

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วชิราภรณ์ รุจิศรีสกุล

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อำเภอมือเมือง จังหวัดชลบุรี 20131

อีเมลผู้ประพันธ์บรรณกิจ: wachiraporn_t@go.buu.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) แนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งหาความเชื่อมั่นได้เท่ากับ 0.85 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องภาพรวม 0.83 รายการ 5 ด้านพลวัตการเรียนรู้ 0.81, ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 0.96, ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล 0.75, ด้านการจัดความรู้ 0.86, ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Mann-whitney U Test และ Kruskal-wallis Test โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ลำดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุงาน ช่วงอายุ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และระดับตำแหน่งงาน แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 1) ควรมีนโยบายสนับสนุนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นอย่างน้อยในระดับคณะ 2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันได้เรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน 3) ผู้บริหารควรสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบสามารถดำเนินงานไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

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

Wachiraporn Rujisrisakul

Faculty of Medicine, Burapha University, Mueang, Chonburi 20131, Thailand

Corresponding author: wachiraporn_t@go.buu.ac.th

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of personal opinions regarding a learning organization; 2) compare these opinions based on personal factors; and 3) establish guidelines for developing the institution into a learning organization. The sample consisted of 259 personnel from the Faculty of Medicine, Burapha University. The research instrument was a questionnaire developed by the researcher, yielding an overall reliability coefficient of 0.85. The overall Item-objective Congruence (IOC) index was 0.83, with dimensional scores of 0.81 for Learning Dynamics, 0.96 for Organizational Transformation, 0.75 for People Empowerment, 0.86 for Knowledge Management, and 0.92 for Technology Application. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, the Mann-whitney U test, and the Kruskal-wallis test with the statistical significance level set at 0.05. The findings revealed that the overall opinions regarding the status of the Faculty of Medicine, Burapha University, as a learning organization were at a moderate level. The top three dimensions with the highest mean scores were Learning Dynamics, Technology Application, and People Empowerment, whereas Organizational Transformation yielded the lowest mean score. Comparative analysis based on personal factors indicated statistically significant differences at the .05 level across length of employment, age group, affiliated department, personnel type, and job position. The guidelines for developing the Faculty of Medicine, Burapha University, into a learning organization involve: 1) establishing policies that support personnel, particularly healthcare service staff, in attending academic conferences, knowledge-sharing platforms, or essential training at least at the faculty level; 2) promoting inter-departmental learning among personnel with similar responsibilities; and 3) ensuring that administrators clearly and concretely communicate strategic directions and key performance indicators to foster organizational alignment.

Keywords: Learning Organization, Faculty of Medicine, Burapha University

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ผลักดันให้องค์กรทุกภาคส่วนต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์กรยุคใหม่จึงมีความจำเป็นต้องมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อยกระดับคุณภาพผ่านการจัดการความรู้ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการให้บรรลุพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt (2011) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องบูรณาการระบบย่อย 5 ประการ ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ บทบาทของผู้บริหารนับเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุน การเรียนรู้ร่วมกันซึ่งมีความท้าทายหลัก คือ การดึงองค์ความรู้จากตัวบุคคลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (กานต์สุตา มาชะศิริานนท์, 2557) นอกจากนี้ การศึกษาที่ผ่านมายังสนับสนุนว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของผู้ปฏิบัติงาน (Malik, 2023) อีกด้วย

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นส่วนงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพา มีการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ด้านการให้บริการทางการแพทย์ และการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานคณบดี สำนักงานการศึกษา และโรงพยาบาล จึงนับว่าเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อนสูงประกอบด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายวิชาชีพ รวมทั้งบริบทของการเป็นศูนย์กลางด้านการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ที่ต้องเผชิญกับพลวัตทางสังคมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แม้ว่าที่ผ่านมาองค์กรจะมีการใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง แต่การยกระดับสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดการสร้างองค์กรการเรียนรู้ของ Michael J. Marquardt ยังให้ความสำคัญกับ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ของคณะแพทยศาสตร์ จึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อระบุปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนและอุปสรรคสำคัญภายใต้สภาวะการทำงานขององค์กร โดยมุ่งหวังว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและแนวทางในการพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของ Michael J. Marquardt 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปฏิบัติงานในหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหาร คือ 1) สำนักงานคนบตี 2) สำนักงานการศึกษา และ 3) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา รวมจำนวน 736 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2564 สํารวจข้อมูลจากงานทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน และใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน ได้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นกลุ่มสายวิชาการ 29 คน กลุ่มสายสนับสนุนประเภทวิชาชีพเฉพาะ 105 คน กลุ่มสายสนับสนุนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ 24 คน และกลุ่มสายสนับสนุนประเภทลูกจ้าง 101 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.85 และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ภาพรวม .83 รายด้าน 5 ด้านพลวัตการเรียนรู้ 0.81 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 0.96 ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล 0.75 ด้านการจัดการความรู้ 0.86 และด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ 0.92 โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด และอายุงาน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt (1996) ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert โดยตอนท้ายของแต่ละด้านเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบโดย Mann-whitney U ในกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม และใช้สถิติ Kruskal-wallis ในกรณีเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Dunn's Pairwise Comparisons ใช้โปรแกรม Jamovi ช่วยในการคำนวณทางสถิติ และการสรุปข้อมูลความคิดเห็นข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา หาความถี่ และจัดลำดับความถี่

ผลการวิจัย

หลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ IRB2-016/2565 ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับการตอบแบบสอบถามกลับ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.53 ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมนำมาประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย พร้อมนำเสนอประเด็นอุปสรรคปัญหา และข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากข้อคำถามแบบปลายเปิด สามารถนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน (ร้อยละ 80.4) มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y จำนวน 143 คน (ร้อยละ 57.2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 50.0) ปฏิบัติงานในตำแหน่งบุคลากรผู้ปฏิบัติ จำนวน 210 คน (ร้อยละ 84.0) เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้าง จำนวน 101 คน (ร้อยละ 40.4) สังกัดหน่วยงานโรงพยาบาล จำนวน 187 คน (ร้อยละ 74.8) และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 107 คน (ร้อยละ 42.8) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) n = 250	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	201	80.4
ชาย	49	19.6
ช่วงอายุ		
Generation Baby Boomer	9	3.6
Generation X	82	32.8
Generation Y	143	57.2
Generation Z	16	6.4
ระดับการศึกษา		
ปริญญาเอก	29	11.6
ปริญญาโท	23	9.2
ปริญญาตรี	125	50.0
ต่ำกว่าปริญญาตรี	73	29.2
ระดับตำแหน่งงาน		
ผู้บริหาร	14	5.6
หัวหน้างาน	26	10.4
บุคลากรผู้ปฏิบัติ	210	84.0
ประเภทบุคลากร		
บุคลากรสายวิชาการ	29	11.6
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ	96	38.4
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	24	9.6
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้าง	101	40.4
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานการศึกษา	29	11.6
สำนักงานคณบดี	34	13.6
โรงพยาบาล	187	74.8
อายุงาน		
มากกว่า 10 ปี	107	42.8
5 – 10 ปี	76	30.4
น้อยกว่า 5 ปี	67	26.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $S.D. = 0.578$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.59$, $S.D. = 0.609$) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X} = 3.54$, $S.D. = 0.644$) และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($\bar{X} = 3.46$, $S.D. = 0.688$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 3.32$, $S.D. = 0.676$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

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

จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Mann-whitney U Test และ Kruskal-wallis Test เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิธีของ Dunn's Pairwise Comparisons สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ ($U = 4432.00, p = 0.278$) และระดับการศึกษา ($H(3) = 2.59, p = 0.459, \mathcal{E}^2 = 0.010$) แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่พบความแตกต่างเฉพาะรายด้าน พบตัวแปรที่มีนัยสำคัญในบางมิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ อายุงานต่างกัน ($p = 0.002$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และหน่วยงานที่สังกัด ($p = 0.031$) และระดับตำแหน่งงานต่างกัน ($p = 0.015$) มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ประเภทบุคลากรต่างกัน บุคลากรสายวิชาการ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.049$) ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ปัจจัยส่วนบุคคลที่พบความแตกต่างทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ช่วงอายุ บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($H(3) = 10.13, p = 0.018, \mathcal{E}^2 = 0.041$) ในภาพรวม และรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($p = 0.035$) ด้านการจัดการความรู้ ($p = 0.039$) และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ($p = 0.002$)

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านพลวัตการเรียนรู้ บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.029$) และสังกัดหน่วยงานต่างกัน บุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษา มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.030$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านพลวัตการเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คู่เปรียบเทียบ		Z	$P(\text{unadj})$	$P(\text{Bonferroni})$
ผู้บริหาร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	2.58	0.010*	0.029*
สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ	2.644	0.008*	0.049*
สำนักงานการศึกษา	โรงพยาบาล	2.574	0.010*	0.030*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน Generation Y และ Generation Z มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า Generation X อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.043$), ($p = 0.007$) และบุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน อายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า อายุงานมากกว่า 10 ปี และอายุงาน 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = < 0.001$), ($p = 0.003$) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คู่เปรียบเทียบ		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
Generation X	Generation Y	-2.691	0.007*	0.043*
Generation X	Generation Z	-3.252	0.001*	0.007*
อายุงาน มากกว่า 10 ปี	อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี	-3.931	< 0.001*	< 0.001*
อายุงาน 5 - 10 ปี	อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี	-3.340	< 0.001*	0.003*

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บุคลากรในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรก คือ 1) ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานให้แก่บุคลากร เช่น การทำ After action review (AAR) Root Cause Analysis (RCA) (ความถี่ 11) 2) ควรปลูกฝังการเรียนรู้ของบุคลากรตั้งแต่เข้ามาเป็นบุคลากรใหม่ เช่น การหมุนเวียนระหว่างหน่วยงาน การสร้างความรู้จักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน เป็นต้น (ความถี่ 6) 3) ควรเพิ่มความรู้และทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคลากร เนื่องจากเป็นทักษะสำคัญ ของการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ความถี่ 2)

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรก คือ 1) ควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุน ให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญอย่างน้อยในระดับคณะ เช่น การงดการให้บริการหรือการหมุนเวียนบุคลากรช่วยงานข้ามแผนก ในบางโอกาสที่มีการจัดงานประชุม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรม เป็นต้น (ความถี่ 29) 2) ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน (ความถี่ 13) 3) ผู้บริหารและหัวหน้างานควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ (ความถี่ 11)

ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรก คือ 1) ผู้บริหารและหัวหน้างานควรเป็นแบบอย่างในการการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร (ความถี่ 10) 2) ผู้บริหารควรกำหนดแผนการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากร โดยมีการกำกับติดตามและสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างจริงจัง (ความถี่ 10) 3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เช่น การประชุม Root Cause Analysis (RCA) เป็นต้น (ความถี่ 10)

ด้านการจัดการความรู้ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรก คือ 1) ควรพัฒนาระบบเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจ สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ทุกเวลา มีความถูกต้องและทันสมัย เช่น ข้อมูลสถิติข้อมูลด้านการบริการรักษาพยาบาล ข้อมูลกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อมูลด้านการประกันคุณภาพ/พัฒนาคุณภาพ เป็นต้น (ความถี่ 22) 2) ควรสำรวจ ความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ตรงความต้องการทั้งในเรื่ององค์ความรู้ที่ต้องการเรียนรู้ และกำหนดการ ระยะเวลาในการจัดอบรม จัดแผนการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบุคลากรทุกระดับ (ความถี่ 12) 3) ควรมีการกำหนดผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์เป็นผู้ประสานงานหลักในการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการทำงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ (ความถี่ 9)

ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรก คือ 1) ควรสำรวจความต้องการการใช้งานระบบสนับสนุนในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อพัฒนา ระบบสารสนเทศตรงความต้องการของผู้ใช้งาน (ความถี่ 8) 2) ควรพัฒนาความรู้ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับบุคลากรครอบคลุมทุกกลุ่มทุกระดับ

(ความถี่ 8) 3) ควรพัฒนาระบบสารสนเทศมาใช้งานด้านบริการรักษาพยาบาลมากขึ้น เช่น การจัดทำเอกสารทางการแพทย์ต่าง ๆ (ความถี่ 8)

สรุปผลการวิจัย

จากการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 250 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน (ร้อยละ 80.4) เมื่อพิจารณาช่วงอายุ พบว่าส่วนใหญ่เป็นกลุ่ม Generation Y จำนวน 143 คน (ร้อยละ 57.2) ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 50.0) ในด้านระดับตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 210 คน (ร้อยละ 84.0) สำหรับประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทลูกจ้าง จำนวน 101 คน (ร้อยละ 40.4) และเมื่อพิจารณาหน่วยงานที่สังกัด พบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 187 คน (ร้อยละ 74.8) โดยมีอายุงานมากกว่า 10 ปี เป็นสัดส่วนที่สูงที่สุด จำนวน 107 คน (ร้อยละ 42.8)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดของ Marquardt ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.578$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.609$) ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.644$) ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 0.688$) ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 0.611$) และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32, S.D. = 0.676$)

จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความแตกต่างไปตามปัจจัยส่วนบุคคล” โดยวิเคราะห์ผ่านสถิติ Mann-whitney U Test และ Kruskal-wallis Test รวมถึงการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunn's Pairwise Comparisons เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถสรุปผลโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ดังนี้

1) ผลการทดสอบสถิติพบว่า เพศ ($U = 4432.00, p = 0.278$) และระดับการศึกษา ($H(3) = 2.59, p = 0.459, \epsilon^2 = 0.010$) ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) มีปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 3 ตัวแปร ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะในมิติด้านพลวัตการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดการเปรียบเทียบรายคู่ดังนี้

ระดับตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบรายคู่ชี้ว่า กลุ่มผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.029$)

ประเภทบุคลากร ผลการเปรียบเทียบรายคู่ชี้ว่า กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.049$)

หน่วยงานที่สังกัด ผลการเปรียบเทียบรายคู่ชี้ว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษา มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.030$)

3) มีปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 1 ตัวแปร คือ อายุงาน ที่ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันเฉพาะในมิติด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = < 0.001$), ($p = 0.003$)

4) มีปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 1 ตัวแปร คือ ช่วงอายุ ที่ส่งผลต่อความแตกต่างในภาพรวม ($H(3) = 10.13, p = 0.018, \epsilon^2 = 0.041$) และมิติในรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ($p = 0.035$) ด้านการจัดการความรู้ ($p = 0.039$) และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ($p = 0.002$) เมื่อทดสอบรายคู่พบว่า ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน Generation Y และ Generation Z มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = 0.043$), ($p = 0.007$)

และจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดของ Michael J. Marquardt 5 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล ด้านการ

จัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรนำมาพิจารณาใช้แนวทางพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะใน 3 ลำดับแรก คือ

1. คณะควรมีนโยบายเพื่อสนับสนุนให้บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการบริการรักษาพยาบาลได้มีโอกาสได้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการอบรมพัฒนาความรู้ที่จำเป็นสำคัญอย่างน้อยในระดับคณะ
2. ควรสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรที่มีภาระงานเหมือนกันให้มีการเรียนรู้การทำงานระหว่างหน่วยงาน
3. ผู้บริหาร/หัวหน้างานควรมีการสื่อสารแนวทางที่ตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรทราบและสามารถดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กรได้ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งศรี ปัจจัย (2559) ศึกษาการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีความเห็นต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนดา บุญหลาย (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของจิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2552). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีระดับความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา บุญชู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร, ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 ลำดับแรก

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยรายบุคคล พบว่า อายุงาน ช่วงอายุ หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = .< 0.001$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งศรี ปัจจัย (2559) ศึกษาการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ผลการศึกษาของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อบ่มเพาะองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ผลการศึกษาของ ภัทรวิดี ศรีนวล และสถาพร ถาวรธวัช (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนายาท และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมนา บุญหลาย (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 5 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = < 0.001$), ($p = 0.003$) เมื่อพิจารณาความแตกต่างของอายุงาน ระยะเวลาที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในองค์กรมีผลต่อมุมมองต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ และอาจมีความเข้าใจ และระดับการยอมรับเทคโนโลยีที่ไม่เท่ากัน ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอาจเติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน อยู่แล้ว จึงเปิดรับและปรับตัวได้ง่ายกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีประสบการณ์ยาวนานอาจต้องใช้เวลาและได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = .002$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ วงษ์เจริญ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผลการศึกษาเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมนา บุญหลาย (2550) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และผลการศึกษาของ ภัคสิริ แอนิหน (2557). ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครธน เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน Generation Y และ Generation Z มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สูงกว่า Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.043$), ($p = 0.007$) เมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างช่วงอายุอาจส่งผลต่อการยอมรับและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร บุคลากรกลุ่ม Generation X ซึ่งเติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยียังไม่แพร่หลายเท่าปัจจุบัน อาจมีมุมมองหรือประสบการณ์ในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีที่แตกต่างจาก Generation Y และ Generation Z ซึ่งเป็นกลุ่มที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีมาตั้งแต่เด็ก

บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.030$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทนา บุญชู (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีภารกิจต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัสราภรณ์ อยู่มาก (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ในด้านพลวัตการเรียนรู้

เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านพลวัตการเรียนรู้ สูงกว่าบุคลากรสังกัดโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.030$) เมื่อพิจารณาความแตกต่างของหน่วยงานที่สังกัดด้วยบริบทและลักษณะการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน ตามพันธกิจอาจส่งผลต่อมุมมอง การรับรู้ รวมถึงโอกาสในการเรียนรู้ต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน และประเภทบุคลากรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านพลวัตการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p = .030$), ($p = 0.029$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรวดี ศรีนวล และสถาพร ถาวรธวัช (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ เมื่อพิจารณา

ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ลักษณะงานตามตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.029$) และประเภทบุคลากรต่างกัน บุคลากรสายวิชาการ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประเภทวิชาชีพเฉพาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.049$)

เมื่อพิจารณาความแตกต่างของตำแหน่งตามบทบาทความรับผิดชอบ ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร อาจมีมุมมองในความสำเร็จและภาพรวมของการเรียนรู้ รวมถึงโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้มากกว่า ในขณะที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจมีมุมมองที่เน้นไปที่ประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานประจำวัน และเมื่อพิจารณาความแตกต่างของประเภทบุคลากร ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรสายวิชาการซึ่งมีบทบาทหลักในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ จึงมีทักษะประสบการณ์แตกต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการวิชาชีพเฉพาะที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการบริการรักษาพยาบาลในแต่ละวันทำให้ทักษะประสบการณ์และมุมมองต่อการเรียนรู้ภายในองค์กรต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

เนื่องจากวิจัยในครั้งนี้ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย ดังนั้น เพื่อให้ครอบคลุมบริบทการบริหารจัดการองค์กร ข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างหรือสนทนากลุ่มเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงที่สมบูรณ์มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เลขที่สัญญา 002/2565 ได้ดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย จากความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากที่ปรึกษาโครงการวิจัย ดร.เวรภา กลิ่นวิจิต และผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย รศ.ดร.สมหมาย แจ่มกระจ่าง ผศ.พญ.เพ็ชรงาม ไชยวานิช และ ดร.วัลลภ ใจดี ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม รวมถึงอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้คำแนะนำ วิธีการ และข้อเสนอแนะการดำเนินงานศึกษาวิจัย เพื่อให้ตระหนักถึงสิทธิและเคารพสิทธิความเป็นบุคคล และประโยชน์ของกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และ ณัฐภูมิ โรจน์นิตติกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ในการพัฒนาไปสู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ฉันทนา บุญชู. (2557). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของลูกจ้างโรงพยาบาลนครปฐม. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 78-92.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาคศิริ แอนิพน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภัทรวดี ศรีนวล และ สถาพร ถาวรธวัช. (2554). ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์นครสวรรค์. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 5(1), 17-24.

- ภัสราภรณ์ อยู่มาก และ โชติมา แก้วทอง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2), 85-96.
- รุ่งศรี ปัจจัย (2559). *การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/4593>
- สุนนา บุญหลาย. (2550). *การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Malik, P. (2023). Measuring the impact of learning organization on proactive work behavior: Mediating role of employee resilience. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(3), 325-344.
- Marquardt, M. J. (2557). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้* (กานต์สุดา มาชะศิริรานนท์, แปล). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด. (ต้นฉบับพิมพ์ปี 2011).