

RESEARCH ARTICLE

Organization Culture Affecting Learning Organization: The Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University

Sombuti Saengpol^{1*}, Saowanee Treputtharat²

Abstract

Objective — To study the relationship between the organization culture and the learning organization in the Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University.

Materials and Methods — We conducted the study by dividing it into 2 phases. In phase 1, we interviewed with 16 staffs of the Faculty of Veterinary Medicine. This interviewed data led us develop a questionnaire for phase 2 study. In this phase, all 168 staffs of the Faculty of Veterinary Medicine were asked to fill out a typical 5-level rating scale in the questionnaire in which organization culture comprising 9 aspects (caring, trust, decision making, sense of community, empowerment, quality, faculty purposed, recognition, and diversity) were treated as independent variables, and learning organization was treated as a dependent variable. Then, data were collected, and analyzed by using both descriptive and inferential statistics, including mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression model.

Results — In overall aspects, the level of the organization culture in the Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University was at average; the same was true for the level of learning organization. Depending on the independent variables studied, organization culture was moderately to strongly associated with learning organization (p -value <0.01). Five significant factors were: quality ($r=0.85$), sense of community ($r=0.80$), diversity ($r=0.79$), empowerment ($r=0.76$), and recognition ($r=0.76$). After accounting for all 9 factors, we found that 5 factors (quality, diversity, sense of community, caring, and faculty purpose) could predict the learning organization as much as 81%.

Conclusions — In the Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University, the most influential factors that affect learning organization are: quality, sense of community, and diversity.

KKU Vet J. 2009;19(2):208-216

<http://vet.kku.ac.th/journal/>

Keywords: Organization culture; Learning organization; Faculty of Veterinary Medicine; Khon Kaen University

¹Faculty of Veterinary Medicine, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand 40002.

²Faculty of Education, Khon Kaen University, Khon Kaen, Thailand 40002.

*Corresponding author E-mail: somsae@kku.ac.th

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้: คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมบัติ แสงพล¹, เสาวณี ตรีพุทธรัตน์²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ การศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทนบุคลากรสายงานต่างๆ จำนวน 16 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำไปสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามซึ่งมีระดับการวัด 5 อันดับ และมีตัวแปรต้นคือวัฒนธรรมองค์การที่ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ความมีคุณภาพ เป้าหมายหน่วยงาน การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นตัวแปรตาม ระยะที่ 2 ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรทั้งหมดจำนวน 168 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ มีระดับสภาพปัจจัยต่างๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน พบว่าทั้ง 9 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ขึ้นกับแต่ละปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ความมีคุณภาพ ($r=0.85$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($r=0.80$) ความหลากหลายของบุคลากร ($r=0.79$) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ($r=0.76$) และการยอมรับ ($r=0.76$) ยังพบว่า ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเอื้ออาทร และเป้าหมายหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ถึงร้อยละ 81

ข้อสรุป ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ในคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความหลากหลายของบุคลากร

วารสารสัตวแพทยศาสตร์ มข. 2552;19(2):208-216

<http://vet.kku.ac.th/journal/>

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

*ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ E-mail: somsaee@kku.ac.th

บทนำ

วัฒนธรรมมีผลต่อการสร้างการเรียนรู้ขององค์กรและสิ่งสำคัญที่จะสร้างการเรียนรู้ขององค์กรคือ “วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture)” ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ควรสร้างขึ้นได้แก่ ความมุ่งประสงค์ขององค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน การให้อำนาจ มอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเพื่อบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน การยอมรับคุณค่าของบุคลากร การส่งเสริมบุคลากร ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรเรื่องความเป็นอยู่ความเจริญก้าวหน้า ความมีศักดิ์ศรี และความหลากหลายโดยให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน [1] อีกทั้งในส่วนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมค่านิยมและระบบความเชื่อ โดยเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นองค์กรที่ทำการขยายขีดความสามารถของผู้คนทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ได้อย่างเสรี และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในมวลสมาชิกขององค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ (1) มีความรอบรู้เฉพาะตัว (2) มีรูปแบบวิธีการคิด (3) มีวิสัยทัศน์ร่วม (4) มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ (5) มีการคิดอย่างเป็นระบบ [2] ซึ่งลักษณะหรือวินัยทั้ง 5 ประการนี้มีผลต่อความสำเร็จและการเกิดขึ้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นองค์กรที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงในความคิดภูมิปัญญาไปสู่การปฏิบัติทั้งที่เป็นรูปแบบการพรรณนาว่าองค์กรเกิดการเรียนรู้กันอย่างไร และในเชิงการวางแผนในอนาคตว่าองค์กรควรเรียนรู้เช่นไร [3]

ในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และคณะสัตวแพทยศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัด จึงเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทในการผลิตบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ และเป็นสถานศึกษาที่เป็นแหล่งเรียนรู้ของทั้งนักศึกษา บุคลากร และบุคคลทั่วไป จึงเป็นตัวจักรสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาของประเทศ รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศทั่วโลก จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี มีการถ่ายทอดความรู้และความคิดต่อไปยังทรัพยากรบุคคลของประเทศ

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งช่วยสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ของการออกแบบองค์กร เพื่อรับมือกับสภาพเศรษฐกิจในระดับโลกาภิวัตน์ เป็นการพัฒนาทั้งระบบปัจเจกบุคคล บุคคล และองค์กร ในการที่จะเปิดกว้างเพื่อเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ที่ได้รับ ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ที่จะมีส่วนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ และหากทราบว่า วัฒนธรรมองค์กรใดที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรการเรียนรู้ จะได้นำปัจจัยเหล่านั้นมาใช้เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งต่อไป

วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาเป็นตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 9 ตัว คือ (1) ความเอื้ออาทร (2) ความไว้วางใจ (3) การตัดสินใจ (4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (5) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ (6) ความมีคุณภาพ (7) วัตถุประสงค์หน่วยงาน (8) การยอมรับ และ (9) ความหลากหลายของบุคลากร และตัวแปรตาม คือองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 8 คือ (1) แบบแผนความคิด (2) การทำงานเป็นทีม (3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) สร้างและถ่ายทอดความรู้ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (6) บรรยากาศการเรียนรู้ (7) เทคโนโลยีสนับสนุน และ (8) โครงสร้างเหมาะสม โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงสอดคล้องโดยยึดหลักการเทียบเคียงแนวทฤษฎีควบคุมบริบท เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม นำเสนอผลโดยวิธีการเชิงพรรณนา และนำไปสร้างข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณต่อไป

2. การศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงเนื้อหาและภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยเทคนิค IOC (item objective congruence index) นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาจำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 จากนั้นนำไปใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 168 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา

สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 56.5 การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 36.3 สายงานทางวิชาการ(อาจารย์) ร้อยละ 31.5 มีอายุราชการในหน่วยงานนี้ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 50.0

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้แบบสอบถาม พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การมีความเหมาะสมครอบคลุมกับบริบทคณะสัตวแพทยศาสตร์ และระดับวัฒนธรรมองค์การรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านการยอมรับ ส่วนระดับองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้ และด้านบรรยากาศการเรียนรู้ แต่โดยภาพรวม สภาพวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (Table 1 และ Table 2)

Table 1. Mean and Interpretation of Each Aspect of the Organization Culture

Aspects of Organization Culture	Mean	Standard Deviation	Interpretation
1. Caring	3.19	0.73	average
2. Trust	3.24	0.76	average
3. Decision making	3.15	0.77	average
4. Sense of community	3.32	0.75	average
5. Empowerment	3.29	0.69	average
6 Quality	3.26	0.73	average
7. Faculty purposed	3.44	0.76	average
8. Recognition	3.13	0.83	average
9. Diversity	3.10	0.80	average
Total	3.24	0.64	average

Table 2. Mean and Interpretation of Each Aspect of the Learning Organization

Learning organization	Mean	Standard Deviation	Interpretation
1. Mental models	3.22	0.61	average
2. Team working	3.19	0.81	average
3. Share visions	3.26	0.83	average
4. Constructs and announcements	3.12	0.70	average
5. System thinking	3.32	0.73	average
6. Learning atmosphere	3.13	0.81	average
7. Technology support	3.41	0.81	average
8. Structure balanced	3.39	0.72	average
Total	3.25	0.62	average

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.569 ถึง 0.820 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากถึง 8 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ความมีคุณภาพ ($r = 0.847$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($r = 0.803$) และความหลากหลายของบุคลากร ($r = 0.794$) และมีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง คือ ความเอื้ออาทร ($r = 0.696$) (Table 3)

Table 3. Correlations Between Each Aspect of the Organization Culture and the Learning Organization

Parameters	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y
Caring	1.00									
Trust	0.64*	1.00								
Decision making	0.64*	0.77*	1.00							
Sense of community	0.59*	0.74*	0.82*	1.00						
Empowerment	0.58*	0.69*	0.75*	0.80*	1.00					
Quality	0.67*	0.71*	0.72*	0.79*	0.76*	1.00				
Faculty purposed	0.57*	0.60*	0.64*	0.66*	0.64*	0.75*	1.00			
Recognition	0.61*	0.61*	0.63*	0.65*	0.70*	0.77*	0.64*	1.000		
Diversity	0.63*	0.72*	0.68*	0.73*	0.75*	0.77*	0.62*	0.76*	1.00	
Learning organization	0.70*	0.72*	0.72*	0.80*	0.76*	0.85*	0.73*	0.76*	0.79*	1.00

Abbreviations: X1, Caring; X2, Trust; X3, Decision making; X4, Sense of community; X5, Empowerment; X6, Quality; X7, Faculty purposed; X8, Recognition; X9, Diversity; Y, Learning Organization.

*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Table 4. A Predictive Model for Organization Culture Affecting the Learning Organization

Organization Culture	Coefficients	B	SE _B	t-statistics	p-values
Quality	0.284	0.239	0.060	3.963	<0.001
Diversity	0.227	0.174	0.044	3.945	<0.001
Sense of community	0.235	0.196	0.048	4.047	<0.001
Caring	0.141	0.120	0.041	2.953	0.004
Faculty purposed	0.139	0.112	0.042	2.645	0.009
Constant	-	0.515	0.111	4.642	<0.001

Model Summary: Adjusted R² = 0.806, F = 139.67, p-value <0.001

Abbreviations: B, a standard score of each coefficient; SE_B, standard errors of B

สำหรับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การทั้ง 9 ปัจจัย มี 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเอื้ออาทร และเป้าหมายหน่วยงาน ทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 81 (Table 4)

วิจารณ์

จากผลการวิจัยที่พบว่า คณะสัตวแพทยศาสตร์ มีระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางนั้น ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านเป้าหมายหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากคณะสัตวแพทยศาสตร์ ได้สื่อสารเป้าหมาย

ของคณะฯ ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมชี้แจง เว็บไซต์ จัดบอร์ด จัดทำแผ่นพับ เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบ รวมถึงการกำหนดระยะเวลา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานและสามารถติดตามประเมินผลให้บรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา ปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่คะแนนรายข้อมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกันคือ การช่วยเหลือคณะในกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพของบุคลากร อาจแสดงว่า บุคลากรมีความรักองค์กร อันเป็นผลให้เกิดความตั้งใจปฏิบัติงานหรือเต็มใจช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง อาจสรุปได้ว่า บทบาทของวัฒนธรรมองค์กร เป็นเสมือนกฎระเบียบที่รับรู้โดยไม่มี การเขียนขึ้น มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรต้องทำอะไรจึงจะบรรลุเป้าหมายและตอบรับกับสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ดี [4] แต่เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร การยอมรับ และการตัดสินใจ นั้น หากพิจารณาผลที่ได้จากการสัมภาษณ์บุคลากร อาจเป็นเพราะคณะสัตวแพทยศาสตร์มีการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันในแต่ละสายงาน หรือให้ความสำคัญในความแตกต่างของบุคลากรด้านต่างๆ ค่อนข้างมาก อีกทั้งยังมีบุคลากรที่หลากหลายและมีพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันในลักษณะแตกต่างกันออกไป มีการสร้างการยอมรับเฉพาะในกลุ่มที่ยังไม่เป็นรูปธรรม

ส่วนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุน รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ซึ่งพิจารณารายข้อพบว่า ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนมี 2 รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยตนเอง และการมีอุปกรณ์เครื่องมือสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ที่มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านโครงสร้างที่เหมาะสม พบว่ามี 1 รายการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ มีการกำหนดโครงสร้างคณะไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะสัตวแพทยศาสตร์ มีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจนเอื้อต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากร อันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาพร้อมกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์การทำงาน เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและระบบงานของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป

หน่วยงานที่มีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร หรือศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ละหน่วยงานจะมีบริบทที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่ได้จึงมีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะระดับความคิดเห็นจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ผลวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า หากพฤติกรรมบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นจริงตามที่บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็น ย่อมแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีที่เกิดขึ้นในบริบทสังคมไทย ในบริบทหน่วยงานทางการศึกษาโดยรวม และบริบทในการพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะต้อง

ดำเนินการต่อไปอีกอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง เนื่องจากคณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา จึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่นๆ [5] อีกทั้งส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2526 หมวด 3 มาตรา 11 [6]

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรทุกตัว มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากถึง 8 ปัจจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยด้านความเอื้ออาทร การยอมรับ และความหลากหลายของบุคลากร ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล อันเป็นผลทำให้เกิดการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มบุคคลในองค์กร เช่น การเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน การใช้โอกาสต่างๆ แสวงหาแนวคิดในการปฏิบัติงาน การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น ตลอดจนอาจเป็นเพราะผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยใช้ข่าวสารประกอบการตัดสินใจ การให้ความไว้วางใจโดยการแสดงความจริงใจอย่างเปิดเผย การให้อำนาจให้ความสำคัญในการตัดสินใจของบุคลากรอย่างเต็มที่และมีระบบ อีกทั้งยังให้ความมั่นใจกับบุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในทุกๆ ด้าน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มีความสัมพันธ์ ส่งเสริม หรือสนับสนุนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ อาจเนื่องมาจากคณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งมาได้ไม่นาน (23 ปี) จึงเป็นหน่วยงานที่กำลังพัฒนาให้มีความเจริญเติบโตทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นๆ โดยเฉพาะคณะสัตวแพทยศาสตร์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ จึงเป็นผลให้บุคลากรในองค์กร มีพฤติกรรมที่แสดงออกหรือบ่งบอกถึงการรักองค์กร การให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน การทำงานที่คำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน เพื่อพัฒนาก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร 5 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะสัตวแพทยศาสตร์คือ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร และเป้าหมายหน่วยงาน นี้ หากคณะสัตวแพทยศาสตร์ ต้องการที่จะมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ควรเน้นพัฒนาปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ แต่หากมีขีดจำกัดในการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่จำเป็นต้องเลือกเพียงบางปัจจัย ควรเลือกพัฒนาปัจจัยความมีคุณภาพและความหลากหลายของบุคลากร เนื่องจากทั้ง 2 ปัจจัยนี้สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 77 (ข้อมูลจากการวิเคราะห์แต่ไม่ได้แสดงผล)

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ขอขอบคุณคณะสัตวแพทยศาสตร์ ที่อนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบคุณบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Martin J. *Organization Culture: Mapping the Terrian*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc; 2001.
2. สมคิด สร้อยน้ำ. การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต] ขอนแก่น: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
3. วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย. *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม; 2544.
4. Daft RL. *Organization Theory and Design*. Ohio: South-Western College Publishing; 2002.
5. Hoy K, Miskel G. *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6th ed. New York: Mc Graw-Hill; 2001.
6. มานิต ปัญญาวรรณศิริ. การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2550.

