faculty of medicine thammasat university 2) the level of the learning organization of the faculty of medicine thammasat university and 3) the relationship between organization culture and the learning organization of the faculty of medicine thammasat university.

The samples used in this study included 214 government official public officer and employees of the faculty of medicine thammasat university. This research used the questionnaire which is performed to choose 5 kinds of measurement such as percentage, average, standard deviation and correlation coefficient of Pearson.

The results showed that 1) organization culture of the faculty of medicine thammasat university were high level 2) the learning organization of the faculty of medicine thammasat university were high level and 3) the relationship between organization culture and the learning organization of the faculty of medicine thammasat university found that correlation were high level as statistically at significant at the .01.

Keywords: organization culture, learning organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาตรวจผลงาน ให้คำแนะนำ คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.อนันต์ เตียวต้อย และดร.กล้าหาญ ณ น่าน ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าพิจารณา วิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย กระทั่งวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว ดร.ธัญญภรณ์ เล่าหะเพ็ญแสง อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง ดร.ต้องลักษณะ จิรวชิรากร และดร.วรพล วิהלม ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้คำแนะนำเกี่ยวกับผลของการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัย สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยจนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้รับข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

นอกเหนือจากนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจน พี่ น้องร่วมรุ่น สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน และนางสาวสุวิสาข์ พลสยม ที่ให้การช่วยเหลือ ห่วงใย และคอยเป็นกำลังใจอันสำคัญให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สรารุช สีสองไชย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย	6
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 วัฒนธรรมองค์กร	11
2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้	21
2.3 บริบทของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	45
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	49
4.3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	54
4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	60
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	66
5.1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย	66
5.2 สรุปผลการวิจัย	67
5.3 อภิปรายผล	69
5.4 ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	85
ภาคผนวก ก รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	87
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	87
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	89
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	100
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความคล่อง	110
ประวัติผู้เขียน	116

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	41
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมมององค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม	49
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมมององค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	50
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมมององค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	51
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมมององค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	52
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมมององค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	53
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม	54
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1)	55
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)	56
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านรูปแบบความคิด (Y_3)	57
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_4)	58
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)	59

\

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม.....	60
ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1)	61
ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)	61
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านรูปแบบความคิด (Y_3)	62
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_4)	63
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)	64
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.....	64

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาควอดท์.....	24



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีการสื่อสารแบบเครือข่าย ได้ส่งผลให้เกิดระบบเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันที่รุนแรงและรวดเร็ว มุ่งเน้นความรู้ความสามารถทั้งระดับปัจเจกบุคคลและองค์กร ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกๆวัน ดังนั้นความอยู่รอดในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้ก้าวตามทันหรือก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ทั้งนี้เพราะปัจจัยการผลิตในศตวรรษที่ 21 ได้เปลี่ยนไปจากเดิมที่เคยใช้กันอยู่นั่นคือที่ดิน เงินทุนและวัตถุดิบ เป็นสิ่งที่เรียกว่า “ต้นทุนทางปัญญา” ต้นทุนทางปัญญาจึงหมายถึงเนื้อหาทางปัญญาและทางความคิด คือความรู้ ข่าวสาร ทรรศนะทางปัญญา และประสบการณ์ (ชนกพรพรณ คิลกโมกุล, 2546)

เมื่อปัจจัยของการผลิตในศตวรรษที่ 21 คือ “ต้นทุนทางปัญญา” ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ “การเรียนรู้ นั้น เป็นหัวใจของความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” และปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กร ได้คือ “วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)” ทั้งนี้เพราะองค์กรประกอบไปด้วยคน ซึ่งคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติที่มีกระบวนการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ และสิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรม คือ เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร โดยอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนได้เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาปฏิบัติจริง โดยวัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และการสร้างบูรณาการระหว่างองค์ประกอบในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพสามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่ควรสร้างขึ้น ได้แก่ ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การให้อำนาจ การมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเพื่อบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน การยอมรับคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากร ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ ความเจริญก้าวหน้า ความมีศักดิ์ศรีและความหลากหลาย โดยให้

ความสำคัญกับความสำเร็จของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความดีงามและการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, 2550)

สถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการสร้างเกราะคุ้มกันให้กับเด็กและเยาวชน ที่จะเจริญเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและไม่ก่อปัญหาสังคม เพราะสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีในสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อความสุขความดีงามและการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (กรมวิชาการ, 2544) อีกทั้งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีขีดความสามารถในการจัดการศึกษา โดยการปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ให้สามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพมาตรฐานตามความต้องการของสังคม (ณรงค์ หล้าวงศา, 2548) กระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยใช้โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องไม่ถูกควบคุมโดยระบบราชการเพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิปฏิบัติสำหรับการปรับปรุง การค้นหาวิธีการใหม่และปรับโครงสร้างใหม่ โครงสร้างใหม่นี้จะเป็นขอบข่ายของสมาชิกในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความหมายพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือการที่องค์กรซึ่งทำการขยายขีดความสามารถของผู้คนทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ได้อย่างเสรี และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในมวลสมาชิกขององค์กร โดยประเด็นสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นคนในองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อตัวพวกเขาโดยตรง ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะคนที่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมากจะทำงานตามหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง องค์กรจึงขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างบุคลากรแต่ละรุ่นหรือกลุ่มวัยที่ต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน ปัญหาเหล่านี้มักเกิดขึ้นกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงานราชการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการสร้างหน่วยงานเหล่านี้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้บริหาร เพื่อแสวงหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (วิระวัฒน์ ปินณิตามัย, 2544)

ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับ

สถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยเริ่มจากการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546)

ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ สถาบันอุดมศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาของประเทศ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศทั่วโลก สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี เพื่อถ่ายทอดความรู้และความคิดต่อไปยังทรัพยากรบุคคลของประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันวิชาการชั้นนำของเอเชียที่ได้มาตรฐานสากลในการผลิตบัณฑิตเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างองค์ความรู้ และการแก้ปัญหาของประเทศ โดยยึดมั่นคุณธรรมและประโยชน์ของประชาชน และมีแผนพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ : ระบบบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีประสิทธิภาพคล่องตัว กลยุทธ์ : 1) บริหารองค์กรภายใต้หลักการมีธรรมาภิบาลขององค์กร (Good Governance) 2) พัฒนาโครงสร้างและระบบการทำงานให้สอดคล้องกัน ลดการซ้ำซ้อน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบการวัดประสิทธิภาพของการบริหารในทุกระดับการทำงาน โดยนำระบบการวัดประสิทธิภาพการบริหารที่คำนึงถึงประสิทธิภาพการบริหารและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการองค์ความรู้ และการส่งเสริมความรู้ รวมทั้งประสิทธิภาพของการพัฒนาระบบงานภายใน 4) พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเรื่องฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย ฐานข้อมูลงานวิจัยจัดระบบ Data Warehouse ขึ้นในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการขยายตัวของระบบข้อมูล และเป็นคลังข้อมูลทุกๆด้าน รวมทั้งนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการเงิน การคลัง และบุคลากร 5) ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างประหยัด โดยเฉพาะด้านพลังงาน 6) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และกำหนดสมรรถนะบุคลากร เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การกำหนดภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ

ทำงาน 8) กำหนดแผนของการออกนอกระบบที่มีขั้นตอนที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน (มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2555)

คณะแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กำหนดแผนปฏิบัติการ
ยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ใหม่ที่มุ่งหวังจัดทำขึ้นเป็นแผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 11
(พ.ศ. 2555 - 2559) และมีประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) สร้างงานวิจัยโดยบูรณาการความรู้สาขา
ทางการแพทย์ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมุ่งการบูรณาการแพทย์แผนไทยกับแผน
ปัจจุบันเพื่อสร้างความเป็นเลิศในด้านนี้ 2) การศึกษาและวิจัยแบบสหสาขา โดยสร้างแบบจำลอง
เพื่อให้องค์กรระดับชาติสามารถใช้เป็นนโยบายเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุ
3) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพต่อการพัฒนาสังคม 4) บริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพองค์กร 5) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทั่วทั้งองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ (คณะ
แพทยศาสตร์, 2555)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการออกแบบ
องค์กรเพื่อรับมือกับสภาพเศรษฐกิจในระดับโลกาภิวัตน์ เป็นการพัฒนาทั้งระบบปัจเจกบุคคลและ
องค์กร ในการที่จะเปิดกว้างเพื่อเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อ
นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรนั้น มีบทบาทสำคัญที่จะผลักดัน
องค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
องค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งเป็นทั้งองค์กรภาครัฐและ
สถานศึกษาที่มีบทบาทในการผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ นับว่าเป็นภารกิจที่หนัก สมควรอย่างยิ่งที่จะ
เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจาก 1) แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องและ
สามารถเป็นทางเลือกหนึ่งให้กับคณะแพทยศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากร และการใช้ประโยชน์จาก
ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความคุ้มค่า เพราะกระบวนการทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ต้องอาศัย “คน”
เป็นปัจจัยสำคัญ องค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการทำงาน
ของคนในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย องค์กร บุคคลในองค์กร ความเชื่อ ทัศนคติ
บรรทัดฐาน ค่านิยม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร วัฒนธรรมจึงเป็น
ส่วนประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ บุคลากรมีลักษณะเฉพาะของ
ตนเอง มีความสามารถปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้สามารถพัฒนา
เป็นแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งหากมีบุคลากรที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการค้นพบปัญหา ค้นพบแนวทาง
แก้ปัญหา สร้างความรู้ใหม่ๆ และมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องจะทำให้องค์กรมีรูปแบบการ
ทำงานที่เป็นระบบ 2) การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร จะส่งผลดีต่อความพร้อมในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน

ให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้ 3) คณะแพทยศาสตร์ต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนหากทราบว่า วัฒนธรรมองค์กรใดมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะได้นำวัฒนธรรมเหล่านั้นมา เป็นรากฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร และ 4) ตอบสนองแผนพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นหากทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนาได้อย่างถูกต้องทิศทาง มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้ก้าวไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1.3 คำถามการวิจัย

- 1.3.1 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ในระดับใด
- 1.3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ใน ระดับใด
- 1.3.3 วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ในระดับมาก
- 1.4.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อยู่ใน ระดับมาก
- 1.4.3 วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.5.1.1 วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) ตามแนวคิดของ เดนิสัน (Denison, 1990) มี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)
- 2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture)
- 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)
- 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

1.5.1.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge, 1990) มี 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
- 2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery)
- 3) รูปแบบความคิด (Mental Model)
- 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
- 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2556 รวม 461 คน

1.5.3 วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานของประชากร และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าความเที่ยง (Reliability) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภารกิจ รวมถึงการทำงานที่องค์กรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ในการแสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายของเอกลักษณ์นั้นปรากฏให้เห็นในปัจจุบันทำให้เกิดการ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1.6.1.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม วางแผนสนับสนุน และการทำงานเป็นทีม ให้มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ ตลอดจนส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

1.6.1.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ มีความร่วมมือประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความรัก และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

1.6.1.3 วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงาน นำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญในการสรุปงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาสถานศึกษา

1.6.1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน การมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางใด สามารถสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

1.6.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน ในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ เพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีม และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.6.2.1 การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความคิดความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานส่วนตน เป็นการคิดในลักษณะวงกลมในการมององค์กรอย่างเป็นระบบในภาพรวม เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆภายในองค์กร มีความสามารถในการคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการบริหารจัดการ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

1.6.2.2 บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถพัฒนาจากการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ด้วยความพยายามร่วมสร้างสรรค์ผลงาน มีปฏิภาณในการคิดให้บรรลุสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวเป็นความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความตระหนักและจิตสำนึกในหน้าที่จะช่วยให้เกิดความเพียรพยายาม มุมานะอยู่ตลอดเวลา เกิดความคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ ปัญหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล

1.6.2.3 รูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง วิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาที่สามารถแยกแยะระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ และพร้อมยอมรับความแตกต่างในแนวคิดที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรม เจนคติในโลกแห่งความเป็นจริงที่องค์กรมีความคาดหวังเพื่อผลในอนาคต โดยนำทักษะการเรียนรู้ตลอดเวลา การวางแผนงานร่วมกันและทักษะการสืบค้น มาพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

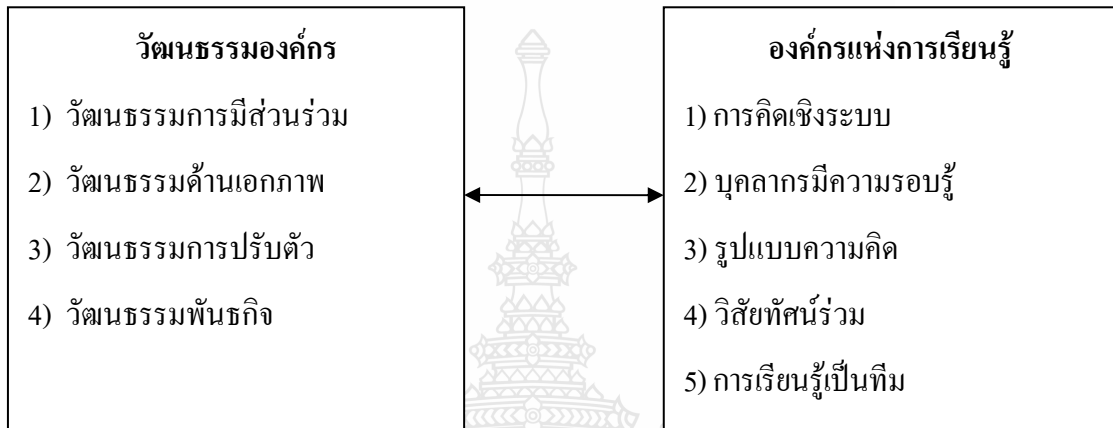
1.6.2.4 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันไปพร้อมกับองค์กร ลักษณะวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีนั้นกลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ และวิสัยทัศน์องค์กรต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเป็นภาพบวกต่อองค์กร

1.6.2.5 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ความมุ่งมั่นให้ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการประสานงานและสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ เดนิสัน (Denison, 1990) มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) และองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) 3) รูปแบบความคิด (Mental Model) 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ได้รับข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาคณะ/หน่วยงาน ให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.8.2 มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

1.8.3 เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการตอบสนองแผนพัฒนามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี และบริบทของหน่วยงานที่ทำการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กร

- 2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
- 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- 2.1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
- 2.1.4 วัฒนธรรมองค์กรของเดนิสัน

2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

- 2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2.2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้

2.3 บริบทของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 วัฒนธรรมองค์กร

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรมจึงมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความคำว่า วัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

สมบัติ แสงพล (2552, น. 9) กล่าวว่าไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์กรนั้นๆ ดังนั้นองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร จะมีผลต่อพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรในรูปแบบนั้น นอกจากนั้นยังส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดการสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ซึ่งหมายความว่า องค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรตามประเภทที่ถูกนำมาใช้อย่างเข้มแข็ง

เมธี ปิยะคุณ (2551, น. 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแบบแผน วิธีการ และกฎเกณฑ์ของการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรคือ การทำงานของคนในองค์กรนั้น จะต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้วยวิธีการศึกษาอบรมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้นั้นมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีม

ลัทธิ เศษโยธิน (2550, น. 5) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งเห็นได้ไม่ชัดเจน องค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอจะมีปัญหาด้านความสามัคคี มีพฤติกรรมกระจัดกระจาย ไม่มีทิศทาง และมีความตึงเครียดในกลุ่มคนต่างๆ ถ้าเปรียบเสมือนกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งหรือเด่นชัด จะเห็นบุคลากรทำงานด้วยความมั่นใจ สบายใจ เต็มใจ จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน หรือมีคุณค่าที่สามารถเป็นพลังส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มาก ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำที่จะต้องรู้จักเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เป็นเครื่องมือในการสร้างสรรค์ให้กับองค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 19) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีต่างๆ เรื่องเล่า การปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้เป็นค่านิยมร่วม ซึ่งพนักงานรับรู้และตอบสนองต่อองค์กรของเขา เมื่อเผชิญกับปัญหาวัฒนธรรมองค์กรจะควบคุมสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้ โดยเสนอแนะถึงวิธีที่ดีที่สุด การกำหนดแนวคิด การวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron, 2003 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หรือวัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) หมายถึงแนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกัน ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือหมายถึง โครงร่างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประกอบด้วย ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ด้านพฤติกรรมและความคาดหวังที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกในองค์กร

นิวส์ตรอม และเดวิส (Newstrom and Davis, 2002) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร หมายถึง ระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่งซึ่งจะกำหนดวิธีการที่พนักงานจะปฏิบัติ หรือหมายถึง ระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกในองค์กรซึ่งทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรหนึ่ง ในงานของ นิวส์ตรอม และเดวิส พวกเขาเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นหมายถึง ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน

เบทแมน และสเนลล์ (Bateman and Snell, 2000) นั้นมีแนวคิดคล้ายกับของ ดาฟท์ (Daft, 2004) คือ วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีอยู่ 4 รูปแบบ ซึ่งมุ่งวิเคราะห์ในจุดที่องค์กรมีความสามารถในการยืดหยุ่น และการควบคุมอยู่ในระดับใดในการที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมมีลักษณะ 1) เน้นกลุ่ม มุ่งเน้นที่ภายในองค์กรและใช้ความยืดหยุ่นในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) เน้นสายการบังคับบัญชา มุ่งเน้นที่การควบคุมภายในที่เคร่งครัดไม่ค่อยมีการยืดหยุ่น เนื่องจากผู้นำยึดถือกฎระเบียบในการบริหารสั่งการภายใต้สายการบังคับบัญชา โดยมีนโยบายกระบวนการที่ชัดเจนในการทำงาน 3) เน้นความมีเหตุผล มุ่งเน้นที่ภายนอกองค์กรและมีการควบคุมด้วยวัตถุประสงค์ที่เน้นผลผลิต และ 4) คณะทำงานเฉพาะกิจ มุ่งเน้นภายนอกและมีความยืดหยุ่นมาก เพราะเน้นที่พันธกิจหรือโครงการเฉพาะพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

ไชน์ (Schein, 1992 อ้างถึงใน ชนกพรธน ดิลกโกมล, 2546) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของสมมติฐานพื้นฐานที่สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปรับตัวให้ตอบสนองกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่ม และสามารถนำข้อสมมติพื้นฐานนี้มาเป็นแนวทางในการทำงานได้ดีเพียงพอจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม และได้ทำการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ได้รับรู้ และคิดคำนึงถึงสมมติฐานนี้เป็นสิ่งที่ถูกต้องพึงปฏิบัติเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา

เดนิสัน (Denison, 1990) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ภารกิจ รวมถึงการทำงานที่องค์กรให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรในการแสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายของเอกลักษณ์นั้นปรากฏให้เห็นในปัจจุบัน เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้

เดล และเคนเนดี (Deal and Kennedy, 1982) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีทางที่พวกเราใช้ทำสิ่งนั้นกันที่นี่ (The way we do things around here) และสรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า คือ กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการในการรับรู้และความเข้าใจที่มีร่วมกันของ

สมาชิกในองค์กรอันประกอบไปด้วย ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานในเชิงพฤติกรรม และความคาดหวัง

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภารกิจ รวมถึงการทำงานที่องค์กรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ในการแสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายของเอกลักษณ์นั้นปรากฏให้เห็นในปัจจุบันทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจอย่างมากตั้งในช่วงต้น ค.ศ.1980 ทั้งในวงการวิชาการและวงการธุรกิจ มีงานวิจัย หนังสือ และบทความทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นจำนวนมาก โดยเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องหันมาให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรนั้น การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร จะส่งผลดีและช่วยให้ผู้บริหารวางแผนงานต่างๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร และเกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์กร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548)

สมบัติ แสงพล (2552, น. 16) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมองค์กร เช่น กำหนดขอบเขตบทบาทขององค์กรทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเอกภาพ เห็นแก่องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมความมีเสถียรภาพในระบบสังคม เป็นตัวเชื่อมสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยเป็นบรรทัดฐานในการพูดและการกระทำ และเป็นเสมือนตัวควบคุมพฤติกรรมในองค์กร

ดาฟท์ (Daft, 2004) ได้สรุปว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งการตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความ

ยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญต่อการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้มีผลงานต่ำกว่าเข้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) ผู้นำมุ่งเน้นความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญธรรมเนียมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ผู้นำมุ่งเน้นให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น

เดนิสัน (Denison, 1990) สรุปไว้ว่า ค่านิยม ความเชื่อร่วมกัน เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภารกิจ รวมถึงการทำงานที่องค์กรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ในการแสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายของเอกลักษณ์นั้นปรากฏให้เห็นในปัจจุบันทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

บอร์แมนน์ (Bormann, 1983) ได้สรุปไว้ว่า ส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ กฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติที่ยึดถือกัน เรื่องราวอกเล่าเกี่ยวกับอดีต ประเพณีปฏิบัติที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้มีพื้นฐานที่เป็นเอกลักษณ์เดียวกัน

โออุชิ (Ouchi, 1991) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท มี 3 แบบ คือ 1) แบบบริษัทอเมริกัน (American Firms or Type a Firms) 2) แบบบริษัทญี่ปุ่น (Japanese Firms) และ 3) แบบบริษัทอเมริกัน แบบ Z (U.S. Type Z firms) การนำวิธีบริหารจัดการ และวัฒนธรรมญี่ปุ่น ไปใช้ในอเมริกา โดยเน้นมีการให้ความสำคัญ และการลงทุนพัฒนาพนักงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในระยะยาว

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สรุปได้ว่า แนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ร่วมทางสังคม ที่ทำให้สมาชิกของกลุ่มหนึ่งแตกต่างจากอีกกลุ่มหนึ่งในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งองค์กรต่างให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กร โดยส่งเสริมการสื่อความหมายของเอกลักษณ์ เพื่อสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น

2.1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

สภาพแวดล้อมองค์กรเป็นตัวกำหนดว่า การดำเนินงานจะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย (สมบัติ แสงพล, 2552, น. 20)

1) ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กร ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในความเห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรนั้นชี้ถึงความสำเร็จ คุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กรโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง ต่างมีระบบค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักดี ผู้นำในองค์กรมักพูดถึง ความเชื่อต่างๆที่มีอยู่อย่างเปิดเผย ไม่ปิดบัง และมักทนไม่ได้ต่อการเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตาม

2) วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่นปฏิบัติตาม บางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษ บางคนเป็นวีรบุรุษที่สร้างขึ้นมาจากผลงานอันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำ องค์กรหลายแห่งจึงพยายามชักนำคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษ ทำงานดีตรงต่อเวลา ขยัน เป็นต้น โดยเชื่อว่าคนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคนและหลายรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบเป็นแบบจำลองตัวอย่าง แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนในองค์กรคนอื่นๆน่าจะทำตาม

3) ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละองค์กรจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ การเลี้ยงงานเกษียณ จะมีพิธีการใหญ่โต มีการกล่าวสดุดียกย่อง การยกย่องบุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุกๆคน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของอดีตผู้มีอุปการคุณขององค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและจัดอย่างสม่ำเสมอ

4) ช่างวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันมีความสำคัญภายในองค์กร โดยจะมี “ผู้นำสาร” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ พวกเขาชอบเล่า ชอบพูบซิบ นักสืบ นักเทศน์ เป็นช่างการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์กร การควบคุมช่างตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นๆรับรู้และเข้าใจเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง บุคลากรเก่าแก่อาจไร้ค่าในสายตาของผู้บริหารไม่เข้าใจกลวิธีในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเช่นนี้เป็นช่างวัฒนธรรม เป็นผู้คอยโหมให้กำลังใจบุคลากรในปัจจุบันได้ก็จะเกิดประโยชน์แก่องค์กรเช่นกัน ประวัติศาสตร์ ความเป็นมา เบื้องหลังความเป็นมา ความสำเร็จในอดีตจะอยู่ในความทรงจำของช่างวัฒนธรรมและสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ

ดาฟท์ (Daft, 2004) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน

4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง

เดนิสัน (Denison, 1990) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม วางแผนสนับสนุน และการทำงานเป็นทีม

ให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ ตลอดจนส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากรทุกระดับ ในสถานศึกษา

2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติ ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม มีการ กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ มีความร่วมมือประสานงานกับฝ่าย ต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความรัก และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการ ในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อ สิ่งแวดล้อม เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงาน นำข้อมูลมาใช้ในการ ตัดสินใจ มีการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรม และให้ความสำคัญในการสรุปร ายงาน เพื่อนำผลมาพัฒนาสถานศึกษา

4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนด เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน การมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางใด สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ออลเวสสัน (Alvesson, 1989) ได้สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร มีองค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำและสังเกตได้ (Observed Behavioral Regularities) เมื่อสมาชิกในองค์กรมีโอกาสพบปะ มีปฏิสัมพันธ์กัน จะมีการใช้สิ่งต่างๆต่อนี้อย่างเดียวกัน ได้แก่ ภาษาค่านิยม ประเพณี พิธีการ ที่คล้ายคลึงและปฏิบัติตามกัน

2) บรรทัดฐาน (Norms) เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมในกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน บรรทัดฐานเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมกลุ่มเพื่อให้ผลการปฏิบัติมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของบุคคล ในองค์กร

3) ค่านิยมที่เด่นชัด (Dominant Values) องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้สมาชิกใน องค์กรเสนอค่านิยมหลัก เป็นต้นว่าโรงเรียนมีความต้องการให้ครูและนักเรียนมีคุณภาพสูง อัตราการ ขาดเรียนและการหยุดเรียนกลางคันน้อยลง และมีประสิทธิภาพการบริหารงานสูง

4) ปรัชญา (Philosophy) เป็นแนวทางในการทำให้เกิดความเชื่อว่าบุคลากรจะต้อง ได้รับการกระทำอย่างไร โรงเรียนต่างมักจะมีข้อความแสดงปรัชญา และพันธกิจของโรงเรียน

5) กติกา (Rules) เป็นข้อตกลงที่ผู้มาใหม่จะต้องเรียนรู้ระเบียบ กฎเกณฑ์ และปฏิบัติตามจึงจะทำให้สมาชิกในองค์กรยอมรับ

6) ความรู้สึก (Feelings) เป็นบรรยากาศโดยรวมในองค์กรทางกายภาพ และวิธีที่คนในองค์กรจะพบปะสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย องค์การบุคคลในองค์กร ความเชื่อ ทศนคติ บรรทัดฐาน ค่านิยม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่ได้จากการพัฒนาขึ้นภายในองค์กรและชักนำพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งเป็นการกำหนดว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2.1.4 วัฒนธรรมองค์กรของเดนิสัน

เดนิสัน (Denison, 1990) ได้เสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะขององค์กรที่มุ่งส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้กับบุคลากรในทุกระดับ บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการใช้โครงสร้างการบริหารงานแบบไม่เป็นการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ มีการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นหลักในการบริหารและขับเคลื่อนงาน มีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่ องค์กรที่สนับสนุนเสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากรในองค์กร (Empowerment) เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) เน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ (Capability Development) มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) การเสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากร (Empowerment) หมายถึง องค์กรที่บริหารงานโดยมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากร มีการบริหารจัดการตนเอง มีการแบ่งปันด้านข้อมูลข่าวสารขององค์กรในการทำงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกับงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร มีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องงานที่มีผลต่อตัวบุคลากรได้มีการวางแผนองค์กร โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.2) การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง องค์กรที่มีการบริหารงานโดยสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงาน ถือว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทีม บริหารงานโดยใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งงานตามสายบังคับบัญชา มีการจัดระบบงานให้บุคลากรสามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ทำกับเป้าประสงค์ขององค์กร

1.3) การพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ (Capability Development) หมายถึง ภายในองค์กรมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองได้มีการ

ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มองเห็นสมรรถภาพของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) คือการมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี พฤติกรรมที่มีรากฐานจากกลุ่มค่านิยม ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้าง เสถียรภาพ บูรณาการภายในองค์กร ถึงจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันสามารถบรรลุข้อตกลงให้เกิดการ ยอมรับ องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมเอกภาพ ได้แก่ 1) ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) 2) การตกลง ร่วมกัน (Agreement) และ 3) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1) ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารองค์กร ที่ได้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่น มีค่านิยมที่ชัดเจน ถือเป็นแนวปฏิบัติชัดเจนหากบุคลากร ขององค์กรละเลย ละเมิด จะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์กร มีจรรยาบรรณองค์กรที่เป็น แนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดอย่างชัดเจน

2.2) การตกลงร่วมกัน (Agreement) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรนั้นสามารถ บรรลุข้อตกลงได้ง่ายถึงแม้จะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แม้จะมีประเด็นที่มีปัญหา บุคลากรก็สามารถ ร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติได้ว่าแนวทางใดถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

2.3) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีวิธีการปฏิบัติที่มั่นคงชัดเจน บุคลากรในองค์กรต่างสายงานมีทัศนคติการทำงาน เหมือนกัน มีการประสานงานในการดำเนินงาน เชื่อมโยงการทำงานตามโครงการระหว่างฝ่าย ต่างๆ เป็นอย่างดี มีรายละเอียด

3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นการปรับตัวขององค์กร เพื่อให้ ภายในองค์กรมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องเผชิญ ได้รับผลกระทบจากการผลักดันของผู้รับบริการ ความเสี่ยง และการเรียนรู้ความผิดพลาดจาก ประสบการณ์ในอดีต การที่บุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความสามารถในการสนองความ ต้องการของผู้รับบริการ องค์ประกอบหลักที่สำคัญของวัฒนธรรมการปรับตัว ได้แก่ 1) การสร้างการ เปลี่ยนแปลง (Creating Change) 2) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และ 3) การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) หมายถึง องค์กรมีวิธีการทำงานที่ ยืดหยุ่นง่ายตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม วิธีการทำงานใหม่ๆ ได้มีการปรับปรุงการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์กรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี

3.2) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) หมายถึง วิธีการนำข้อเสนอแนะที่ได้มาจากผู้รับบริการมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการปรับปรุงงาน บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในด้านความจำเป็นในความต้องการของผู้รับบริการ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการติดต่อประสานกับผู้รับบริการโดยตรง

3.3) การเรียนรู้ขององค์กร (Organization Learning) หมายถึง การที่องค์กรมองเห็นถึงความสำคัญแก่บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการสรุปบทเรียนจากการทำงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้แนวทางในการทำงานของแต่ละฝ่ายในองค์กร

4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) คือวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กรที่ต้องการอย่างชัดเจน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร องค์กรประกอบหลักที่สำคัญของวัฒนธรรมพันธกิจ ได้แก่ 1) ทิศทางด้านยุทธศาสตร์ และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) 2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objective) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) มีรายละเอียด ดังนี้

4.1) ทิศทางด้านยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) หมายถึง องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และทิศทางในระยะยาว พันธกิจมีความชัดเจน และบุคลากร มีความเข้าใจตรงกัน นำมาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติ มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย

4.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objective) หมายถึง องค์กรได้มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริง กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีความเข้าใจว่าควรปฏิบัติงานอย่างไรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้

4.3) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ในองค์กรมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีผลให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นได้โดยไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว

จากทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของเดนิสัน สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้ ทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและที่เป็นสัญลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อความล้มเหลว และความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก จึงทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อบริหารจัดการองค์การของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นคำที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมจึงมีนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้คำจำกัดความว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

พจนีย์ พยัคฆานูวัฒน์ (2549) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร ตลอดจนพร้อมจะรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ดังนั้นแต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

สุรัตน์ ดวงชาตม (2549) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน

จิรัชมา วิเชียรปัญญา (2548) ได้สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ 1) องค์กรที่ประกอบไปด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง 2) องค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดหา สร้าง ถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ๆ 3) องค์กรที่ใช้แนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร 4) องค์กรที่มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ได้สรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อว่าคนยิ่งเรียนก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตพัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา ความรู้ ความเข้าใจ การหยั่งรู้ การเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งการที่จะเห็นได้อย่างชัดเจนนั้นขึ้นอยู่กับว่ามุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านใดเป็น

สำคัญในห้วงของเวลาที่มีการเรียนรู้แล้วเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ (Learning Practice Contingency) ทั้งที่เป็นรูปแบบพรรณนา (Descriptive) ว่าองค์กรเกิดการเรียนรู้กันอย่างไร และในเชิงของการวางแผนในอนาคต (Prescriptive) ว่าองค์กรควรเรียนรู้เช่นไร

ปีณรส มาลากุล ณ อยุธยา (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอก และภายในองค์กร สามารถประมวลผล ทำความเข้าใจ และตีความออกมาเป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ วัฒนธรรม ตลอดจนแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันการณ์ เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้ นั้น เพื่อสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสำหรับเลือกมาใช้ได้ต่อไปในอนาคต

เพดเลอร์ เบอร์กวัน และโบเยลเล่ (Pedler, Burgoyne and Boyelett, 1997) ให้ความเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความหมายว่า เป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน และเป็นองค์กรที่ปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

ดิกสัน (Dixon, 1994) ได้กล่าวถึง Learning Organization หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการจงใจใช้กระบวนการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และระบบองค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

เซงเก้ (Senge, 1990) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่คนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดี และกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้การสร้างอนาคตที่พึงปรารถนา ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่ และเป็นองค์กรที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาไปด้วยกันทั้งองค์กร

อาร์จิส (Argyris, 1999) นักจิตวิทยาของ Harvard University กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆในองค์กร เพื่อลดทอนสิ่งที่เรียกว่า Defensiveroutines หรือ รูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัยเพื่อปกป้องหรือแก้ตัวลงได้

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะ

เปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ เพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีม และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1978 จากงานเขียนของ Chris Argyris แต่ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย เพราะมีเนื้อหาเชิงวิชาการที่เข้าใจยาก ต่อมาปี ค.ศ. 1990 Peter M. Senge ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ได้รับความนิยมปฏิบัติกันแพร่หลายในเวลาต่อมาจนกระทั่ง American Society for Training Development - ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา ได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่นประจำปี ค.ศ. 2000 (ลัทธิ เดชโยธิน, 2550)

ประเทศไทยเริ่มนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เมื่อปี พ.ศ. 2539 โดยธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เพื่อการบริหารจัดการเรียนรู้ภายในองค์กร และประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ หลังจากนั้นองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวมาใช้อย่างแพร่หลาย (ประคอง สุคนธ์จิตต์, 2549) ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยให้หน่วยงานแต่ละหน่วยงานเริ่มจากการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้เป็นจุดเริ่มที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผล

เซงเก้ (Senge, 1990) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน ในการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงความคิด ความเข้าใจ เพื่อตอบสนองการทำงานเป็นทีม และรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) 2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) 3) รูปแบบความคิด (Mental Model) 4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ 5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเกิดขึ้นมานานแล้ว และมีการพัฒนาเรื่อยมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยการเรียนรู้นั้นจะขยายขีดความสามารถของคนและองค์กรไปได้อย่างยาวนานและไม่มีที่สิ้นสุด ยิ่งคนเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด บุคคลที่ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นที่ทั่วโลกยอมรับ คือ Peter M. Senge ซึ่งถือได้ว่าเป็นบิดาแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้

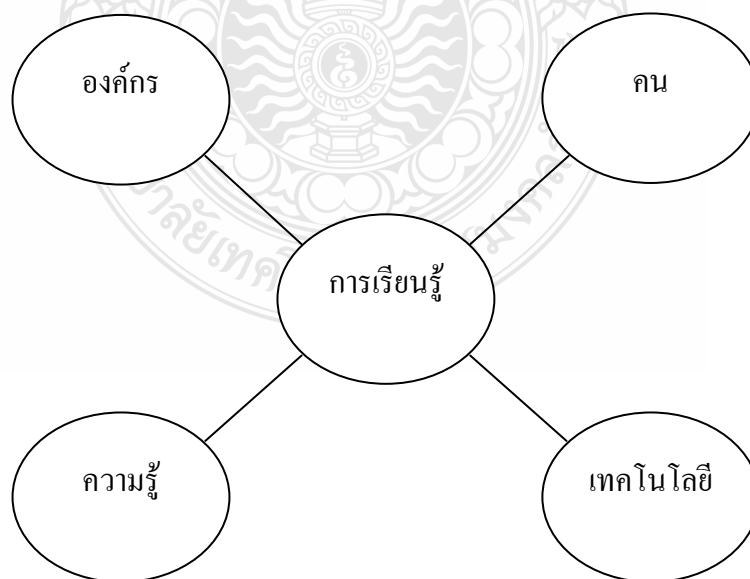
2.2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้มีการอบรมและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม มีการจัดการองค์ประกอบต่างๆขององค์กรเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย (สมบัติ แสงพล, 2552, น. 38)

มาควอดท์ (Marquardt, 1996) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) การเรียนรู้ (Learning) - พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
- 2) องค์กร (Organization) - การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
- 3) สมาชิกในองค์กร (People) - การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)
- 4) ความรู้ (Knowledge) - การจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management)
- 5) เทคโนโลยี (Technology) - การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มีความสัมพันธ์กันโดยจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกันซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาควอดท์ (Marquardt, 1996)

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มาควอดท์ (Marquardt) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้ว จะเป็นพื้นฐานอันสำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบในด้านอื่นอีก 4 ด้าน ถ้าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรนั้นๆก้าวไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

กนกอร สมปราชญ์ (2548) ได้สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 ประการ คือ

- 1) การสำรวจสิ่งแวดล้อม
- 2) การทำให้ช่องว่างของการทำงานเป็น โอกาสแห่งการเรียนรู้
- 3) การให้ความสนใจในการวัดและประเมิน
- 4) การศึกษาหาความรู้จากการทำวิจัย
- 5) การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับความรู้และการสื่อสาร
- 6) การศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 7) การยอมรับว่ามีหลากหลายวิธีในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 8) การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร
- 9) การใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำจะรวบรวมและจัดทำเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร
- 10) มุมมองจากทุกทิศทาง ให้หน่วยงานต่างๆในองค์กรมีโอกาสทำงานร่วมกันอย่าง

เป็นระบบ

มาควอดท์ และเรย์นอลด์ (Marquardt and Reynolds, 1994) ได้สรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้พึงมีองค์ประกอบ 11 ประการ ดังนี้

- 1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีชั้นการบังคับบัญชาที่มากเกินไป มีความยืดหยุ่นคล่องตัวเอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ง่าย
- 2) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกในองค์กรจะมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกันฉันท์มิตร มีแนวุงใจที่จะสร้างสิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนทั้งการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร
- 3) มีการเพิ่มอำนาจปฏิบัติ จะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระในการเรียนรู้ ในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายขีดความสามารถของตนเองให้บังเกิดผลงอกงามและสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

4) มีการตรวจสอบ มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมี ที่อาจจะกระทบต่อองค์กร ไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

5) ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีส่วนเสริมสร้างความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน

6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ-ประมวล-ถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

7) มุ่งเน้นคุณภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ เพื่อให้มีการยอมรับโดยไม่มีข้อกังขา

8) ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการยกร่าง การดำเนินการ และการประเมิน

9) มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่างให้ความเท่าเทียมเสมอภาค

10) มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสร้างพลังร่วมเครือข่ายทรัพยากรต่างๆทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอกทีม

11) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงาน มุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้การร่วมกันทำกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในที่สุด

เซงเก้ (Senge, 1990) สรุปไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีความคิด ความเข้าใจใน โครงสร้างพื้นฐานส่วนตน เป็นการศึกษาในลักษณะวงกลมในการมององค์กรอย่างเป็นระบบ ในภาพรวม เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆภายในองค์กร มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีการบริหารจัดการ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง ทักษะความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถพัฒนาจากการเรียนรู้เพิ่มขึ้นได้ด้วยความพยายามร่วมสร้างสรรค์ผลงาน มีปฏิภาณในการคิดให้บรรลุสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนเป็นความหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีความตระหนักและจิตสำนึกในหน้าที่จะช่วยให้เกิดความเพียร

พยายาม มุมานะอยู่ตลอดเวลา เกิดความคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป และใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ตัดสินใจ ตัดสินปัญหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล

3) รูปแบบความคิด (Mental Model) หมายถึง วิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาให้สามารถแยกแยะระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ และพร้อมยอมรับความแตกต่างในแนวคิดที่สร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรม เจนคติในโลกแห่งความเป็นจริงที่องค์กรมีความคาดหวังเพื่อผลในอนาคต โดยนำทักษะการเรียนรู้ตลอดเวลา การวางแผนงานร่วมกันและทักษะการสืบค้น มาพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง ความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดขึ้นในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันไปพร้อมกับองค์กร ลักษณะวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีนั้น กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ และวิสัยทัศน์องค์กรต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเป็นภาพบวกต่อองค์กร

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง ความมุ่งมั่นให้ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น เรียนรู้ที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการประสานงานและสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนข่าวสาร วิเคราะห์และประเมินปัญหา ยอมรับจุดอ่อนและพร้อมปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร และได้รับการสนับสนุนทั้งการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร หากองค์กรใดมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรนั้นจะสามารถขยายขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริง

2.2.4 องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงแก่

เชิงแก่ (Senge, 1990) ได้เสนอทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน คือ

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบ (System Approach) โดยการมององค์กรเป็นระบบสังคมอย่างภาพรวม ไม่แยกส่วนซึ่งจะเห็นภาพได้ชัดเจน เป็นพลังในการพัฒนาและเป็นวินัยที่สำคัญ คือ มีความสามารถในการมองแบบองค์รวม (Holism) มีความสามารถ

ในการวิเคราะห์เชิงโครงสร้าง มีความคิดอย่างเป็นระบบ ท้นต่อเหตุการณ์หรือการคิดล่วงหน้าในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ที่เป็นการพัฒนาองค์กรและขั้นตอนที่ถูกต้องของระบบนั้นๆ เพื่อให้ปัจเจกบุคคลและทีมงานมีความเข้าใจที่ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมมากกว่าการมองภาพแบบเดี่ยวๆ วินัยนี้ช่วยจัดความสลับซับซ้อน (Complexity) ของงาน ความสลับซับซ้อนของความคิด ความซับซ้อนขององค์กร เป็นกรอบการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ อย่างเป็นแบบแผน สามารถทำความเข้าใจต่อปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งองค์รวมและส่วนย่อย

2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นการมุ่งสู่ความเป็นเลิศซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยคนที่มีพันธะผูกพันกับจุดหมายและภารกิจขององค์กร จะใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุความสำเร็จเมื่อรู้สึกเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้ให้เป็นรากฐานสำคัญในการขยายความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นผลรวมของทักษะความสามารถที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เพื่อให้ปัจเจกบุคคลมีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศให้เก่งทุกด้าน เก่งในการเรียนรู้ เก่งในการคิด เก่งทำ มีปฏิภาณไหวพริบ ความเพียรพยายามในการใฝ่รู้ เพราะการเรียนรู้เป็นหนทางที่จะช่วยให้บุคลากรมีความรอบรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน โดยมีแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) หมายถึง ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการในสิ่งต่างๆเกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนวันหนึ่งในอนาคต

2.2) มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative Tension) เป็นแรงใฝ่ดี ช่วยเสริมให้เราความพยายาม มุมานะพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และจำเป็นต้องมีจิตสำนึกถึงแรงใฝ่ดี และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าแก่ตนเองอยู่เสมอ

2.3) ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และตัดสินใจใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้ง ความสำคัญของวิธีนี้ คือ จะช่วยให้มีระบบการคิดและตัดสินใจที่ดี

2.4) ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) มีความชำนาญขั้นสูงสุด ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานดำเนินไปโดยอัตโนมัติและมีผลงานออกมามีเยี่ยม เพียงแต่จิตสำนึกเป็นตัวสั่งงานเหมือนกับมีทักษะในงานแต่ละประเภทอย่างแท้จริง

3) รูปแบบความคิด (Mental Model) เป็นการสร้างสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้สมาชิกตื่นตัว เกิดแรงจูงใจภายใน เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและทฤษฎีภาวะผู้นำ ความคิดความเข้าใจ มุมมองวิธีคิดของตน ในแต่ละคนที่มีต่อโลกในแต่ละเรื่อง แต่ละด้านเป็นประสบการณ์ที่ได้รับสั่งสมมา มีผลต่อพฤติกรรม ค่านิยม เจตคติ ที่มีต่อบุคคล สรรพสิ่ง และสถานการณ์ทั้งหลาย วินัยนี้ฝึกฝนเพื่อให้ได้เข้าใจแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ ทักษะความคิด การวางแผน และทักษะในการเรียนรู้ที่มีผลต่อความคิด ความอ่านของตน ผ่านทักษะการคิดใคร่ครวญ (Reflection Skills) ทักษะการ

สืบค้น (Inquiry Skills) ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะทั้ง 2 อย่างนี้เป็นแนวคิดใหม่ๆที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความคิดที่จะพัฒนาสมองให้เห็นภาพในด้านที่ถูกต้องมี 2 ประการ

3.1) มีการวางแผนในการทำงาน แต่การวางแผนนั้นต้องมีลักษณะการเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องปรึกษาหารือกันเป็นประจำ

3.2) ทุกคนต้องมีทักษะในการคิดไตร่ตรองสิ่งที่ทำไปแล้วต้องรู้และคิดว่าเหตุใดจึงต้องทำเช่นนั้นและทำอีกครั้ง จะปรับแก้ตรงไหน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะในการสืบค้นปัญหาและข้อมูลเพื่อแก้ไข

4) วิสัยทัศน์ร่วม (Share Vision) เป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เป็นรูปธรรมในอนาคต การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์งานเพราะทุกคนทราบว่าจะทำอะไรเป็นส่วนหนึ่งของการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่า แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคก็จะฝ่าฟันออกไป ลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดี คือ กลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มเน้นเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจัง วิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจน เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพวาดต่อองค์กร ให้ทุกคนได้เรียนรู้ ได้เข้าใจ จะได้สนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยมีการนำวิสัยทัศน์ที่ได้สร้างขึ้นมาเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อสานให้วิสัยทัศน์เป็นจริงด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นไปตามหลักการความร่วมมือและกระบวนการกลุ่ม เชื่อกันว่าสมาชิกจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันต้องเป็นไปทั้งองค์กร โดยการเน้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กรทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นหมู่คณะทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่ากำลังทำอะไร อะไรต้องเรียนรู้ก่อน อะไรหลัง และเติบโตไปพร้อมๆกัน ทำให้ความต้องการของแต่ละคนกลายเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นการช่วยเหลือกลม สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ขยันคิด - ขยันเรียนรู้ - ขยันทำ เพื่อเป็นพลังงานขับเคลื่อนให้ทีมงานมีประสิทธิภาพเกิดความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่อง

จากทฤษฎีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ สรุปได้ว่า แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโลกโลกาภิวัตน์นั้น ต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ๆเหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงความคิดให้มีแบบแผนความคิด ให้มีการมองโลกตามความเป็นจริง การมองโลกและการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก ต่อจากนั้นจึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์

ร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิดการมองปัญหา และที่สำคัญยิ่ง คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติลักษณะการทำงานต่างๆข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่างๆเหล่านี้มาคิดวิเคราะห์ห้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้ถูกต้องตรงจุด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

2.3 บริบทของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ เป็นส่วนราชการระดับคณะวิชา สังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเป็นคณะวิชาที่จัดตั้งขึ้นเป็นอันดับ 11 ของมหาวิทยาลัย และเป็นสถาบันทางแพทยศาสตร์ที่จัดตั้งขึ้นเป็นอันดับ 9 ของประเทศ ตามที่ได้รับการสถาปนาขึ้นใน พ.ศ. 2533

จากรายงานผลการดำเนินการประจำปี 2555 (งานแผนและพัฒนาคุณภาพ, 2555) ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้

2.3.1 ประวัติของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2533 ซึ่งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นคณะแพทยอันดับที่ 9 ของประเทศไทยมีการแบ่งส่วนราชการของคณะแพทยศาสตร์ เป็น 4 ส่วน คือ สำนักงานเลขานุการ สถานวิทยาศาสตร์ฟิสิกส์คลินิก สถานวิทยาศาสตร์คลินิก และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

2.3.2 วิสัยทัศน์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เราคือคณะแพทยศาสตร์ ผู้ผลิตบัณฑิต และสร้างองค์ความรู้ด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐานสากล เหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และเป็นผู้นำระดับประเทศด้านงานวิจัยที่บูรณาการความรู้แพทย์แผนไทยกับแผนปัจจุบัน

2.3.3 ค่านิยมของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

“ใฝ่รู้ คู่คุณธรรม ทำงานเป็นทีม”

ใฝ่รู้ : แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

ความหมาย : ที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เราจะต้องแสวงหาความรู้ที่ทันสมัย ทั้งในวิชาชีพและองค์ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบตัว เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในระดับส่วนตนและทีมงานอยู่เสมอ โดยสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ๆ ตลอดจนพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น เพื่อให้องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

พฤติกรรมที่ต้องการ

1. กระตือรือร้นในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยความเต็มใจ
 2. ศึกษา ใฝ่หาความรู้ โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้
 3. พัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมุ่งผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญและทักษะของตน
 4. เรียนรู้จากความสำเร็จของตนเองและผู้อื่น เพื่อนำมาปรับใช้งานของตนเองให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
 5. แลกเปลี่ยน แบ่งปัน ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีและองค์ความรู้ใหม่ๆกับบุคลากรทั้งในและนอกหน่วยงาน อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ อย่างสม่ำเสมอ
- คุณธรรม : ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และซื่อสัตย์สุจริต
- ความหมาย : ที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในจริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ ภายใต้หลักการที่ถูกต้อง ดีงาม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นที่ยอมรับของสังคม

พฤติกรรมที่ต้องการ

1. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบองค์กร
 2. มีความขยัน ตรงต่อเวลา และอดทนในการปฏิบัติงาน พร้อมปฏิบัติตามกฎระเบียบของคณะฯอย่างเคร่งครัด
 3. มีความรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาจากการกระทำของตนเองที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะผลจะออกมาเป็นบวกหรือลบ
 4. กล่าวทำและกล่าวพูดในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม บนพื้นฐานของความปรารถนาดีต่อผู้อื่นและองค์กร
 5. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น
- ทำงานเป็นทีม : มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ความหมาย : ที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรามีการทำงาน สื่อสาร ทำกิจกรรมโดยร่วมคิด ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมสร้างสรรค์ด้วยความรัก ความสามัคคี มีการผสมผสานความแตกต่างของบุคคลในเรื่องแนวความคิด ทักษะ ความรู้ความสามารถ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ ผนึกกำลัง และฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานอย่างงดงาม

พฤติกรรมที่ต้องการ

1. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนและสามารถทำงานให้สอดคล้องประสานกัน
2. มีการสื่อสารระหว่างกันด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริงอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เปิดใจรับฟัง ยอมรับความสามารถและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของเพื่อนร่วมทีม
4. ให้ความร่วมมือในการทำงาน และแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยไม่ทำแต่งานของตน
5. แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรให้แกกันและกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
6. มีความรับผิดชอบร่วมกัน ไม่เกี่ยงงาน และไม่ผลักภาระให้ผู้อื่น
7. มีความรัก ความปรารถนาดี จริงใจ ให้อภัยและชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

2.3.4 พันธกิจของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- 1) ผลิตบัณฑิตแพทย์ วิทยาศาสตร์การแพทย์และการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม
- 2) มีการจัดการศึกษา การเรียนรู้ การส่งเสริมวิชาการทางวิชาชีพแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์หลังปริญญา
- 3) ผลิตงานวิจัยทางการแพทย์ระดับสากล และสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการแพทย์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ และการแพทย์แผนไทยประยุกต์
- 4) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการแพทย์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ และการแพทย์แผนไทยประยุกต์ อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสากล

2.3.5 โครงสร้างการบริหารของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แบ่งส่วนราชการออก ดังนี้ 1) สำนักงาน คณบดี 2) สถานวิทยาศาสตร์ 3) โครงการ และ 4) สาขาวิชา โดยแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

- 1) สำนักงานคณบดีแบ่งออกเป็น 9 หน่วยงาน คือ งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานแผนและพัฒนาคุณภาพ งานคลังและพัสดุ งานบริหารทั่วไป งานบริการการศึกษา งานวิจัย งานบริการสังคม งานกิจการนักศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา

- 2) สถานวิทยาศาสตร์ แบ่งออกเป็น 2 สถานวิทยาศาสตร์ คือ สถานวิทยาศาสตร์พรีคลินิก ประกอบด้วย 6 ภาควิชา คือ กายวิภาคศาสตร์ จุลชีววิทยา ชีวเคมี ผลิตวิทยา เภสัชวิทยา สรีรวิทยา สถานวิทยาศาสตร์คลินิกประกอบด้วย 13 ภาควิชา คือ กุมารเวชศาสตร์ จักษุวิทยา จิตเวชศาสตร์ พยาธิวิทยา และนิติเวชศาสตร์ รังสีวิทยา วิสัญญีวิทยา เวชศาสตร์มุกฉิน เวชศาสตร์ฟื้นฟู ศัลยศาสตร์ ศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์ สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา โสต-นาสิก-ลาริงซ์วิทยา อายุรศาสตร์

3) โครงการ แบ่งออกเป็น 2 โครงการ คือ โครงการบัณฑิตศึกษา โครงการจัดตั้งสถานเวชศาสตร์ชุมชนและครอบครัว

4) สาขาวิชา แบ่งออกเป็น 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.3.6 การดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์กำหนดแผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ใหม่ที่มุ่งหวังจัดทำขึ้นเป็นแผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) สร้างงานวิจัยโดยบูรณาการความรู้สหสาขาทางการแพทย์ ที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และมุ่งการบูรณาการแพทย์แผนไทยกับแผนปัจจุบันเพื่อสร้างความเป็นเลิศในด้านนี้ 2) การศึกษาและวิจัยแบบสหสาขาโดยสร้างแบบจำลอง เพื่อให้องค์กรระดับชาติสามารถใช้เป็นนโยบายเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรผู้สูงอายุ 3) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตให้มีอุดมการณ์ต่อการพัฒนาสังคม 4) บริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร 5) พัฒนาปรับปรุงกระบวนการทั่วทั้งองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ

2.3.7 การผลิตบัณฑิตของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปริญญาตรี

1) แพทยศาสตร์บัณฑิตหลักสูตร 6 ปี และ 5 ปี

2) การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต

ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์

2) สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ครอบครัว

3) สาขาวิชาชีวเคมีและชีววิทยาโมเลกุล

4) สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์

ปริญญาเอก ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต

1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์

2) สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ครอบครัว

3) สาขาวิชาชีวเคมีและชีววิทยาโมเลกุล

2.3.8 การวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ด้านการวิจัย มีการพัฒนาการวิจัยอย่างต่อเนื่องที่เป็นประจักษ์ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งในระดับชาติและนานาชาติมีผลงานวิจัย ดังนี้

- 1) ผลงานวิจัยที่จดสิทธิบัตร 4 เรื่อง
- 2) รางวัลวิจัยระดับชาติ 13 รางวัล
- 3) รางวัลวิจัยระดับนานาชาติ 16 รางวัล
- 4) รางวัลนวัตกรรมทางการแพทย์ 3 รางวัล

2.3.9 วิเทศสัมพันธ์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ด้านวิเทศสัมพันธ์ ได้ดำเนินการทำสัญญาความร่วมมือและช่วยเหลือกับต่างประเทศ ในโครงการ MOU, IFMSA, Non-IFMSA, Post-Graduate มีोकันตุกะชาวต่างประเทศมาเยี่ยมชม และมีกิจกรรมอื่นๆที่สำคัญ เช่น การเดินทางไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ตลอดจนมีอาจารย์และนักศึกษาจากต่างประเทศมาศึกษาดูงานที่คณะ

2.3.10 การบริการวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการแพทย์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ และการแพทย์แผนไทยประยุกต์ อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง คณะจึงได้จัดการประชุมวิชาการขึ้นเป็นประจำทุกปี หัวข้อและเนื้อหาของการประชุมจะเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์ และวิทยาการใหม่ๆ ทางการแพทย์ สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของประเทศไทย รูปแบบของการประชุมจะเป็นการบรรยาย การอภิปราย โดยวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกคณะ มีการนำเสนอผลงานวิจัย การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งงานคืนสู่เหย้าศิษย์เก่าแพทยศาสตร

2.3.11 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น ได้มีการส่งเสริมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจัดขึ้นและร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น กิจกรรมลอยกระทง กิจกรรมไหว้ครู ทำบุญถวายเทียนพรรษา เป็นต้น

2.3.12 การบริหารจัดการองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะได้ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย มีการจัดทำระบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ คือ การบริหารจัดการภาครัฐโดยการจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกสายงาน และมีการพัฒนาบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยการอบรมสัมมนา ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแต่ละองค์กรมีรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความแตกต่างทางด้านความคิด การรับรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร และการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติ ผู้บริหารของสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านความคิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีสิ่งที่สำคัญ คือ การอยู่รอดขององค์กร และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

พิรัช จำรัสแนว (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารงานชัดเจน มีแบบแผนวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การยอมรับในกฎระเบียบ กฎกติกาและแบบแผนที่ตั้งไว้ การเสียสละ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิไลวรรณ มีแหยม (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า สิ่งที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามากที่สุดคือการให้อำนาจ (Empowerment) ความไว้วางใจ (Trust) การร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration) ในการบริหารงานของผู้บริหารควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้การยอมรับยกย่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

กรรณา พลใส (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัย พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆ มาคิดพิจารณา ทบทวน ค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร อยู่ในระดับมาก

เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษาโดยรวม จำแนกตามขนาดและลักษณะสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม จำแนกตามลักษณะของ สถานศึกษาแตกต่างกัน จำแนกตามขนาดและประเภทสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก และวัฒนธรรมองค์กรด้าน ความหลากหลาย คุณภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเอาใจใส่ดูแล สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.30

เฉลิม ภากะสัย (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 10 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของ องค์กร การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพ การ ยอมรับ ความเอื้ออาทร ความเป็นเอกภาพภายในองค์กร ความหลากหลายของบุคลากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มี ความสัมพันธ์กันทั้งโดยรวมและจำแนกรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดัชนีวัฒนธรรมองค์กรด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านการยอมรับสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 37.90

ลัทธิ เดชโยธิน (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร การยอมรับ การตัดสินใจ และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ตามการ รับรู้ของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 คือ ด้านความ หลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ ความเที่ยงธรรม ความรู้สึกรัก และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กันทรส แสนวงศ์ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมกับ องค์กรประกอบ 5 ประการในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ พลวัตของการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงองค์กร การเพิ่มอำนาจสมาชิกในองค์กร การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้

เทคโนโลยี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลทำให้การรับรู้ในบางองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละองค์ประกอบในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ระดับค่อนข้างสูงถึงสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่าแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างมาก

กนกอร สมปราชญ์ และคณะ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า มีปัจจัยทั้งสิ้น 12 ประการ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ 1) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ 4) การมีเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในองค์การ 5) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 6) การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม 7) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 8) ความยุติธรรมและความเที่ยงธรรมในองค์การ 9) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์การ 10) การบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพ 11) การจูงใจ และ 12) การตรวจสอบและการประเมินผล

ประชาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามวินัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มีการสานประโยชน์เกี่ยวข้อง สร้างความสัมพันธ์สามัคคี 2) การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมสมองร่วมกันคิดนำไปสู่การตัดสินใจ 3) วิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ใหม่ 4) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พิจารณาจากสิ่งแวดล้อมช่วยในการตัดสินใจความถูกต้อง สร้างทัศนคติใหม่ ใฝ่หาที่เรียนรู้ใหม่ สร้างแรงบันดาลใจ ใฝ่ดีใฝ่ปฏิบัติ ไหวพริบแก้ไขปัญหา 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับงานของบุคลากร ได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้มาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนการพัฒนาสถานศึกษาเปิด โอกาสให้ทุกคนได้ทราบถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เสาวรส บุญนาค (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศโดยรวมกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งร่วมกัน
พยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 42

เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ เป็นการศึกษาแนวคิดและกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนา
องค์กรที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้ สามารถ
พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษาให้รู้สภาพแวดล้อมขององค์กร การกำหนด
นโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การฝึกอบรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ การปรับปรุง
กระบวนการทำงาน การสร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมินผลเป็น
วิธีการที่ใช้เพื่อการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในอนาคต และวิเคราะห์ธนาคารไทยพาณิชย์ที่ได้
วิเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้พัฒนาองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบ
ผลสำเร็จในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ความร่วมมือและความเข้าใจเรื่ององค์กรแห่งการ
เรียนรู้ การติดต่อสื่อสารในองค์กร ความสามารถในการเลือกแนวทางและกิจกรรมเหมาะสมกับ
องค์กรและนำเนื้อหาของการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ที่
บันทึกลงในแผ่นซีดีรอมและโฮมเพจอยู่ในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร
แห่งการเรียนรู้ สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ออสบอร์น (Osborne, 1998) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำใน
ระบบของวิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) ผลการวิจัย
พบว่า องค์กรประกอบ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล และวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตน แบบแผน
ความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่
กำหนดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แอส (Ash, 1997 อ้างถึงใน สมบัติ แสงพล, 2552, น. 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาในแง่การปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารใน
การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และการสัมภาษณ์ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง
ผู้วิจัยจัดให้กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้และแง่คิดต่างๆ กระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะ
เรียนรู้ ให้มีการผสมผสานความรู้และสร้างรูปแบบขึ้น ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติ
ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

เซ็ปเพเทลลี (Ceppetelli, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในกลุ่มโรงพยาบาลวอร์มอนด์ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Peter M. Senge ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ
ที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ บุคลากรรอบรู้ ความคิดเชิงระบบ การเรียนรู้เป็น

ทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ คำเน้นการศึกษาโดยใช้ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาล จากโรงพยาบาล 7 แห่ง เข้าร่วมประชุมเพื่อที่จะนำเสนอการใช้แหล่งความรู้เพื่อการศึกษาต่อเนื่อง โดยขั้นแรกมีการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต การปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์

ฟริกสแตน (Fligstein, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างประวัตินักเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า การชำระรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา ค่านิยมร่วมกันภายในโรงเรียน มีความเอื้ออาทร โดยไม่มีความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน มีการมอบให้อำนาจชัดเจน มีความยุติธรรม มีค่านิยมในการรับผิดชอบของตน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

เชอริ (Cheri, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่หลายหลากขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายขององค์กร บรรยากาศขององค์กรและระบบที่ไม่เป็นทางการ กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีกรอบขอบเขตการปฏิบัติที่ปรากฏเด่นชัด เป็นเอกภาพ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เซง (Cheng, 1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษา สามารถปรับตัวเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา ปรับปรุงและมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ไฟเซน (Feisen, 1990) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประวัตินักเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า การรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา ค่านิยมร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ 1) การไม่ขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน 2) การมอบอำนาจที่ชัดเจน 3) การลงโทษอย่างยุติธรรม 4) ประเพณีของโรงเรียนที่ยึดถือ 5) ความรู้สึกเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน 6) ค่านิยมในการรู้จักรับผิดชอบตนเอง 7) การมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ในการพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีหลายลักษณะ ส่งผลต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างกฎ ระเบียบข้อบังคับ กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจ สร้างค่านิยมที่ดีให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับการแข่งขันในปัจจุบัน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กรและด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวความคิดว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น อยู่ในระดับมาก มีแนวโน้มว่า มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกัน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ 142 คน พนักงาน 189 คน ลูกจ้าง 130 คน ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2556 รวม 461 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จาก การกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งรายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานคณบดี	159	74
2	สถานวิทยาศาสตร์พรีคลินิก	63	29
3	สถานวิทยาศาสตร์คลินิก	208	97

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ (ต่อ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
4	โครงการจัดตั้งสถานเวชศาสตร์ชุมชน และครอบครัว	16	7
5	สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์	12	6
6	สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา	3	1
รวม		461	214

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของตัวแปร โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ภาระสภาระดับการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ สอบถามในองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

- 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)
- 2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture)
- 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)
- 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่านำหน้าการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ สอบถามในองค์กรประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

2) บุคลากรมีความรอบรู้ (Personal Mastery)

3) รูปแบบความคิด (Mental Models)

4) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต

(Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่านำหน้าการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี และบริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	n	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน	+ 1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
	0	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
	- 1	เมื่อ	ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่าข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 202-204) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงคณบดี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 214 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร, 2549, น. 196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม

การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2549, น. 196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าที่ได้นั้น ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, น. 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

3.5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.5.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทดสอบการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 4.3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
X_{tot}	แทน	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
X_2	แทน	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ
X_3	แทน	วัฒนธรรมการปรับตัว
X_4	แทน	วัฒนธรรมพันธกิจ
Y_{tot}	แทน	องค์กรแห่งการเรียนรู้
Y_1	แทน	การคิดเชิงระบบ
Y_2	แทน	บุคลากรมีความรอบรู้
Y_3	แทน	รูปแบบความคิด
Y_4	แทน	วิสัยทัศน์ร่วม

Y₅ แทน การเรียนรู้เป็นทีม
 ** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 214 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 214 ฉบับ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	60	28.04
หญิง	154	71.96
2. อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	6	2.80
21 - 30 ปี	106	49.53
31 - 40 ปี	63	29.44
41 - 50 ปี	21	9.81
51 - 60 ปี	15	7.01
มากกว่า 60 ปี	3	1.40
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	23.83
ปริญญาตรี	139	64.95
ปริญญาโท	12	5.61
ปริญญาเอก	12	5.61
4. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	16	7.48
พนักงาน	26	12.15
ลูกจ้าง	172	80.37

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	130	60.75
6 - 10 ปี	42	19.63
11 - 15 ปี	18	8.41
16 - 20 ปี	12	5.61
มากกว่า 20 ปี	12	5.61
รวม	214	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.96 มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.53 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.95 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 80.37 และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.75

4.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	3.58	0.75	มาก
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	3.46	0.76	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	3.58	0.61	มาก
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	3.52	0.75	มาก
รวม (X_{tot})	3.54	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.72) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.75) และ ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.61) ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1) และวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3) รองลงมา ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.75) คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) และด้านที่มีการปฏิบัติได้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.76) คือ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2) ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสดัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	3.56	0.67	มาก
2. ผู้บริหารมีการประชุม เพื่อวางแผนการบริหารงาน ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.46	0.83	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.72	0.78	มาก
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ	3.64	0.70	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.51	0.77	มาก
รวม	3.58	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.78) ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมา ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.70) คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ

และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.83) คือ ผู้บริหารมีการประชุม เพื่อวางแผน การบริหารงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกัน กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.48	0.74	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึง วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.40	0.80	ปานกลาง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วนำไปเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	3.34	0.78	ปานกลาง
4. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและ มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	3.50	0.74	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับ การมีจิตสำนึก ในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน	3.57	0.75	มาก
รวม	3.46	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้าน วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.76) เมื่อ พิจารณารายข้อย่อยพบว่า วัฒนธรรมด้านเอกภาพที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.75) ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงานรองลงมา ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.74) คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.78) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วนำไป เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่าง บุคคลทางด้านแนวความคิดในการปฏิบัติงาน	3.82	0.51	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	3.58	0.66	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ทำให้งานมีคุณภาพ	3.57	0.65	มาก
4. หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.48	0.64	ปานกลาง
5. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน ผู้สร้างนวัตกรรม โดยการให้รางวัล	3.45	0.59	ปานกลาง
รวม	3.58	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.61) เมื่อ
 พิจารณารายข้อย่อยพบว่า วัฒนธรรมด้านการปรับตัวที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51)
 ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านแนวความคิดในการปฏิบัติงาน
 รองลงมา ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.66) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน
 เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.59) คือ
 ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานผู้สร้างนวัตกรรม โดยการให้รางวัล

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)

วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	3.53	0.75	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์	3.53	0.72	มาก
3. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานมี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.60	0.72	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานยึดกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.43	0.78	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานควร เป็นไปในทิศทางใด เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.49	0.76	ปานกลาง
รวม	3.52	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณา
 รายข้อย่อย พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.72) ได้แก่
 ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
 บรรลุตามวัตถุประสงค์ รองลงมา ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.75) และ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.72) คือ ผู้บริหารและ
 บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และบุคลากร
 ในหน่วยงานมีการกำหนดแผนงานแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และ
 วัตถุประสงค์ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.78) คือ บุคลากรในหน่วยงาน
 ยึดกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.3 การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จากการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การคิดเชิงระบบ (Y_1)	3.52	0.64	มาก
2. บุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)	3.55	0.83	มาก
3. รูปแบบความคิด (Y_3)	3.50	0.82	มาก
4. วิสัยทัศน์ร่วม (Y_4)	3.49	0.72	ปานกลาง
5. การเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)	3.51	0.84	มาก
รวม (Y_{tot})	3.52	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.77) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.83) ได้แก่ บุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2) รองลงมา ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.64) คือ การคิดเชิงระบบ (Y_1) และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.72) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_4) ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.8 - 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐาน ของระบบการบริหารงาน	3.52	0.61	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจความสัมพันธ์ของ การดำเนินงานต่างๆที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่าง หน่วยงาน	3.49	0.64	ปานกลาง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอยู่ตลอดเวลา	3.50	0.66	มาก
4. หน่วยงานมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมี มาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน	3.52	0.63	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ หน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	3.55	0.68	มาก
รวม	3.52	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านการคิดเชิงระบบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.68) ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม รองลงมา ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.61) และ ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.63) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของระบบการบริหารงาน และหน่วยงานมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.49$, S.D.=0.64) คือ บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานต่างๆที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.59	0.86	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิภาณไหวพริบในการคิด แก้ไขปัญหา	3.48	0.74	ปานกลาง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นให้หน่วยงาน บรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ	3.58	0.81	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีความตระหนักในการใช้ เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึก รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน	3.50	0.86	มาก
5. บุคลากรในหน่วยงานรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุผล	3.58	0.89	มาก
รวม	3.55	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.83) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านบุคลากรมีความรอบรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.86) ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รองลงมา ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.81) และ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.89) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ และบุคลากรในหน่วยงานรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.74) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิภาณไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านรูปแบบความคิด (Y_3)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด (Y_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	3.58	0.77	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.46	0.85	ปานกลาง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.86	มาก
4. หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน	3.45	0.80	ปานกลาง
5. บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะการสืบค้นสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป	3.51	0.80	มาก
รวม	3.50	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านรูปแบบความคิด (Y_3) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่าด้านรูปแบบความคิดที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.77) ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน รองลงมา ($\bar{X}=3.51$, S.D.=0.80) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะการสืบค้นสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.80) คือ หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y₄)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการ วิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรม	3.47	0.68	ปานกลาง
2. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การบูรณาการให้ การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของ หน่วยงานในอนาคต	3.51	0.74	มาก
3. วิสัยทัศน์ของหน่วยงานเกิดจากบุคลากรในหน่วยงาน ทุกระดับ ทำให้เกิดศรัทธาในการปฏิบัติงาน	3.49	0.71	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน	3.47	0.72	ปานกลาง
5. วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ หน่วยงาน	3.50	0.75	มาก
รวม	3.49	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y₄) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.74) ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การบูรณาการให้การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานในอนาคต รองลงมา ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.75) คือ วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.68) และ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.72) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรม และหน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.57	0.86	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น	3.55	0.82	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานมีค่านิยมความสามัคคี ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	3.50	0.88	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.50	0.83	มาก
5. หน่วยงานมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ	3.45	0.81	ปานกลาง
รวม	3.51	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.86) ได้แก่ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม รองลงมา ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.82) คือ บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.81) คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.13 - 4.19

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)					
	การคิด เชิง ระบบ (Y ₁)	บุคลากร มีความ รอบรู้ (Y ₂)	รูปแบบ ความคิด (Y ₃)	วิสัยทัศน์ ร่วม (Y ₄)	การ เรียนรู้ เป็นทีม (Y ₅)	องค์กร แห่งการ เรียนรู้ (Y _{tot})
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X ₁)	0.56**	0.57**	0.57**	0.59**	0.62**	0.63**
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X ₂)	0.60**	0.71**	0.70**	0.63**	0.74**	0.74**
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X ₃)	0.75**	0.65**	0.66**	0.70**	0.72**	0.75**
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X ₄)	0.61**	0.77**	0.67**	0.74**	0.79**	0.78**
วัฒนธรรมองค์กร (X _{tot})	0.69**	0.75**	0.72**	0.74**	0.80**	0.80**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.80$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.79$) คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (X₄) กับการเรียนรู้เป็นทีม (Y₅) รองลงมา ($r=0.77$) คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (X₄) กับการเรียนรู้รอบรู้ (Y₂) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r=0.56$) คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X₁) กับการคิดเชิงระบบ (Y₁)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1)

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	0.56**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	0.60**	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	0.75**	สูง
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	0.61**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot})	0.69**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_1) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) ในระดับปานกลางที่ความสัมพันธ์ ($r = 0.69$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.75$) คือ การคิดเชิงระบบ (Y_1) กับวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3) รองลงมา ($r = 0.61$) คือ การคิดเชิงระบบ (Y_1) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r = 0.56$) คือ การคิดเชิงระบบ (Y_1) กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	0.57**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	0.71**	สูง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	0.65**	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	0.77**	สูง
วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot})	0.75**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ (Y₂) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) ในระดับสูงที่สุดที่ความสัมพันธ์ (r=0.75) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r=0.77) คือ บุคลากรมีความรอบรู้ (Y₂) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X₄) รองลงมา (r=0.71) คือ บุคลากรมีความรอบรู้ (Y₂) กับวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X₂) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด (r=0.57) คือ บุคลากรมีความรอบรู้ (Y₂) กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X₁)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านรูปแบบความคิด (Y₃)

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบความคิด (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X ₁)	0.57**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X ₂)	0.70**	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X ₃)	0.66**	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X ₄)	0.67**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร (X _{tot})	0.72**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบความคิด (Y₃) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) ในระดับสูงที่สุดที่ความสัมพันธ์ (r=0.72) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r=0.70) คือ รูปแบบความคิด (Y₃) กับวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X₂) รองลงมา (r = 0.67) คือ รูปแบบความคิด (Y₃) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X₄) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด (r=0.57) คือ รูปแบบความคิด (Y₃) กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X₁)

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_4)

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	0.59**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	0.63**	ปานกลาง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	0.70**	ปานกลาง
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	0.74**	สูง
วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot})	0.74**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Y_4) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ($r=0.74$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.74$) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_4) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) รองลงมา ($r=0.70$) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_4) กับวัฒนธรรมการปรับตัว (X_3) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r=0.59$) คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Y_4) กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	0.62**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	0.74**	สูง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	0.72**	สูง
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	0.79**	สูง
วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot})	0.80**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Y_5) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ($r=0.80$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.79$) คือ การเรียนรู้เป็นทีม (Y_5) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) รองลงมา ($r = 0.74$) คือ การเรียนรู้เป็นทีม (Y_5) กับวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r=0.62$) คือ การเรียนรู้เป็นทีม (Y_5) กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัฒนธรรมองค์กร (X)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)	0.63**	ปานกลาง
2. วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (X_2)	0.74**	สูง
3. วัฒนธรรมการปรับตัว (X_3)	0.75**	สูง
4. วัฒนธรรมพันธกิจ (X_4)	0.78**	สูง
วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot})	0.80**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร (X) กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) ในระดับสูงที่สุดที่ความสัมพันธ์ ($r = 0.80$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.78$) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) รองลงมา ($r = 0.75$) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) กับวัฒนธรรมพันธกิจ (X_4) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r = 0.63$) คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (X_1)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยขอเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุปผลการวิจัย
- 5.3 อภิปรายผล
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กร 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปฏิบัติงานในปี 2556 รวม 461 คน และนำไปกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน แล้วนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดที่เป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาคำนวณหาความเที่ยง (Reliability) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

5.2 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2556 รวม 214 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 - 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี

5.2.2 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แยกตามรายด้าน ดังนี้

5.2.2.1 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อวางแผนการบริหารงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

5.2.2.2 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า วัฒนธรรมด้านเอกภาพที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจเป้าหมาย วัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5.2.2.3 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า วัฒนธรรมด้านการปรับตัวที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านแนวความคิดในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานผู้สร้างนวัตกรรม โดยการให้รางวัล

5.2.2.4 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า วัฒนธรรมพันธกิจที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถ

ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานยึดกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.2.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรอบรู้ และด้านที่มีการปฏิบัติในน้อยที่สุด คือ วิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แยกตามรายด้าน ดังนี้

5.2.3.1 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานต่างๆ ที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน

5.2.3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านบุคลากรมีความรอบรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิภาณไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหา

5.2.3.3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านรูปแบบความคิด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านรูปแบบความคิดที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีวิสัยทัศน์พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน

5.2.3.4 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การบูรณาการให้การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานในอนาคต และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของ

หน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรม และหน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5.2.3.5 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม และข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ

5.3 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.3.1 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้มีการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติงานจนเกิดเป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพที่สามารถอยู่รอดได้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553) ที่กล่าวว่า องค์กรแต่ละองค์กรมีรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความแตกต่างทางด้านความคิด ผู้บริหารของสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านความคิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีสิ่งที่สำคัญ คือ การอยู่รอดขององค์กร และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย พบว่า

5.3.1.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการร่วมมือกันในการทำงานระหว่างหน่วยงาน บริหารงานโดยใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงาน ถือว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทีม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นหลักในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัช จำรัสแนว (2553) ที่อธิบายไว้ว่า สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษา มีการทำงานร่วมกันในการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแฮม (2551) ที่อธิบายว่า สิ่งที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามากที่สุด คือ การให้อำนาจ (Empowerment) ความไว้วางใจ (Trust) การร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration) และในการบริหารงาน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร

5.3.1.2 วัฒนธรรมด้านเอกภาพ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ได้ยึด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกัน แสดงถึงความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ (Cheri, 1993) ที่สรุปว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่หลายหลากขององค์กร ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายขององค์กรกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีกรอบขอบเขตการปฏิบัติที่ปรากฏเด่นชัด เป็นเอกภาพ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน เป็นเพราะการที่สถานศึกษามีวัฒนธรรมด้านเอกภาพได้นั้นบุคลากรทุกฝ่ายต้องมีการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของสถานศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดเป็นค่านิยมซึ่งแสดงออกถึงความรัก รู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน และเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เดช โยธิน (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จนประสบผลสำเร็จ คือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหลากหลายของบุคลากร ความรัก และรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กร

5.3.1.3 วัฒนธรรมการปรับตัว ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวที่เหมาะสมกับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสง (Cheng, 1993) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษา สามารถปรับตัวเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนา ปรับปรุงและมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านแนวความคิดในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของสถานศึกษามุ่งเน้นคุณภาพของการปฏิบัติงาน จึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านความคิดของบุคลากร เพื่อนำมา

ปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553) ที่สรุปไว้ว่า องค์กรแต่ละองค์กรมีรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความแตกต่างทางด้านความคิด การรับรู้ด้าน วัฒนธรรมองค์กร และการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติ ผู้บริหารของสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านความคิดการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

5.3.1.4 วัฒนธรรมพันธกิจ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยนำมาเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษา การดำเนินงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรของ เดนิสัน (Denison, 1990, น. 205) ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่มีการกำหนดพันธกิจ ให้สอดคล้องกับแบบแผน ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่งผลต่อเป้าหมายในการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ เนื่องจากผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากรร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา ซึ่งต้องนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยการมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางใดนั้น สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัช จำรัสแนว (2553) อธิบายไว้ว่าสถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารงานชัดเจน ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่บุคลากร ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถแสวงหาความรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอช (Ash, 1997 อ้างถึงใน สมบัติ แสงพล, 2552, น. 47) ที่สรุปไว้ว่า การที่ผู้บริหารนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้มากระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย พบว่า

5.3.2.1 การคิดเชิงระบบ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เพราะว่าการที่บุคลากรมีความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และ

เข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์กรในภาพรวม มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออสบอร์น (Osborne, 1998) ได้อธิบายว่า องค์กรประกอบ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล และวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรมีความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆภายในองค์กร มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีของ เพดเลอร์ เบอร์กวิน และโบเยลล์ (Pedler, Burgoyne and Boyelett, 1997) ที่ให้ความเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความหมายว่า เป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน และเป็นองค์กรที่ปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

5.3.2.2 บุคลากรมีความรอบรู้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความสามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีปฏิภาณในการคิดให้บรรลุสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศขององค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว มีจิตสำนึกที่จะเพียรพยายามอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนคิดวิเคราะห์ตัดสินใจหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรมา พลใส (2550) ได้กล่าวว่าการนำความรู้ใหม่ๆมาคิดพิจารณา ทบทวน ค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กร โดยมองเห็นความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความร่วมมือของเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ให้สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ และทักษะที่ดีเพื่อการถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีทักษะที่จะพัฒนาตนเองจากการเรียนรู้ มีปฏิภาณในการคิดให้บรรลุสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990) ที่ได้สรุปว่า บุคลากรในองค์กรมีทักษะความสามารถที่จะมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศให้เก่งทุกๆด้าน เก่งในการเรียนรู้ เก่งในการคิด เก่งในการปฏิบัติ มีปฏิภาณ

ไหวพริบ และสามารถขยายความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เป็นผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

5.3.2.3 รูปแบบความคิด ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรมีวิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีเหตุผล จนเกิดเป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมาที่สามารถแยกแยะระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ และพร้อมที่จะยอมรับความคิดที่แตกต่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมและความคาดหวังของบุคลากรที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชื้อพิพิเทลลี (Ceppetelli, 1995) ที่อธิบายไว้ว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต เพราะการปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์ในอนาคต

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีวิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีเหตุผล พร้อมยอมรับความแตกต่างในแนวคิดที่สร้างสรรค์ โดยมีการนำเอาทักษะการวางแผนและการทำงานร่วมกัน มาพัฒนาการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) กล่าวว่า การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการศึกษาแนวคิดและกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ คือ ความร่วมมือและความเข้าใจในการดำเนินงานต่างๆขององค์กร

5.3.2.4 วิสัยทัศน์ร่วม ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เพราะว่าการที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นในอนาคตนั้น ต้องใช้ความกระตือรือร้นและทุ่มเทพลังในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็ต้องฝ่าฟันไปพร้อมกับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร สมปราชญ์ และคณะ (2547) ที่กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรมีโครงสร้างที่เหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การบูรณาการให้การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานในอนาคต เป็นเพราะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันไป

พร้อมทั้งองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซ็ปเพเทลลี (Ceppetelli, 1995) ที่ได้สรุปว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต เพราะการปฏิบัติดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์ในอนาคต

5.3.2.5 การเรียนรู้เป็นทีม ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ตลอดจนมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส บุญนาค (2543) ที่อธิบายว่า องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีความพร้อมทั้งพหุคุณความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นให้ทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน พร้อมกับการสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546) ที่กล่าวถึง การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมิวนัย ได้แก่ การสร้างและส่งเสริมความสามัคคีที่จะเรียนรู้การทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น ใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างเป็นระบบ

5.3.3 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัย พบว่า

5.3.3.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการร่วมมือเป็นหลัก โดยถือว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัช จำรัสแนว (2553) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาที่มีแบบแผนวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

ยอมรับในภาวะเป็ยบ กติกาและแบบแผนที่ตั้งไว้ เสียสละ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.3.3.2 วัฒนธรรมด้านเอกภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารนั้นได้ยึด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกัน ทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และสามารถที่จะพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อแสดงถึงความเป็นเอกภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอร์ (Cheri, 1993) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่หลากหลายขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อม กฏ ระเบียบ ข้อบังคับ เป้าหมายขององค์กร รวมถึงบรรยากาศและระบบที่ไม่เป็นทางการ กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีกรอบในการปฏิบัติที่ปรากฏเด่นชัด เป็นเอกภาพ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5.3.3.3 วัฒนธรรมการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพราะว่าการบริหารงานของสถานศึกษาที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เอื้ออำนวยให้บุคลากรขยายขีดความสามารถของตนเอง และพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญสุข ภาวศิริพงษ์ (2542) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาองค์กรที่เน้นการสร้างปัจจัยและสภาพแวดล้อม เพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน สร้างบรรยากาศในองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และมีการประเมินผลซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้เพื่อการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในอนาคต

5.3.3.4 วัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพราะการบริหารจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการศึกษา การดำเนินงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สามารถขยายขีดความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับทฤษฎี วัฒนธรรมองค์กรของ เดนิสัน (Denison, 1990, น. 205) ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่มีการกำหนดพันธกิจให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ทุกคนได้ร่วมกันสร้างขึ้น ส่งผลให้การบริหารจัดการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3.3.5 การคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากบุคลากรต้องมีความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานและความสัมพันธ์ขององค์กรในภาพรวม มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยบุคลากรทุกคนต้องนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติงานจนเกิดเป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประชาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2546) กล่าวว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปัจจัยที่ประกอบด้วย การคิดและเข้าใจเชิงระบบ คือ การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับงานของบุคลากร ได้นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้มาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่วนการพัฒนาสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ทราบถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.3.3.6 บุคลากรมีความรอบรู้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีจิตสำนึกที่จะเพียรพยายามตัดสินใจแก้ไขปัญหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล ตลอดจนคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติให้เกิดเป็นค่านิยม และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพที่สามารถอยู่รอดได้ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา พลใส (2550) ได้อธิบายว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 ด้าน คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า การนำความรู้ใหม่ๆ มาคิดพิจารณา ทบทวน ค้นหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะที่ดี เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดและวางแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.3.3.7 รูปแบบความคิด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องมาจากบุคลากรมีวิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีเหตุผล จนทำให้สามารถแยกแยะระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ พร้อมทั้งจะยอมรับความคิดที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความคาดหวังของบุคลากรที่จะนำวัฒนธรรมองค์กรไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553) ได้สรุปว่า องค์กรแต่ละองค์กรมีรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความแตกต่างทางด้านความคิด การรับรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กรและการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติ ผู้บริหารของสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับความแตกต่าง

ทางด้านความคิดในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

5.3.3.8 วิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพราะการที่ทุกคนร่วมกันบูรณาการให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นในอนาคตนั้น ต้องใช้ความพยายาม ท่วมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมกับนำค่านิยมองค์กรมาเป็นหลักในการทำงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม แม้จะเผชิญกับอุปสรรคมากเพียงใดก็ต้องฝ่าฟันไปกับองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพที่สามารถอยู่รอดได้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซ็ปเพเทลลี (Ceppetelli, 1995) ได้อธิบายว่า การชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในอนาคต เป็นการปฏิบัติที่จำเป็น ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยลดช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ได้ ซึ่งช่องว่างที่มีอยู่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดแรงเครียดแห่งการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพลังที่จะนำมาใช้ในการดึงความเป็นจริงสู่วิสัยทัศน์

5.3.3.9 การเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ตลอดจนนำวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส บุญนาค (2543) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีส่วนร่วมพยายามร่วมกันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การได้รับสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.4.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมด้านเอกภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ต้องร่วมกันกำหนดค่านิยม กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีความร่วมมือใน

การดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ มีความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.4.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วิทยุทัศน์ร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการวิทยุทัศน์ขององค์กรให้เกิดขึ้นได้ในอนาคต ด้วยการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันไปพร้อมกับองค์กร โดยลักษณะของวิทยุทัศน์ที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้วิทยุทัศน์ขององค์กรเป็นภาพบวกในทัศนคติของบุคลากร เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ในอนาคต

5.4.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม กับการคิดเชิงระบบนั้นอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกับการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เปิดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมวางแผน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้มีความสำคัญกับความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์กรในภาพรวม มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ได้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วนั้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ค้นคว้าของผู้บริหารสถานศึกษา นักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4.2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการจัดการความรู้ระหว่าง
คณะต่างๆของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4.2.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรระหว่างศูนย์ต่างๆของ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2548). องค์การและการพัฒนาองค์การ ใน เอกสารประกอบการสอนสาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.
- กนกอร สมปราชญ์ และคณะ. (2549). การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ (Improving of Tambon Administrative Organization to be Learning
Organization). วารสารศูนย์บริการวิชาการ, 14(2), 48-56.
- กรมวิชาการ. (2544). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: กุรุสภา
ลาดพร้าว.
- กรรณา พลใส. (2550). แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน
คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์).
- คันทรส แสนวงศ์. (2549). การศึกษาศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 16(3), 43-51.
- งานแผนและพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์. (2555). แผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรัชมา วิเชียรปัญญา. (2548). องค์การแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก
<http://www.correct.go.th/poppit/KM%20jiracha.htm>.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสาร
การบริหารการศึกษา, 1(1), 55-70.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- เฉลียว ภากะสัย. (2550). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนกพรรณ ดิลกโกมล. (2546). **วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.
- ณรงค์ หล้าวงศา. (2548). **ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1**. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2549). **การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้**. สืบค้นจาก http://www.krirk.ac.th/education/article_develop.pdf.
- ประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2546). **การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2543). **แนวคิดเรื่ององค์กรที่เรียนรู้ ในรวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย : พ.ศ. 2442-2443**. (หน้า 274). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝ่ายวางแผนและการคลัง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2555). **รายงานผลการดำเนินการประจำปี 2555**. สืบค้นจาก <http://www.tu.ac.th/overview/admin/exec/plan50-54/plan10.htm>.
- พจน์ีย์ พักษณ์วัฒน์. (2549). **แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. สืบค้นจาก http://www.cie.th.edu/web2/CIE@DOME/CIE@DOME_03/KnowledgeBase.htm.
- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2**. (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พีรัช จำรัสแนว. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาการรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. (รายงานการวิจัย). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมธี ปิยะคุณ. (2551). **สู่ความสำเร็จของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร**. สืบค้นจาก <http://www.stou.ac.th/thai/offices/oce/knoeledge>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

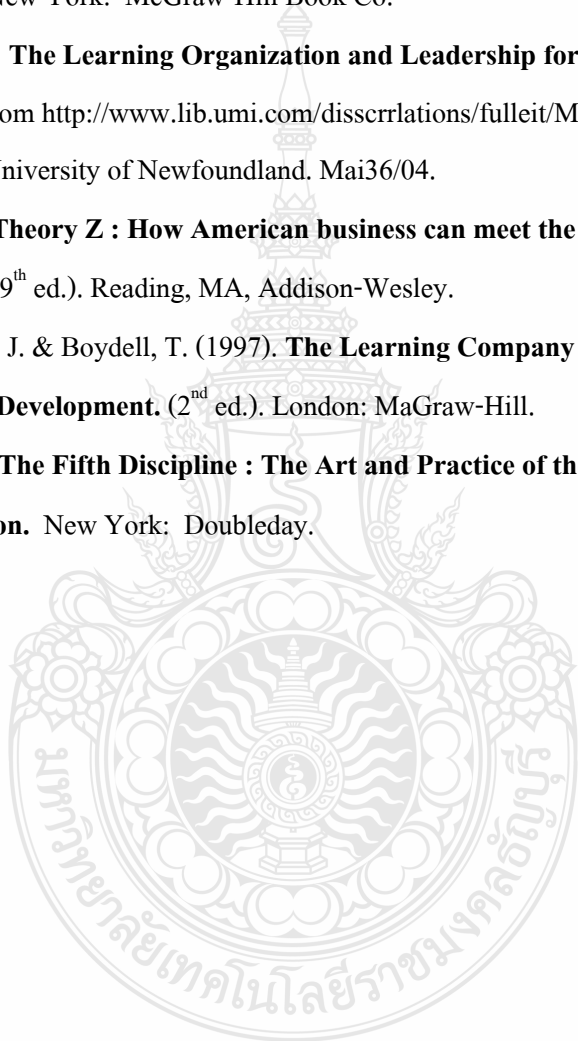
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ถัษรี เดชโยธิน. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. (ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). **โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ มีแฮม. (2551). **วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- สมบัติ แสงพล. (2552). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้: คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). **การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เสาวรส บุณนาค. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). **พรฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. สืบค้นจาก <http://www.vru.ac.th/goodgovru/law/08.pdf>.
- Alvesson, M. (1989). **Organization Culture and Ideology International Studies of Management and Organization Quoted in Fred Luthans. Organizational Behavior**. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Argyris, C. (1999). **On Organizational Learning**. (2nd ed.). London: Blackwell.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bateman, T. S. & Snell, S. A. (2000). **Management : Competing in the New Era.** (5th ed.). New York: McGraw-Hill Book Co.
- Bormann. (1983). **Measuring and Interpreting Organizational Culture.** Retrieved From <http://mcq.sagepub.com/content/1/2/173.abstract>.
- Ceppetelli, E.B. (1995). Building a Learning Organization Beyond the Wall. **Journal of Nursing Administration,25**(10), 56-60.
- Cheri. (1993). **Configuration of Organization Effectiveness and Efficiency.** Retrieved from <http://www.jstor.org/pss/256814>.
- Cheng, Y.C. (1993). **Profiles of Organizational Culture and Effective Schools.** The Chinese University of Hong Kong. Retrieved from <http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a746731933&ab=all>.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (3rd ed.). New York: Harper&Collins.
- Daft, R.L. (2004). **Organization Theory and Design.** (8th ed.). Vanderbilt University: RR Donnelley & Sons.
- Denison, D.R. (1990). **Corporate Culture and Organization Effectiveness.** New York: John Wiley&Son.
- Deal, T. I. & Kennedy, A.A. (1982). **Corporate Culture : The Rites and Rituals of Corporate Life.** Massachusetts: Addison-Wiley.
- Dixon, N. (1994). **The Organization Learning Cycle : How We Learn Collectively.** London : McGraw-Hill.
- Feisen, R. D. (1990). Telling Tales in School : Exploring the Relationship Between School Stories and School Culture. **Dissertation Abstract Internationnal.** pp. 53.
- Fligstain, N. (1995). **Theoretical and Comparative Perspective on corporate Organization.** Retrieved From <http://www.questia.com>.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement.** pp. 607-610.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization.** New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.
- Newstrom, J. & Davis, W. (2002). **Organizational Behavior : Human Behavior at Work**. (11th ed.). New York: McGraw-Hill Book Co.
- Osborne, D.R. (1998). **The Learning Organization and Leadership for the College System**. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fulleit/MQ25874> Memorial University of Newfoundland. Mai36/04.
- Ouchi, W.G. (1991). **Theory Z : How American business can meet the Japanese challenge**. (9th ed.). Reading, MA, Addison-Wesley.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1997). **The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development**. (2nd ed.). London: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุทธิพร บุญส่ง	ประธานสอบวิทยานิพนธ์
ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ดร.อนันต์ เตียวต้อย	ผู้ทรงคุณวุฒิ
ดร.กล้าหาญ ภู น่าน	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดร.วรพล วิהלม	หัวหน้างานบริการการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผศ.ดร.ประนอม พันธุ์ไสว	หัวหน้าสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ธัญญกรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง	สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร	สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ชัชอนันต์ มั่นคง	สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0578.02 / 0629



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

12 กันยายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วรพล วิหลอม

เนื่องด้วย นายสรารุช สีสองไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสรารุช สีสองไชย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5775020



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 16^{กค} วันที่ 12 กันยายน 2556
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นายสรราช สีสองไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสรราช สีสองไชย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 1690.1 วันที่ 12 กันยายน 2556
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญญภรณ์ เลาะห์เพ็ญแสง

เนื่องด้วย นายสรารุช สีสองไขย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสรารุช สีสองไขย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 1670.1 วันที่ 12 กันยายน 2556
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นายสรารุช สีสองไชย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสรารุช สีสองไชย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02 / 16909 วันที่ 12 กันยายน 2556
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ จิรวชิรากร

เนื่องด้วย นายสรารุช สีสองไขย นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นายสรารุช สีสองไขย เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ที่ ศธ 0578.02 / ๐๖๑๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

๗ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นายสรารุช สีสองไขย นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายสรารุช สีสองไขย นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลา เข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493207

โทรสาร 02 5775020



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/ 0149 วันที่ 29 มกราคม 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายสรารุช สีสองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา 115370208004-1 ในวันที่ 24 มกราคม 2557 ตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/ 0149.1 วันที่ 24 มกราคม 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายสรารุช สีสองไขย รหัสประจำตัวนักศึกษา 115370208004-1 ในวันที่ 24 มกราคม 2557 ตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





ที่ ศธ 0578.02 / ๐๐๔๑

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

๒๒ มกราคม 2557

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.อนันต์ เทียวต้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางการสอบวิทยานิพนธ์

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายสรารุช สีสองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา 115370208004-1 ในวันที่ 24 มกราคม 2557 ตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2549 3213



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493207
ที่ ศธ 0578.02/ ๑147.๑ วันที่ 29 มกราคม 2557
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.กล้าหาญ ณ น่าน

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา ประจำปีการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2556

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นายสรราช สีสองไชย รหัสประจำตัวนักศึกษา 115370208004-1 ในวันที่ 24 มกราคม 2557 ตั้งแต่เวลา 17.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางการสอบดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นายเรืองศักดิ์ ภูธรธราช)

อาจารย์

รักษาราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 20 ข้อ
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 25 ข้อ

สรารุช สีสองไขย

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
1. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2. อายุ	<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี
3. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง	<input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> พนักงาน <input type="checkbox"/> ลูกจ้าง
5. ประสบการณ์ทำงาน	<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ					
2	ผู้บริหารมีการประชุม เพื่อวางแผนการบริหารงาน ร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม					
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
วัฒนธรรมด้านเอกภาพ						
6	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
8	บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
9	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
10	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึก ในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน					
วัฒนธรรมการปรับตัว						
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านแนวความคิดในการปฏิบัติงาน					
12	บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน					
13	บุคลากรในหน่วยงานมีวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ทำให้งานมีคุณภาพ					
14	หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน ผู้สร้างนวัตกรรม โดยการให้รางวัล					
วัฒนธรรมพันธกิจ						
16	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
17	บุคลากรในหน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน แนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์					
18	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานมี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์					
19	บุคลากรในหน่วยงานยึดกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานควร เป็นไปในทิศทางใด เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การคิดเชิงระบบ						
1	บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของระบบการบริหารงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานต่างๆ ที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน					
3	บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอยู่ตลอดเวลา					
4	หน่วยงานมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน					
5	บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
บุคลากรมีความรอบรู้						
6	บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
7	บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิภาณไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหา					
8	บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ					
9	บุคลากรในหน่วยงานมีความตระหนักในการใช้เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตน					
10	บุคลากรในหน่วยงานรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
รูปแบบความคิด						
11	บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน					
12	บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
13	บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับความแตกต่างทางความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน					
14	หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผนร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน					

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะการสืบค้นสาเหตุของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป					
วิสัยทัศน์ร่วม						
16	บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรม					
17	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การบูรณาการให้การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานในอนาคต					
18	วิสัยทัศน์ของหน่วยงานเกิดจากบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ทำให้เกิดศรัทธาในการปฏิบัติงาน					
19	หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่นจุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
20	วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน					
การเรียนรู้เป็นทีม						
21	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม					
22	บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น					
23	บุคลากรในหน่วยงานมีค่านิยมความสามัคคี ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน					

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
24	บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
25	หน่วยงานมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับ บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

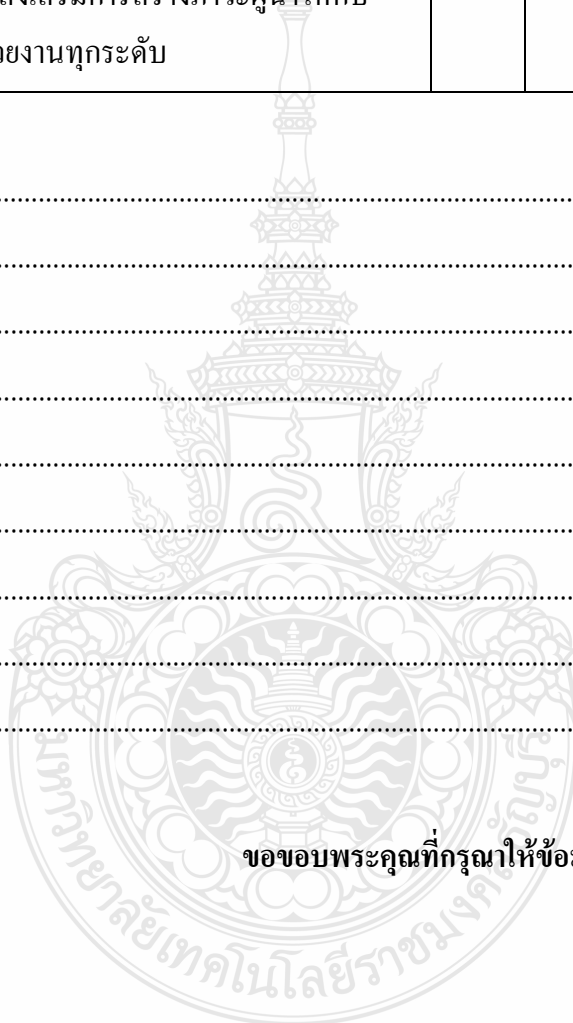
.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	0	+1	0.80
4	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> พนักงาน <input type="checkbox"/> ลูกจ้าง	+1	+1	+1	0	+1	0.80
5	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม							
1	ผู้บริหารมอบอำนาจให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อวางแผนการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	ผู้บริหารส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
วัฒนธรรมด้านเอกภาพ							
6	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	ผู้บริหารมีการชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน แล้วนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9	บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	บุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีจิตสำนึก ในการเป็นเจ้าของหน่วยงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
วัฒนธรรมการปรับตัว							
11	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลทางด้านแนวความคิดในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	0	0.60
12	บุคลากรในหน่วยงานมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	บุคลากรในหน่วยงานมีวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ทำให้งานมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
14	หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานผู้สร้างนวัตกรรม โดยการให้รางวัล	+1	+1	0	+1	+1	0.80
วัฒนธรรมพันธกิจ							
16	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	บุคลากรในหน่วยงานมีการกำหนดแผนงานแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	บุคลากรในหน่วยงานยึดกรอบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ รวมถึงวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานควรเป็นไปในทิศทางใด เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
การคิดเชิงระบบ							
1	บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจโครงสร้างพื้นฐานของระบบการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจความสัมพันธ์ของการดำเนินงานต่างๆที่ต้องมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	หน่วยงานมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐานในการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5	บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
บุคลากรมีความรอบรู้							
6	บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	บุคลากรในหน่วยงานมีปฏิภาณไหวพริบในการคิดแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
8	บุคลากรในหน่วยงานมีความมุ่งมั่นให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
9	บุคลากรในหน่วยงานมีความตระหนักในการใช้เวลาราชการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ตลอดจนมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อปฏิบัติงานของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
10	บุคลากรในหน่วยงานรู้จักใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ ตลอดจนตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
รูปแบบความคิด							
11	บุคลากรในหน่วยงานเข้าใจเหตุผลในการดำเนิน กิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12	บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับความคิดเห็น ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13	บุคลากรในหน่วยงานมีการยอมรับความแตกต่างทาง ความคิดที่สร้างสรรค์ของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่มาจากการวางแผน ร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	-1	0.60
15	บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะการสืบค้นสาเหตุ ของปัญหา รวมถึงช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
วิสัยทัศน์ร่วม							
16	บุคลากรในหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกันบูรณาการ วิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนำไปสู่การบูรณาการให้ การปฏิบัติงานต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายของ หน่วยงานในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18	วิสัยทัศน์ของหน่วยงานเกิดจากบุคลากรในหน่วยงาน ทุกระดับ ทำให้เกิดศรัทธาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19	หน่วยงานมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหาจุดเด่น จุดด้อย มาพัฒนาวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
20	วิสัยทัศน์มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของ หน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
การเรียนรู้เป็นทีม							
21	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ ทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22	บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23	บุคลากรในหน่วยงานมีค่านิยมความสามัคคี ความ เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24	บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25	หน่วยงานมีการส่งเสริมการสร้างภาวะผู้นำให้กับ บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นายสรารุช สีสองไชย
วัน เดือน ปีเกิด	22 สิงหาคม 2530
ที่อยู่หรือสถานที่ติดต่อ	23 หมู่ 6 หมู่บ้านสุนทรจัดสรร ตำบลคลองสี่ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2556 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2555 นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2555 - พ.ศ. 2556 รองผู้บังคับหมู่ ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2557 ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายอำนวยการ 2 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน