

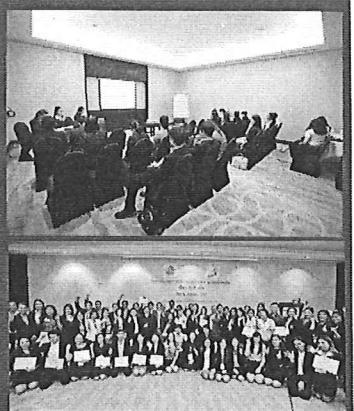
4th



THE 4th FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE, SILPAKORN UNIVERSITY NATIONAL CONFERENCE

2016

MSSUCONF@MS.SU.AC.TH
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE,
SILPAKORN UNIVERSITY
MAY 13, 2016





คำสั่งคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ 15 /2559

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ
โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร ครั้งที่ 4 ประจำปี 2559

ตามที่ คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กำหนดจัดโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ครั้งที่ 4 ประจำปี 2559 ในวันศุกร์ ที่ 13 พฤษภาคม 2559 ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน ชะอำบีช รีสอร์ท แอนด์ สปา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร | กรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรожน์ วีไลนุช | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ พลชอบ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตรระหนักกิจิ ยุตยธรรมยง | กรรมการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กลสวัสดิ์ | กรรมการ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์วัฒน์ จันทึก | กรรมการ |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤรรณ | กรรมการ |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรรรณ แท่นทอง | กรรมการ |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูษณิศา เตชะฤทธิ์ | กรรมการ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจริญลักษณ์ | กรรมการ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภากร ภิญโญฉัตรจินดา | กรรมการ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยโทหญิง ดร.เกิดศิริ เจริญวิศาล | กรรมการ |
| 15. อาจารย์ ดร.กัญญาพสี กล่อมธงเจริญ | กรรมการ |
| 16. อาจารย์ ดร.กานดา ศรีอินทร์ | กรรมการ |
| 17. อาจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพวัต | กรรมการ |

18. อาจารย์ ดร.จักรพรรณ คงชนะ	กรรมการ
19. อาจารย์ ดร.จักรี ไชยพินิจ	กรรมการ
20. อาจารย์ ดร.จันทนา แสนสุข	กรรมการ
21. อาจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ	กรรมการ
22. อาจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคคาวณิชชา	กรรมการ
23. อาจารย์ ดร.คลุกทัย ໂກරรธนะกุล	กรรมการ
24. อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุรีวสินนนท์	กรรมการ
25. อาจารย์ ดร.ปิยวารรณ ศิริประเสริฐศิลป์	กรรมการ
26. อาจารย์ ดร.พิชญ์พูน ไวย์โชติ	กรรมการ
27. อาจารย์ ดร.พิสิษฐ์ มณีเจตี	กรรมการ
28. อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	กรรมการ
29. อาจารย์ ดร.วรรณ์ วัฒนาธร	กรรมการ
30. อาจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	กรรมการ
31. อาจารย์ ดร.วรรษพร อารยะพันธ์	กรรมการ
32. อาจารย์ ดร.วิทยา ศิริพันธุ์วัฒนา	กรรมการ
33. อาจารย์ ดร.โศภชา เอี่ยมโภภัส	กรรมการ
34. อาจารย์ ดร.สรรรยา ธรรมอธิพล	กรรมการ
35. อาจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี	กรรมการ
36. อาจารย์ ดร.สุทธนิภา ศรีเสย়	กรรมการ
37. อาจารย์ ดร.อนุชา กันทรดุษฎี	กรรมการ
38. อาจารย์ ดร.อัญญา นิลนพคุณ	กรรมการ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภานันท์ ห้อมสุด	เลขานุการ
40. นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม	ผู้ช่วยเลขานุการ

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. 2559

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

FACTORS INFLUENCING HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AIMING TO LEARNING
ORGANIZATION, A CASE STUDY OF BUMRUNGRAD HOSPITAL

พิมพ์ชนก วงศ์เจริญ¹ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์²

บทคัดย่อ

การศึกครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test สถิติ F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple regressions Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในภาพรวมเห็นด้วยในระดับมากเช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้ กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ความจริงภักดี

Abstract

The objective of this research was to examine human resource development which was the factor influencing stepping up to the learning organization of Bumrungrad Hospital. The sample group comprised of 400 persons working in the hospital. The tool used in this research was questionnaire. The statistics applied for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, the independent samples t-test, One-Way ANOVA (F-test) and multiple regressions Analysis with statistical significance at the 0.05 level.

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจิมณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



The findings showed that agreement to human resource development in overall was at a high level. The opinion towards stepping up to the learning organization in the hospital in overall was at a high level too. The hypothesis test results revealed that the personal factors such as age, education, work experience and average revenue per month influenced the organization of learning of Bumrungrad hospital that was statistical significant at the 0.05 level. The human resource development such as on the Job Training, coaching, self-learning, visiting, seminar, job enrichment, continuous studying, job rotation influenced the organization of learning of Bumrungrad hospital that was statistical significant at the 0.05 level.

Keywords: Human Resources Development, Learning Organization

บทนำ

สภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมมีผลต่อองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นการรองรับความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น ในระดับสถานพยาบาลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างโรงพยาบาลให้เป็นสถานพยาบาลแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารสถานพยาบาลควรให้ความสำคัญกับพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมทำให้เกิดผลที่ยั่งยืน เนื่องจากจะถูกประเมินแนวทางที่บุคลากรจะยึดถือปฏิบัติสืบทอดต่อ ๆ กันไป การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารจะต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างรอบคอบแล้ว ปัจจัยที่สำคัญคือ ต้องคัดเลือก วิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร อาจารย์ ภูวิทยาพันธ์ (2547: 199–205) “ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน 2) การสอนงาน 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การดูงานนอกสถานที่ 5) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา 6) การมอบหมายงาน 7) การศึกษาต่อ และ 8) การหมุนเวียนงาน

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ถือเป็นสถานพยาบาลที่มีชื่อเสียงเป็นเลิศด้านการให้บริการลูกค้า และเนื่องด้วยผู้ใช้บริการมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีการรักษา และมีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยเพิ่มขึ้น ทำให้มีโอกาสในการเลือกใช้โรงพยาบาลมากขึ้น เหตุนี้เองทำให้ความคาดหวังในการได้รับบริการที่ดีจึงมากขึ้นตามไปด้วย ในปัจจุบันมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ใช้บริการจำนวนมากทำให้จำนวนงานมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และหลากหลายมากขึ้น มีความรู้รอบตัวที่มากขึ้น มีทักษะเพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มพูนได้จากการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ

จากสภาพปัจจุบันและความต้องการดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จึงมีความสนใจอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพและการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือปรับเปลี่ยนการพัฒนาบุคลากรที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป



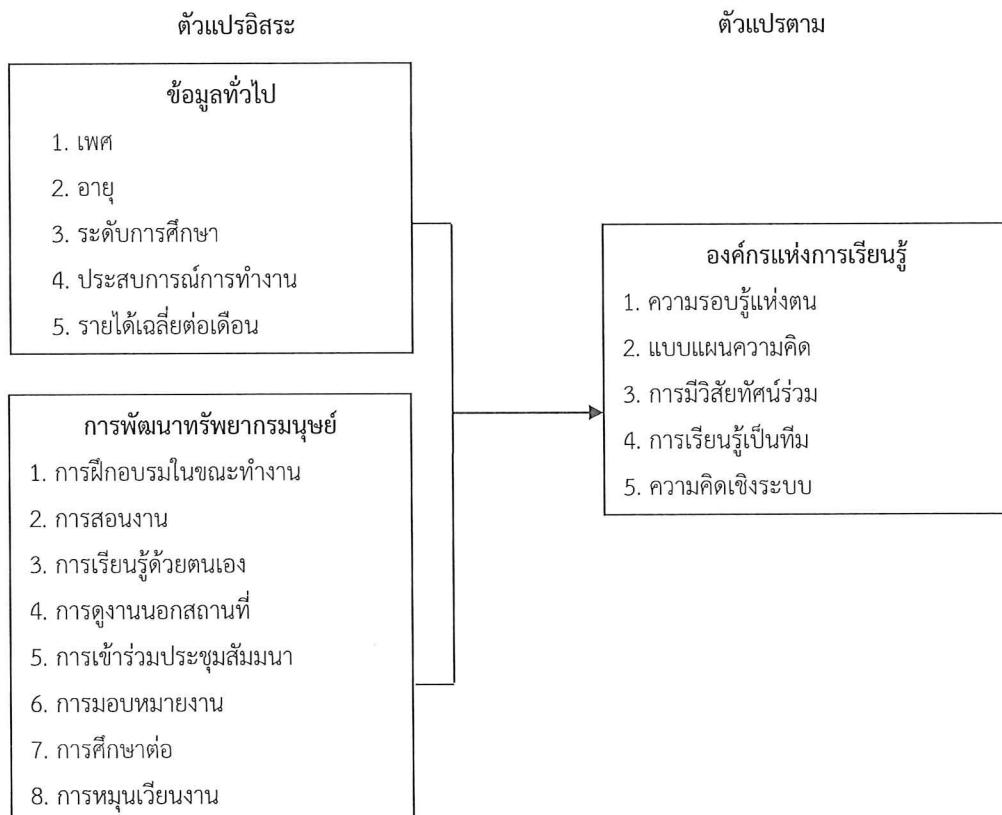
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
- เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
- เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

สมมติฐานงานวิจัย

- ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
- รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เอกพาบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ (Full Time) จำนวน 400 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตอนที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะทำงาน การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การดูงานนอกสถานที่ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การมอบหมายงาน การศึกษาต่อ และการหมุนเวียนงาน ตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลุกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลทุนภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานทางวิชาการและบทความต่าง ๆ
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยทางประชาราศาสตร์ ในด้านเพศ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ สถิติที่ใช้คือ Independent t-test การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับตัวแปรอิสระที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ สถิติที่ใช้คือ One-Way ANOVA: F-test การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ โดยใช้การวิเคราะห์การทดลองพหุคุณ (Multiple regressions Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.5 มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.0

2. ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเห็นด้วยในระดับมาก ผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ด้านการสอนงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (4.25) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน (4.18) ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา (4.00) ด้านการศึกษาต่อ (3.86) ด้านการดูงานนอกสถานที่ (3.70) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (3.62) ด้านการมอบหมายงาน (3.57) และด้านการหมุนเวียนงาน (3.40) ตามลำดับ



3. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำราំງราชวอร์ ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยเทื่นด้วยในระดับมาก ผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด (4.30) รองลงมาคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน (4.08) ด้านแบบแผนความคิด (3.92) ด้านความคิดเชิงระบบ (3.56) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (3.22) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำราំງราชวอร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำราំງราชวอร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ระหว่างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำราំງราชวอร์โดยรวม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม		t-value	Sig.t
	Coefficient	Std. Error		
ค่าคงที่	1.88	0.15	12.88	0.00*
ด้านการสอนงาน (H1)	0.05	0.02	2.23	0.03*
ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน (H2)	0.11	0.02	4.82	0.00*
ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา (H3)	0.09	0.02	3.68	0.00*
ด้านการศึกษาต่อ (H4)	0.18	0.03	6.51	0.00*
ด้านการดูงานนอกสถานที่ (H5)	0.07	0.02	-3.69	0.00*
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (H6)	0.11	0.03	4.47	0.00*
ด้านการมอบหมายงาน (H7)	0.05	0.02	2.40	0.02*
ด้านการหมุนเวียนงาน (H8)	0.00	0.02	-0.22	0.83
$R = 0.68 \quad R^2 = 0.46 \quad SE_{est} = 0.25 \quad Sig.F = 0.00$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมเทื่นด้วยในระดับมาก ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาลบำราំງราชวอร์ในภาพรวมเทื่นด้วยในระดับมากขึ้นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานการวิจัยของ Kolody (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวินิจฉัยว่าทำอย่างไรจะให้การเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์การโดยใช้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดของ Senge ที่ประกอบไปด้วยหลักการห้าประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นที่มี การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมการสร้างแบบจำลองความคิด และความคิดเชิงระบบ การศึกษาแสดงให้เห็นว่า องค์การที่เข้มแข็งต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีการสนับสนุนจากหลายระดับองค์การเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำราំງราชวอร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานนีย์ เปริญกุล (2556) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโโคกสะอาด ได้แก่ อายุ



ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาจารย์ لامะนา (2553) พบว่า คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสาขาด้านรูปแบบความคิดด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านลูกค้าด้านกระบวนการภายนอกในองค์กร คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสาขาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นที่มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านลูกค้า คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสาขาด้านการเป็นบุคคลรอบรู้และด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการเรียนรู้และพัฒนา คุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสาขาด้านการเมืองสังคมร่วมกันมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการดำเนินงานด้านการเงิน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

องค์กรควรสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานโดยจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ให้มีปริญญาศรัทธาการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ด้านต่างๆ โดยอาจเริ่มจากการประชุมกลุ่มย่อยระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะต่างๆ ระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา เพื่อสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวกับการบริหารงาน หรือทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และสอบถามถึงแนวทางข้อเสนอแนะในแต่ละด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร



เอกสารอ้างอิง

- ธูปนิย์ เปริญกุล. (2556). องค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโคกสะอาด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2550). Career development in practice. กรุงเทพฯ: เอกอาร์เช็นเตอร์.
- อาภรณ์ ลำมະนา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินงานของสาขาวิชาการนักบริหารธุรกิจ (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ การตลาด.
- Kolody, L. (2003). An investigation of how learning occurs in an organization. Master Thesis, Adult and Continuing Education, University of Windsor.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. New York: McGraw-Hill.