



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

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

สรารุท สีสองไชย¹, พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กร 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวน 214 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstarct

This research aimed to study 1) the level of organization culture 2) the level of the learning organization, 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. The results showed that 1) organization culture were high level 2) the learning organization 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

¹ นักศึกษา ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, e-mail: aj-TIP@hotmail.com



บทนำ

เมื่อปัจจัยของการผลิตในศตวรรษที่ 21 คือ “ต้นทุนทางปัญญา” ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ “การเรียนรู้ นั้น เป็นหัวใจของความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” และปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อต่อการเรียนรู้ขององค์กรได้คือ “วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)” ทั้งนี้เพราะองค์กรประกอบไปด้วยคน ซึ่งคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาตามความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติที่มีกระบวนการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ และสิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรม คือ เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์กร โดยอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนได้เรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาปฏิบัติจริง โดยวัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และการสร้างบูรณาการระหว่างองค์ประกอบในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้ (เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, 2550)

ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ สถาบันอุดมศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาของประเทศ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศทั่วโลก สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี เพื่อถ่ายทอดความรู้และความคิดต่อไปยังทรัพยากรบุคคลของประเทศ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นสถาบันวิชาการชั้นนำของเอเชียที่ได้มาตรฐานสากลในการผลิตบัณฑิตเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างความรู้และการแก้ปัญหาของประเทศ (มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2555) โดยประเด็นสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นคนในองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อตัวพวกเขาโดยตรง ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะคนที่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมากจะทำงานตามหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง องค์กรจึงขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างบุคลากรแต่ละรุ่น หรือกลุ่มวัยที่ต่างกัน ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบัน ปัญหาเหล่านี้มักเกิดขึ้นกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เช่น หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้น การสร้างหน่วยงานเหล่านี้ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้บริหาร เพื่อแสวงหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (วีระวัฒน์ ปันณิตามัย, 2544)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นหากทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะทำให้องค์กรเกิดการ พัฒนาได้อย่างถูกต้องทิศทาง มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรให้ก้าวไปสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดของตัวแปร โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ สอบถามในองค์ประกอบ 4 ด้าน ของ เดนิสัน (Denison, 1990)

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ สอบถามในองค์ประกอบ 5 ด้าน ของ เซงเก้ (Senge, 1990)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในหลักการ ทฤษฎี และบริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) และแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา
- 4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา



5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence : IOC) ผลการตรวจสอบสรุปประเด็น โดยการหาค่า IOC พบว่าข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96

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

7) ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ถูกต้องอีกครั้งก่อนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	60	28.00
หญิง	154	72.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	6	2.80
21 - 30 ปี	106	49.50
31 - 40 ปี	63	29.40
41 - 50 ปี	21	9.80
51 - 60 ปี	15	7.00
มากกว่า 60 ปี	3	1.40
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	51	23.80
ปริญญาตรี	139	65.00
ปริญญาโท	12	5.60
ปริญญาเอก	12	5.60



4. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	16	7.50
พนักงาน	26	12.10
ลูกจ้าง	172	80.40
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	130	60.70
6 - 10 ปี	42	19.60
11 - 15 ปี	18	8.40
16 - 20 ปี	12	5.60
มากกว่า 20 ปี	12	5.60
รวม	214	100.00

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร (X)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
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

การวิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
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

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร (X)	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y)					
	การคิด เชิงระบบ (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

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวม 214 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 - 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นลูกจ้าง และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี
2. วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และวัฒนธรรมการปรับตัว และด้านที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ

3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรอบรู้ และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วิทยุทัศน์ร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้มีการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติงานจนเกิดเป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพที่สามารถอยู่รอดได้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553)

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สามารถแสวงหาความรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอช (Ash, 1997 อ้างถึงใน สมบัติ แสงพล, 2552)

3. วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัย พบว่า

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการร่วมมือเป็นหลัก โดยถือว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แสวงหาความรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิรัช จำรัสแนว, 2553)

2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารนั้นได้ยึด วิทยุทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกัน ทำให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเรียนรู้



อยู่ตลอดเวลา และสามารถที่จะพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อแสดงถึงความเป็นเอกภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เชอริ Cheri, 1993)

3) วัฒนธรรมการปรับตัว มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพราะว่าการบริหารงานของสถานศึกษาที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เอื้ออำนวยให้บุคลากรขยายขีดความสามารถของตนเอง และพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เจริญสุข ภาวศิริพงษ์, 2542)

4) วัฒนธรรมพันธกิจ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพราะการบริหารจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ได้กำหนดพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการศึกษา การดำเนินงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่สามารถขยายขีดความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับทฤษฎี วัฒนธรรมองค์กรของ (เดนิสัน Denison, 1990)

5) การคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากบุคลากรต้องมีความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานและความสัมพันธ์ขององค์กรในภาพรวม มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยบุคลากรทุกคนต้องนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติงานจนเกิดเป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ประธาน เสนีรักษ์ ณ ออยุธยา, 2546)

6) บุคลากรมีความรอบรู้ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีจิตสำนึกที่จะเพียรพยายามตัดสินใจแก้ไขปัญหาจากข้อมูลจริงอย่างมีเหตุผล ตลอดจนคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติให้เกิดเป็นค่านิยม และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพที่สามารถอยู่รอดได้ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ (กรุณา พลใส, 2550)

7) รูปแบบความคิด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องมาจากบุคลากรมีวิธีการคิดและมองสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีเหตุผล จนทำให้สามารถแยกแยะระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ พร้อมทั้งจะยอมรับความคิดที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความคาดหวังของบุคลากรที่จะนำวัฒนธรรมองค์กรไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรทิพย์ ไชยประณีธาน, 2553)

8) วิสัยทัศน์ร่วม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพราะการที่ทุกคนร่วมกันบูรณาการให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นในอนาคตนั้น ต้องใช้ความพยายาม ท่วมเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน พร้อมกับนำค่านิยมองค์กรมาเป็นหลักในการทำงานอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม แม้จะเผชิญกับอุปสรรคมากเพียงใดก็ต้องฝ่าฟันไป กับองค์กร เพื่อให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพที่สามารถอยู่รอดได้ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เซ็ปเปเทลลี Ceppetelli, 1995)

9) การเรียนรู้เป็นทีม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์กรของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เนื่องจากทุกคนในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะรับฟังผู้อื่น ตลอดจนนำวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นพลังขับเคลื่อนให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เสาวรส บุญนาค, 2543)

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรม ด้านเอกภาพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรใน สถานศึกษา ต้องร่วมกันกำหนดค่านิยม กำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา และส่งเสริม ให้มีความร่วมมือในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ มีความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา ร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วิสัยทัศน์ร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เกิดขึ้น ได้ในอนาคต ด้วยการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรคมากเพียงใดก็พร้อมที่จะฝ่าฟันไปพร้อมกับองค์กร โดยลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ ขององค์กรเป็นภาพบวกในทัศนคติของบุคลากร เพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ใน อนาคต

3. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมกับการคิดเชิงระบบนั้นอยู่ใน ระดับน้อยกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมกับการ ตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เปิดโอกาสในการเข้าร่วมประชุมวางแผน สนับสนุนการทำงาน



เป็นทีม ให้ความสำคัญกับความคิด ความเข้าใจในโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร และเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์กรในภาพรวม มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- กรรณา พลใส. (2550). *แนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อย และน้ำตาลทราย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 1(1). 55-70.
- เจริญสุข ภาวศิริพงษ์. (2542). *การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้*. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทโครงการบัณฑิต ศึกษา, สาขาการพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประธาน เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา. (2546). *การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. (รายงานการวิจัย). สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิรัช จำรัสแนว. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. (รายงานการวิจัย). สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ฝ่ายวางแผนและการคลัง. (2555). *รายงานผลการดำเนินการประจำปี 2555*. (ออนไลน์). สืบค้นวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2556 จาก <http://www.tu.ac.th/overview/admin/exec/plan50-54/plan10.htm>.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : อีระป้อมวรรณกรรม.
- สมบัติ แสงพล. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ : ทัศนะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- เสาวรส บุนนาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- 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 August 20, 2013, (online). from <http://www.jstor.org/pss/256814>.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (3rd ed). New York : Harper&Collins.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organization Effectiveness*. New York : John Wiley&Son.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.