

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในกรมสุขภาพจิต จำนวน 120 คน และดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ได้นำเสนอเป็น 6 ส่วนดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานที่ทำ และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1.1 เพศ

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรกรมสุขภาพจิตส่วนกลาง เพศหญิง จำนวน 136 คน ร้อยละ 76.00 และเพศชาย จำนวน 43 คน ร้อยละ 24.00 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	43	24.00
หญิง	136	76.00
รวม	179	100.00

1.2 อายุ

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 33.52 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 31.84 อายุระหว่าง 40-50 ปี ร้อยละ 27.37 อายุระหว่าง 31-40 ปี และ ร้อยละ 7.26 อายุมากกว่า 50 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
<u>อายุ</u>		
น้อยกว่า 30 ปี	60	33.52
40-50 ปี	57	31.84
31-40 ปี	49	27.37
มากกว่า 50 ปี	13	7.26
รวม	179	100.00

1.3 ระดับการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 63.92 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.84 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 27.37 ระดับ ปวส./ปวท./อนุปริญญา และร้อยละ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษาสูงสุด</u>		
ปริญญาตรี	101	56.42
ปริญญาโท	44	24.59
ไม่ตอบ	21	11.73
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	13	7.26
รวม	179	100.00

1.4 ตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20.11 ตำแหน่งบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 13.41 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และร้อยละ 11.17 ตำแหน่งนักบุคลากร นอกนั้นเป็นตำแหน่งอื่นๆ (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
<u>ตำแหน่ง</u>		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	36	20.11
นักวิชาการสาธารณสุข	24	13.41
นักบุคลากร	20	11.17
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	19	10.61
เจ้าหน้าที่ธุรการ	18	10.06

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
อื่นๆ (นักนิติกร นักวิชาการเผยแพร่ นักประชาสัมพันธ์ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา ช่างศิลป์ เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่เวชสถิติ นักสถิติ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการศิลป์ นายช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด)	18	10.06
นักสังคมสงเคราะห์	14	7.82
นักจิตวิทยา	11	6.15
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	11	6.15
พยาบาลวิชาชีพ	8	4.47
รวม	179	100.00

1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.01 ประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี ร้อยละ 24.03 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ร้อยละ 22.90 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 6.70 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และร้อยละ 3.36 ไม่ตอบ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์ในการทำงาน</u>		
1 - 10 ปี	77	43.01
11 - 20 ปี	43	24.03
มากกว่า 20 ปี	41	22.90
น้อยกว่า 1 ปี	12	6.70
ไม่ตอบ	6	3.36
รวม	179	100.00

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการ

การจัดการความรู้ของกรมสุขภาพจิต

ความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อกระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการความรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ และ การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้ จากการศึกษาปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการจัดการความรู้ให้เกิดการเรียนรู้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.40 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 25.70 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 14.53 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

องค์กรจัดให้มีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.25 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 29.05 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 13.41 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรจัดให้มีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 53.07 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 28.49 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 11.73 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรจัดให้มีการพูดคุยกันเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.25 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 33.52 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 12.29 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรจัดให้มีการพูดคุยกันเพื่อถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ของบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรจัดให้มีแหล่งข้อมูลเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรโดยการเรียนรู้จากการอ่าน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.31 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.05 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 15.08 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรจัดให้มีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการนำความรู้จากประสบการณ์ของบุคคลมาวิเคราะห์ให้เกิดเรียนรู้ในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.66 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.64 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 20.67 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรจัดให้มีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรจัดให้เรียนรู้โดยการศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 46.37 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 22.35 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 21.79 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรจัดให้เรียนรู้โดยการศึกษาดูงานจากองค์กรอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของความคิดเห็นต่อการจัดการให้เกิดการเรียนรู้

การจัดการความรู้ ให้เกิดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่านได้ จัดกิจกรรมส่งเสริม ให้บุคลากรมีการ ทำงานรวมกันเป็น ทีม	14.53 (26)	51.40 (92)	25.70 (46)	8.38 (15)	0	3.72	0.81	มาก
องค์กรของท่านจัด ให้มีการเรียนรู้โดย การฝึกอบรม เพื่อ พัฒนาความรู้ และ ทักษะที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	10.61 (19)	45.25 (81)	29.05 (52)	13.41 (24)	1.68 (3)	3.50	0.91	ปาน กลาง
องค์กรของท่านมี บรรยากาศที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้	5.59 (10)	53.07 (95)	28.49 (51)	11.73 (21)	1.12 (1.12)	3.50	0.82	ปาน กลาง
องค์กรของท่านจัด ให้มีการพูดคุยกัน เพื่อถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์ของ บุคลากรในองค์กร	7.82 (14)	45.25 (81)	33.52 (60)	12.29 (22)	1.12 (2)	3.46	0.85	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การจัดการความรู้ ให้เกิดการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่านจัด ให้มีแหล่งข้อมูลเพื่อ พัฒนาความรู้ของ บุคลากรโดยการ เรียนรู้จากการอ่าน	11.73 (21)	36.31 (65)	34.08 (61)	15.08 (27)	2.79 (5)	3.39	0.97	ปาน กลาง
องค์กรของท่านมี การนำความรู้จาก ประสบการณ์ของ บุคคลมาวิเคราะห์ ให้เกิดเรียนรู้ใน องค์กร	3.35 (6)	34.64 (62)	39.66 (71)	20.67 (37)	1.68 (3)	3.17	0.85	ปาน กลาง
องค์กรของท่านการ จัดให้เรียนรู้โดย การศึกษาดูงานจาก องค์กรอื่น	2.23 (5)	21.79 (39)	46.37 (83)	22.35 (40)	7.26 (13)	2.89	0.90	ปาน กลาง
รวม						3.38	0.68	ปาน กลาง

2.2 ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรได้นำเอากระบวนการทาง การวิจัยมาใช้สร้างความรู้ใหม่ขององค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.13 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 34.64 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 4.47 เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการ เห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรได้นำเอากระบวนการทาง การวิจัยมาใช้สร้างความรู้ใหม่ของ องค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการนำข่าวสาร สารสนเทศต่างๆ มาประมวลสร้างเป็นองค์ความรู้ภายใน องค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.78 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 35.20 เห็นด้วยมาก และ ร้อยละ 14.53 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการ องค์กรมีการนำข่าวสาร สารสนเทศต่างๆ มาประมวลสร้างเป็นองค์ความรู้ภายในองค์กร อยู่ใน ระดับปานกลาง

องค์กรมีการนำความรู้ที่มีอยู่ในบุคลากรมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.11 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.31 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 20.11 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ องค์กรมีการ นำความรู้ที่มีอยู่ในบุคลากรมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการให้ เกิดองค์ความรู้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยต่อ การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร_ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น

ต่อการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร

การจัดการให้เกิด องค์ความรู้ใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรได้นำเอา กระบวนการทาง วิจัยมาใช้สร้าง ความรู้ใหม่ของ องค์กร	2.79 (5)	34.64 (62)	44.13 (79)	13.97 (25)	4.47 (8)	3.46	0.85	ปาน กลาง
องค์กรมีการนำ ข่าวสาร สารสนเทศ ต่างๆ มาประมวล สร้างเป็นองค์ความรู้ ภายในองค์กร	7.82 (14)	35.20 (63)	40.78 (73)	15.64 (28)	0.56 (1)	3.34	0.86	ปาน กลาง
องค์กรมีการนำ ความรู้ที่มีอยู่ใน บุคลากรมา สังเคราะห์เป็นองค์ ความรู้ภายใน องค์กร	2.79 (5)	36.31 (65)	39.11 (70)	20.11 (36)	1.68 (3)	3.18	0.84	ปาน กลาง
รวม						3.23	0.742	ปาน กลาง

2.3 ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรนำความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.84 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 30.73 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 9.50 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรนำความรู้และองค์ความรู้ที่มีอยู่มาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการทบทวนการทำงาน (After action review) เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานขององค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.13 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 36.31 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 10.06 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการทบทวนการทำงาน (After action review) เพื่อปรับปรุงแก้ไขการทำงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.34 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 34.08 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 17.32 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรสร้างทุนทรัพยากรความรู้เพื่อให้ผู้อื่นๆ ได้เรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.22 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 38.55 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 17.32 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรสร้างทุนทรัพยากรความรู้เพื่อให้ผู้อื่นๆ ได้เรียนรู้และนำไปใช้ปฏิบัติได้ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ต่อการจัดการให้เกิดนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง

การจัดการให้เกิด นำความรู้ไปใช้ ปฏิบัติจริง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรนำความรู้และ องค์ความรู้ที่มีอยู่มา ปฏิบัติให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร	8.94 (16)	50.84 (91)	30.73 (55)	9.50 (17)	9.50 (17)	3.59	0.78	ปาน กลาง
องค์กรมีการทบทวน การทำงาน (After action review) เพื่อ ปรับปรุงแก้ไขการ ทำงานขององค์กรองค์ ความรู้ภายในองค์กร	7.82 (14)	36.31 (65)	44.13 (79)	10.06 (18)	1.68 (3)	3.39	0.84	ปาน กลาง
องค์กรมีการ แลกเปลี่ยนความรู้ ภายในองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง	7.26 (13)	41.34 (74)	34.08 (61)	17.32 (31)	0	3.39	0.86	ปาน กลาง
องค์กรสร้างชุมชนทรัพย์สิน ความรู้เพื่อให้ผู้อื่นๆ ได้เรียนรู้และนำไปใช้ ปฏิบัติได้	3.91 (7)	40.22 (72)	38.55 (69)	17.32 (31)	0	3.31	0.80	ปาน กลาง
รวม						3.42	0.715	ปาน กลาง

2.4 ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรตลอดเวลา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.13 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 33.52 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 15.64 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรการจัดเวทีแบ่งปันความรู้เล่าสู่กันฟัง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.43 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 35.75 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 18.99 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการขององค์กรของท่านการจัดเวทีแบ่งปันความรู้เล่าสู่กันฟัง อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best practice) มาเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดมาตรฐานเปรียบเทียบระหว่างกัน (Benchmarking) กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.02 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 26.82 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 21.79 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่มีการนำผลการปฏิบัติงานที่ดี (Best practice) มาเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดมาตรฐานเปรียบเทียบระหว่างกัน (Benchmarking) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ต่อการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้

การจัดการให้เกิด การแบ่งปันความรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรมีผู้อำนวยการ ความสะดวก (Facilitators) เพื่อ กระตุ้นให้เกิดการ เรียนรู้ภายใน องค์กรตลอดเวลา	6.15 (11)	44.13 (79)	33.52 (60)	15.64 (28)	0.56 (1)	3.40	0.84	ปาน กลาง
องค์กรของท่าน การจัดเวทีแบ่งปัน ความรู้เล่าสู่กันฟัง	4.47 (8)	35.75 (64)	37.43 (67)	18.99 (34)	3.35 (6)	3.19	0.91	ปาน กลาง
องค์กรมีการนำผล การปฏิบัติงานที่ดี (Best practice) มา เปรียบเทียบเพื่อให้ เกิดมาตรฐาน เปรียบเทียบ ระหว่างกัน (Benchmarking)	4.47 (8)	26.28 (48)	43.02 (77)	21.79 (39)	3.91 (7)	3.06	0.91	ปาน กลาง
รวม						3.22	0.78	ปาน กลาง

2.5 ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือศูนย์ทรัพยากรความรู้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรนำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อเป็นการต่อยอดยกระดับความรู้ภายในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.58 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 36.87 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 10.61 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรนำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อเป็นการต่อยอดยกระดับความรู้ภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้ที่ง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.81 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 35.20 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 9.50 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้ที่ง่ายต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการสร้างข้อมูลและองค์ความรู้เก็บรวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูลกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.02 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 39.11 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 10.06 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรได้มีการสร้างข้อมูลและองค์ความรู้เก็บรวบรวมไว้เป็นฐานข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ไว้ในแหล่งเก็บข้อมูลขององค์กร เช่น เอกสาร website ห้องสมุด กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.90 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.08 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 17.32 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลความรู้ไว้ในแหล่งเก็บข้อมูลขององค์กรอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือศูนย์ทรัพยากรความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือศูนย์ทรัพยากรความรู้ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น
ต่อการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมทรัพย์ความรู้

การจัดการให้เกิดคลัง ความรู้หรือชุมทรัพย์ ความรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่านมีการ จัดเก็บข้อมูลความรู้ไว้ ในแหล่งเก็บข้อมูลของ องค์กร เช่น เอกสาร website ห้องสมุด	17.32 (31)	41.90 (75)	34.08 (61)	6.15 (11)	0.56 (1)	3.69	0.85	มาก
องค์กรของท่านมีการ จัดเก็บฐานข้อมูลความรู้ ที่ง่ายต่อการเข้าถึงและ นำไปใช้ประโยชน์	9.50 (17)	45.81 (82)	35.20 (63)	8.38 (15)	1.12 (2)	3.54	0.82	ปาน กลาง
องค์กรได้มีการสร้าง ข้อมูลและองค์ความรู้ เก็บรวบรวมไว้เป็น ฐานข้อมูล	10.06 (18)	43.02 (77)	39.11 (70)	6.70 (12)	1.12 (2)	3.54	0.81	ปาน กลาง
องค์กรของท่านได้นำ ความรู้ที่จัดเก็บไว้มา ปรับปรุงพัฒนาเพื่อเป็น การต่อยอดยกระดับ ความรู้ภายในองค์กร	7.26 (13)	43.58 (78)	36.87 (66)	10.61 (19)	1.68 (3)	3.44	0.84	ปาน กลาง
รวม						3.55	0.72	ปาน กลาง

ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตส่วนกลางต่อกระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ตามลำดับ ดังนี้ การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนความรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมาการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

โดยภาพรวมกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมแสดงระดับ

ความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตส่วนกลาง

ต่อกระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนความรู้	3.55	0.720	ปานกลาง
การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง	3.42	0.715	ปานกลาง
การจัดการให้เกิดการเรียนรู้	3.38	0.683	ปานกลาง
การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร	3.23	0.742	ปานกลาง
การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้	3.22	0.788	ปานกลาง
รวม	3.38	0.654	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต

ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในที่นี้หมายถึง ทักษะคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติ จากการศึกษาปรากฏผล ดังนี้

3.1 ระดับนโยบาย

3.1.1 ด้านวิสัยทัศน์

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.72 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 36.31 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 11.73 เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก

บุคลากรในองค์กรมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุน ภารกิจงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.40 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 17.88 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 25.70 เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุน ภารกิจงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและกำหนดเป้าหมาย กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.49 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 17.88 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 28.49 เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับนโยบาย ด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย ในด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร ในระดับมาก (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับนโยบาย ด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย ด้าน วิสัยทัศน์ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรมีการกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	36.31 (65)	49.72 (89)	11.73 (21)	1.68 (3)	0.56 (1)	4.20	0.75	มาก
บุคลากรในองค์กรมี ส่วนช่วยเหลือและ สนับสนุน ภารกิจงาน เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จตาม เป้าหมาย	17.88 (32)	51.40 (92)	25.70 (46)	3.91 (7)	1.12 (2)	3.81	0.81	มาก
บุคลากรในองค์กรมี ส่วนร่วมในการสร้าง วิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิด การพัฒนาและ กำหนดเป้าหมาย	17.88 (32)	47.79 (85)	28.49 (51)	4.47 (8)	1.68 (3)	3.75	0.86	มาก
รวม						3.92	0.711	มาก

3.2 ระดับบริหาร

3.2.1 ด้านโครงสร้างเหมาะสม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.25 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 25.70 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 20.67 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก

องค์กรมีโครงสร้างเหมาะสมคล่องตัว กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.16 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 30.73 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 11.73 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีโครงสร้างเหมาะสมคล่องตัว อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.46 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 39.11 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 13.41 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรได้สนับสนุนการสร้างทีมนักปฏิบัติเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 43.58 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 39.11 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 7.82 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านสนับสนุนการสร้างทีมนักปฏิบัติเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรของท่านมีลักษณะการทำงานแบบข้ามสายงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.81 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 26.26 เห็นด้วยน้อย และร้อยละ 18.44 เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุน ภารกิจการงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับบริหาร ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับบริหาร ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม

องค์กรแห่งการ เรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านโครงสร้างที่ เหมาะสม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่านมี การแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของ งานที่ชัดเจน	20.67 (37)	45.25 (81)	25.70 (46)	7.82 (14)	0.56 (1)	3.78	0.88	ปาน กลาง
องค์กรของท่านมี โครงสร้างเหมาะสม คล่องตัวที่ชัดเจน	11.73 (21)	49.16 (88)	30.73 (55)	8.38 (15)	0	3.64	0.80	ปาน กลาง
องค์กรของท่าน ยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติงาน	13.41 (24)	42.46 (76)	39.11 (70)	5.03 (9)	0	3.64	0.78	ปาน กลาง
องค์กรของท่าน สนับสนุนการสร้าง ทีมงานปฏิบัติเพื่อ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	7.23 (13)	43.58 (78)	39.11 (70)	7.82 (14)	2.23 (4)	3.46	0.83	ปาน กลาง
องค์กรของท่านมี ลักษณะการทำงาน แบบข้ามสายงาน	9.50 (17)	18.44 (33)	45.81 (82)	26.26 (47)	0	3.11	0.90	ปาน กลาง
รวม						3.53	0.63	ปาน กลาง

3.2.3 ด้านกลยุทธ์

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.16 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.08 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 8.38 เห็นด้วยมากที่สุด และน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ผู้บริหารในองค์กรสนับสนุนให้ท่านพยายามคิดค้นหาคำตอบ หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.60 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 28.49 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 15.08 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ผู้บริหารในองค์กรสนับสนุนให้ท่านพยายามคิดค้นหาคำตอบ หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษามากกว่าเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 49.16 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 24.02 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 15.08 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษามากกว่าเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้ อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับบริหาร ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหารด้านกลยุทธ์ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับบริหาร ด้านกลยุทธ์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
องค์กรมีการกำหนดกลยุทธ์/แนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร	8.35 (15)	49.16 (88)	34.08 (61)	8.38 (15)	0	3.58	0.76	ปานกลาง
ผู้บริหารในองค์กรสนับสนุนให้ท่านพยายามคิดค้นหาคำตอบ หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	15.08 (27)	48.60 (87)	28.49 (51)	6.15 (11)	1.68 (3)	3.69	0.86	มาก
ผู้บริหารเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา มากกว่าเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติ หรือคำตอบไว้ให้	15.08 (27)	49.16 (88)	24.02 (43)	11.17 (20)	0.56 (1)	3.67	0.89	ปานกลาง
รวม						3.65	0.745	ปานกลาง

3.2.4 ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการนำมาตรฐานมาใช้เพื่อรับรองให้เป็นองค์กรคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 55.87 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 21.79 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 18.44 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการนำมาตรฐานมาใช้เพื่อรับรองให้เป็นองค์กรคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

องค์กรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.40 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 37.43 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 7.26 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับบริหาร ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับบริหาร ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรมีการนำ มาตรฐานมาใช้เพื่อ รับรองให้เป็นองค์กร คุณภาพ	18.44 (33)	55.87 (100)	21.79 (39)	3.91 (7)	0	3.89	0.74	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเพื่อทำ ให้องค์กรสามารถ ปรับตัวให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลง	3.91 (7)	51.40 (92)	37.43 (67)	7.26 (13)	0	3.52	0.69	ปาน กลาง
รวม						3.70	0.732	ปาน กลาง

3.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.78 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 25.70 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 25.14 เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

การทำงานเป็นทีมในองค์กร ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และเกิดการแข่งขัน รวมถึงการสร้างพลังร่วม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.46 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 29.05 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 17.32 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่การทำงานเป็นทีมในองค์กร ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และเกิดการแข่งขัน รวมถึงการสร้างพลังร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

การร่วมเรียนรู้กับทีมงานเกี่ยวกับความล้มเหลวและความสำเร็จในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 42.46 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 29.05 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 17.32 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่การทำงานเป็นทีมในองค์กร ช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และเกิดการแข่งขัน รวมถึงการสร้างพลังร่วม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ด้านการทำงาน เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม	25.70 (46)	40.78 (73)	25.14 (45)	8.38 (15)	0	3.84	0.91	มาก
การทำงานเป็นทีมในองค์กรของท่านช่วยส่งเสริมความร่วมมือและเกิดการแข่งขันรวมถึงการสร้างพลังร่วม	17.32 (31)	42.46 (76)	29.05 (52)	9.50 (17)	1.68 (3)	3.64	0.93	ปาน กลาง
ท่านร่วมเรียนรู้กับทีมงานเกี่ยวกับความล้มเหลวและความสำเร็จในการทำงาน	11.73 (21)	41.34 (74)	34.64 (62)	12.29 (22)	0	3.53	0.78	ปาน กลาง
รวม						3.67	0.823	ปาน กลาง

3.3 ระดับปฏิบัติ

3.3.1 ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรร่วมกัน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการพัฒนาความสามารถ (Competencies) ของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.13 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 39.11 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 10.06 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการพัฒนาความสามารถ (Competencies) ของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้บุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้ เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 41.34 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 39.66 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 8.94 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้บุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้ เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.43 เห็นด้วยมาก รองลงมา ร้อยละ 35.20 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 15.64 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปฏิบัติ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปฏิบัติ ในด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรร่วมกัน ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับปฏิบัติ ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้
ในองค์กรร่วมกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ในด้าน วัฒนธรรมการเรียนรู้ใน องค์กรร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรมีการพัฒนา ความสามารถ (Competencies) บุคลากร	10.06 (18)	44.13 (79)	39.11 (70)	6.15 (11)	0.56 (1)	3.57	0.78	ปาน กลาง
องค์กรมีการสนับสนุน งบประมาณเพื่อให้ บุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้ เกิด การเรียนรู้ตลอดเวลา	7.82 (14)	41.34 (74)	39.66 (71)	8.94 (16)	2.23 (4)	3.44	0.85	ปาน กลาง
การได้รับการสนับสนุน จากผู้บริหารในการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ เสมอ	11.17 (20)	37.43 (67)	35.20 (63)	15.64 (28)	0.56 (1)	3.43	0.91	ปาน กลาง
รวม						3.48	0.81	ปาน กลาง

3.3.2 ด้านการเพิ่มอำนาจ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ได้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.04 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 26.26 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 14.53 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ได้ อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตัดสินใจในการแก้ปัญหา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.55 เห็นปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.28 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 15.08 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความรับผิดชอบและตัดสินใจในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ ในการวางแผนงานได้เอง กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 34.64 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 32.96 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 21.23 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ ในการวางแผนงานได้เอง อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปฏิบัติ ด้านเพิ่มอำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ในด้านเพิ่มอำนาจ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ

ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับปฏิบัติ ด้านการเพิ่มอำนาจ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านการ เพิ่มอำนาจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้บุคลากรมี ความรับผิดชอบและ ตัดสินใจในการ แก้ปัญหา	10.06 (18)	48.04 (86)	26.26 (47)	14.53 (26)	1.12 (2)	3.51	0.90	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านการ เพิ่มอำนาจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรส่งเสริมให้ บุคลากรสามารถ นำเสนอความคิด สร้างสรรค์ได้	11.17 (20)	38.55 (69)	36.31 (65)	12.85 (23)	1.12 (2)	3.46	0.86	ปาน กลาง
องค์กรเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีอิสระใน การตัดสินใจ ในการ วางแผนงานได้เอง	10.06 (18)	34.64 (62)	32.96 (59)	21.23 (38)	1.12 (2)	3.31	0.96	ปาน กลาง
รวม						3.43	0.861	ปาน กลาง

3.3.3 ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น โดยผ่านช่องทางการสื่อสาร หรือเทคโนโลยีต่างๆ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.55 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.28 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 15.08 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ได้มีการศึกษาเรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงานฝ่ายอื่น โดยผ่านช่องทางการสื่อสาร หรือเทคโนโลยีต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง

องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้การวิจัยและพัฒนาหรือเลียนแบบและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 47.49 เห็นด้วยปานกลาง รองลงมาร้อยละ 34.08 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 11.17 เห็นด้วยน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ โดยใช้การวิจัยและพัฒนาหรือเลียนแบบและพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปฏิบัติ ด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ในด้านการสร้างและถ่ายโอนความรู้ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับปฏิบัติ ด้านการสร้างและ
ถ่ายโอนความรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านการ สร้างและถ่ายโอน ความรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
ท่านได้มีการศึกษา เรียนรู้ หรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อน ร่วมงานฝ่ายอื่น โดย ผ่านช่องทางการ สื่อสาร หรือเทคโนโลยี ต่างๆ ในองค์กร	15.08 (27)	31.28 (56)	38.55 (69)	13.97 (25)	1.12 (2)	3.45	0.95	ปาน กลาง
องค์กรมีการสร้าง นวัตกรรมองค์ความรู้ ใหม่ โดยใช้การวิจัย และพัฒนาหรือ เลียนแบบและพัฒนา	6.15 (11)	34.08 (61)	47.49 (85)	11.17 (20)	1.12 (2)	3.33	0.80	ปาน กลาง
รวม						3.39	0.778	ปาน กลาง

3.3.5 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น e-mail, web board เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างบุคลากร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50.28 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 23.46 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 21.23 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เช่น e-mail, web board เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างบุคลากร อยู่ในระดับมาก

องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุม สื่อการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.22 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 25.70 เห็นด้วยมากที่สุด และร้อยละ 23.46 เห็นด้วยปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุม สื่อการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ ในระดับมาก

องค์กรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.78 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 39.66 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 15.64 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุน
การเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
องค์กรของท่าน สนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ เช่น e-mail, web board เพื่อ แลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูลระหว่างบุคลากร	21.23 (38)	50.28 (90)	23.46 (42)	3.91 (7)	1.12 (2)	3.87	0.83	มาก
องค์กรของท่านจัดให้มี สิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องประชุม สื่อการ เรียนรู้ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	25.70 (46)	40.22 (72)	23.46 (42)	10.16 (19)	0	3.81	0.94	มาก
องค์กรของท่านมีการ นำเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT) มา ประยุกต์ใช้ในการ ส่งเสริมการเรียนรู้	15.64 (28)	40.78 (73)	39.66 (71)	3.91 (7)	0	3.68	0.78	มาก
รวม						3.79	0.77	มาก

3.3.6 ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่บุคลากรในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.25 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 28.49 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 18.44 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่บุคลากรในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก

ทุกคนในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 37.43 เห็นปานกลาง รองลงมาร้อยละ 31.84 เห็นด้วยมาก และร้อยละ 20.67 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่ทุกคนในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกัน ในระดับปานกลาง

บุคลากรในองค์กรมีความเอื้ออาทรต่อกัน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 35.75 เห็นด้วยมาก รองลงมาร้อยละ 34.08 เห็นด้วยปานกลาง และร้อยละ 19.55 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระดับการเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อการที่บุคลากรในองค์กรมีความเอื้ออาทรต่อกัน ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมเรื่องของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปฏิบัติ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับปฏิบัติ ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านบรรยากาศที่ เกื้อหนุน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
บุคลากรในองค์กรมี มนุษยสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน	18.44 (33)	45.25 (81)	28.49 (51)	6.70 (12)	1.2 (2)	3.73	0.88	มาก

ตารางที่ 4.21

องค์กรแห่งการ เรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ด้านบรรยากาศที่ เกื้อหนุน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
ทุกคนในองค์กรมี โอกาสในการพัฒนา ตนเองอย่างเท่า เทียมกัน	20.67 (37)	31.84 (57)	37.43 (67)	8.94 (16)	1.12 (2)	3.62	0.95	ปาน กลาง
บุคลากรในองค์กรมี ความเอื้ออาทรต่อ กัน	19.55 (35)	35.75 (64)	34.08 (61)	7.82 (14)	279 (5)	3.61	0.98	ปาน กลาง
องค์กรมีบรรยากาศที่ เอื้อต่อการส่งเสริม การเรียนรู้ของคนใน องค์กร	9.50 (17)	39.11 (70)	41.34 (74)	8.94 (16)	1.12 (2)	3.47	0.83	ปาน กลาง
รวม						3.61	0.821	ปาน กลาง

ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตส่วนกลางต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาความเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามลำดับ ดังนี้ ระดับนโยบาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาระดับบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และระดับปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

โดยภาพรวมกระบวนการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22
ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมแสดงระดับ
ความคิดเห็นของบุคลากรกรมสุขภาพจิตต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<u>ระดับนโยบาย</u>	3.92	0.711	มาก
- ด้านวิสัยทัศน์	3.92	0.711	มาก
<u>ระดับบริหาร</u>	3.61	0.625	ปานกลาง
- ด้านมุ่งเน้นคุณภาพ	3.70	0.732	ปานกลาง
- ด้านการทำงานเป็นทีม	3.67	0.823	ปานกลาง
- ด้านกลยุทธ์	3.65	0.745	ปานกลาง
- ด้านโครงสร้างที่เหมาะสม	3.53	0.636	ปานกลาง
- ด้านวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	3.52	0.690	ปานกลาง
<u>ระดับปฏิบัติ</u>	3.55	0.691	ปานกลาง
- ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	3.79	0.775	มาก
- ด้านบรรยากาศที่เกื้อหนุน	3.61	0.821	ปานกลาง
- ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรร่วมกัน	3.48	0.754	ปานกลาง
- ด้านการเพิ่มอำนาจ	3.43	0.861	ปานกลาง
- ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้	3.39	0.778	ปานกลาง
รวม	3.61	0.633	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่
องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้ศึกษาได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะเพิ่มเติม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 24 ราย ที่ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 13.41 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 179 ราย และพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ของประชากรทั้งหมด

เสนอแนะว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและการพัฒนาที่บุคลากร เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาร้อยละ 33.33 เสนอแนะว่าองค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 8.33 เสนอแนะว่าผู้นำควรให้การสนับสนุน มีนโยบายชัดเจน วางระบบ พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัยรวมทั้งมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และท้ายสุดร้อยละ 8.33 เสนอแนะว่าควรมีการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนบริการ และต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

จำนวน ร้อยละของข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กร
ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน (N = 24)	ร้อยละ
ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและการพัฒนาที่บุคลากร เพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	12	50.00
องค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง	8	33.33
ผู้นำควรให้การสนับสนุน มีนโยบายชัดเจน วางระบบ พัฒนาความรู้ให้มีความทันสมัยรวมทั้งมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง	2	8.33
ควรมีการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนบริการ และต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2	8.33
รวม	24	100.00

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนดให้เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มาเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีความสัมพันธ์กันดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ $\bar{X} = 3.41$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ $\bar{X} = 3.37$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.41	0.64	0.38	0.705
หญิง	136	3.37	0.70		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร $\bar{X} = 3.29$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร $\bar{X} = 3.22$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิด
องค์ความรู้ในองค์กร

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.29	0.73	0.55	0.585
หญิง	136	3.22	0.75		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง $\bar{X} = 3.48$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง $\bar{X} = 3.40$ และเมื่อทำ

การทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิด
การนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.48	0.76	0.68	0.496
หญิง	136	3.40	0.70		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เกิดการแบ่งปันความรู้ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ $\bar{X} = 3.23$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ $\bar{X} = 3.21$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการ
ให้เกิดการแบ่งปันความรู้

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.23	0.74	0.16	0.875
หญิง	136	3.21	0.80		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการความรู้ให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้ $\bar{X} = 3.58$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้ $\bar{X} = 3.55$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิด
คลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.53	0.77	2.28	0.78
หญิง	136	3.55	0.73		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับภาพรวมความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับภาพรวมความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากร พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ภาพรวมสูงสุด $\bar{X} = 3.41$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ภาพรวม $\bar{X} = 3.36$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับ
ภาพรวมความคิดเห็นต่อกระบวนการ
จัดการความรู้ของบุคลากร

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.41	0.63	0.45	0.654
หญิง	136	3.36	0.66		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับนโยบาย

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย $\bar{X} = 4.09$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย $\bar{X} = 3.87$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบายไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับระหว่างเพศ
กับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ระดับนโยบาย

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	4.09	0.68	1.84	0.067
หญิง	136	3.87	0.71		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร $\bar{X} = 3.66$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร $\bar{X} = 3.60$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับความคิดเห็น
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.66	0.53	0.55	0.581
หญิง	136	3.60	0.65		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ $\bar{X} = 3.57$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ $\bar{X} = 3.55$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับระหว่างเพศ
กับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.57	0.66	0.19	0.850
หญิง	136	3.55	0.70		

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับภาพรวมความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศของกลุ่มตัวอย่างกับภาพรวมความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความความคิดเห็นต่อการะบวนการจัดการความรู้ภาพรวมสูงสุด $\bar{X} = 3.66$ และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม $\bar{X} = 3.60$ และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วย t-test พบว่าไม่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33

จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างเพศกับภาพรวม
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	43	3.66	0.58	0.53	0.598
หญิง	136	3.60	0.65		

การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานกับกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากร

1. ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.162$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.277$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.674$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.226$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.065$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

18. ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.642$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

19. ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.743$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

20. ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมทรัพย์ความรู้ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.424$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการจัดการความรู้ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมทรัพย์ความรู้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

สรุปการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์
ในการทำงานกับภาพรวมภาพรวมความคิดเห็น
ต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากร

ตัวแปร	กระบวนการจัดการความรู้				
	ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้	ด้านการจัดการให้เกิดองค์ความรู้	ด้านการจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปปฏิบัติจริง	ด้านการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้	ด้านการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือศูนย์ทรัพยากรความรู้
อายุ	0.162	0.277	0.674	0.226	0.067
ระดับการศึกษา	0.175	0.711	0.126	0.127	0.988
ตำแหน่ง	0.678	0.500	0.849	0.408	0.649
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.127	0.065	0.642	0.743	0.424

การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบความมีนัยสำคัญโดยการหาค่า F-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร

1. ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.297$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.132$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10. ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.985$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับนโยบาย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.884$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

12. ความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.489$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับปฏิบัติ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35
สรุปการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์
ในการทำงานกับภาพรวมการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของบุคลากร

ตัวแปร	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		
	ระดับนโยบาย	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติ
อายุ	F = 1.877 P = 0.297	F = 1.707 P = 0.067	F = 1.617 P = 0.187
ระดับการศึกษา	F = 0.314 P = 0.731	F = 0.430 P = 0.651	F = 2.049 P = 0.132
ตำแหน่ง	F = 1.288 P = 0.246	F = 1.643 P = 0.107	F = 0.901 P = 0.526
ประสบการณ์ใน การทำงาน	F = 0.050 P = 0.985	F = 0.218 P = 0.884	F = 0.811 P = 0.489

$p < 0.05$

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลปรากฏการศึกษาตามลำดับดังนี้

กระบวนการจัดการความรู้ ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหารมากที่สุด รองลงมา ระดับปฏิบัติ และระดับนโยบาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.748, 0.778 และ 0.554 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยภาพรวม ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงว่า ด้านการจัดการให้เกิดการเรียนรู้มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระดับบริหารมากที่สุด รองลงมา ระดับปฏิบัติ และระดับนโยบาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.811, 0.798 และ 0.621 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยในภาพรวม กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.824 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแสดงว่า กระบวนการจัดการความรู้มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต

กระบวนการจัดการความรู้	องค์กรแห่งการเรียนรู้			
	ระดับนโยบาย	ระดับบริหาร	ระดับปฏิบัติ	ภาพรวม
การจัดการให้เกิดการเรียนรู้	r = 0.554 p=0.000**	r = 0.748 p=0.000**	r = 0.778 p=0.000**	r = 0.782 p=0.000*
การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร	r = 0.509 p=0.000**	r = 0.626 p=0.000**	r = 0.623 p=0.000**	r = 0.644 p=0.000*
การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง	r = 0.595 p=0.000**	r = 0.767 p=0.000**	r = 0.750 p=0.000**	r = 0.779 p=0.000*
การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้	r = 0.593 p=0.000**	r = 0.781 p=0.000**	r = 0.705 p=0.000**	r = 0.761 p=0.000*
การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้	r = 0.565 p=0.000**	r = 0.734 p=0.000**	r = 0.686 p=0.000**	r = 0.728 p=0.000*
ภาพรวม	r = 0.621 p=0.000*	r = 0.811 p=0.000*	r = 0.794 p=0.000*	r = 0.824 p=0.000*

* p < 0.05

** p < 0.01

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต ผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี ต่างๆ ได้ดังนี้

6.1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ ถือว่าเป็นวิธีการที่สำคัญในการรวบรวมองค์ความรู้จาก แหล่งความรู้ กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนใน องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และมุ่งสู่การพัฒนาคน งาน และองค์กร ให้มีความเอื้อต่อการทำงาน ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อ กระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดยมีความคิดเห็นต่อ กระบวนการจัดการความรู้รายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติ จริง การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร การจัดการให้เกิดการ แบ่งปันความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือชุมชนทรัพยากรความรู้มี ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดเท่ากับ 3.55 และการจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดเท่ากับ 3.22 ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับพิเชษ บัญญัติ (นัยนา กรุดนาค, 2548) ที่กล่าวไว้ว่ากระบวนการจัดการความรู้แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดการให้เกิดการเรียนรู้ (Learning) โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ใน องค์กร โดยเน้นการสกัดความรู้จากคนในองค์กร และการทำงานเป็นทีม จัดให้มีการเรียนรู้โดย การศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การอ่านและปฏิบัติจริง

2. การจัดการให้เกิดองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Organizing) คือการนำ ความรู้ที่สำคัญ และเป็นความรู้ที่มีความหลากหลาย ที่ได้จากคนในองค์กรมาผสมผสานให้ เกิดองค์ความรู้ ซึ่งนำไปปฏิบัติได้ในองค์กร

3. การจัดการให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง (Acting) คือการนำความรู้และ องค์ความรู้ขององค์กรมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ ทั้งนี้คนในองค์กรยอมรับ จึงจะสัมฤทธิ์ผลได้

4. การจัดการให้เกิดการแบ่งปันความรู้ (Sharing) คนในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็น ทีม ทุกคนย่อมมีความรู้ที่ซ่อนอยู่ในตนเอง เป็นถ่ายทอดความรู้ให้เป็นองค์ความรู้ขององค์กร แต่

ถ่ายทอดความรู้จะต้องอาศัยผู้อำนวยความสะดวก (KM Facilitators) จะต้องมีความรู้ที่แบ่งปันความรู้เล่าสู่กันฟัง เกิดเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice)

5) การจัดการให้เกิดคลังความรู้หรือทรัพย์สินความรู้ (Assets) เมื่อมีการสร้างความรู้ได้ดี ก็นำมารวบรวมไว้ในคลังความรู้ขององค์กร เช่น ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เว็บไซต์ขององค์กร

และสอดคล้องกับ ดร.ณี ไรเปียม (2547) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการความรู้ของสำนักงานกฤษฎีกา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ข้อค้นพบแนวทางในการจัดการความรู้ว่าควรมีการจัดกิจกรรมตามกระบวนการจัดการความรู้ตามกรอบแนวคิดที่กำหนด

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการจัดการความรู้ กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เรื่องการจัดการความรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กรทำให้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่คนในองค์กรได้พัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริงและยังเป็นองค์กรที่ยอมรับและเอาใจใส่ต่อความคิดใหม่ ๆ นอกจากนั้นยังเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลในองค์กรเรียนรู้ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 โดยมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย ระดับบริหาร และระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับนโยบายมีความคิดค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.92 ระดับปฏิบัติการมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.55 ความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับ นฤมล คงผาสุข (2548) ทำการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลรามันที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลรามัน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงพยาบาลรามัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ได้แก่ โครงสร้างที่เหมาะสมและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย เทคโนโลยีสนับสนุนและการสร้างและถ่ายทอดความรู้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และบรรยากาศสนับสนุนมีความสัมพันธ์

ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ Marquardt and Reynolds (1994 อ้างถึงใน คันธรส แสงวงศ์, 2549) ที่กล่าวว่าไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะดังนี้

1) โครงสร้างที่เหมาะสม ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไปมีลักษณะ ยืดหยุ่น คล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงาน ในตำแหน่งที่ยืดหยุ่นต่อการจัดตั้งที่มทำงานได้ ซึ่งในอนาคตอาจต้องใช้สมรรถนะ (Competencies) แทน Job description

2) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร Learning Organization จะไม่รู้จักคำว่า “ทดสอบแล้วล้มเหลว” ตราบเท่าที่มีการศึกษาเรียนรู้จากการกระทำนั้นๆ พนักงานจะมีนิสัยใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ต่อกันฉันท์มิตรมีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และได้รับการสนับสนุนด้านการเงินและขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร

3) การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ Learning Organization จะเปิดโอกาสให้พนักงานมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกที่ต้องพึ่งพิงคนอื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลลงดงาม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และผลักความรับผิดชอบและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาไปสู่ระดับล่างสุดให้มากที่สุด

4) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงแสดงท่วงทีในธุรกิจของตนให้มีนัยสำคัญแก่สังคมเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งจะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5) ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ และมีหน้าที่สร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของ R & D หรือ D & C (copy & development) ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทเสริมสร้างความรู้เรียนรู้จากส่วนอื่นฝ่ายอื่นจากเครือข่ายสายสัมพันธ์ ติดต่อกันผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน

6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ - ประมวล - ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องสร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) เทียบเคียงกับการทำงานของสมองมนุษย์ ทำให้การฝึกอบรมในอนาคตจะรวดเร็ว สั้นกระชับ เป็นที่น่าสนใจ ประยุกต์ใช้ได้

7) มุ่งเน้นคุณภาพ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าทางสายตาของผู้รับบริการโดยไม่มีคำว่าต่อรองคุณภาพเสมือนหนึ่งศาสนาที่ได้รับการยอมรับโดยไม่ข้อกังขา

8) ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ Learning Organization จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการและประเมินผล ผู้จัดการบริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลอง เกื้อหนุนมากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9) มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเท่าเทียมเสมอภาค ให้ความเป็นอิสระสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

10) มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม (synergy) เครือข่ายทรัพยากรต่างๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีม บุคคลภายนอกทีมสร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างรวดเร็วยืดหยุ่นขึ้นและฉลาดขึ้น

11) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้มีกระบวนการจัดการความรู้ที่ดีอย่างทั่วถึงซึ่งนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในระดับบริหารมากที่สุด รองลงมาระดับปฏิบัติ และระดับนโยบาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คำนวณได้ เท่ากับ 0.811 0.798 และ 0.621 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยในภาพรวม กระบวนการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ คำนวณได้ เท่ากับ 0.824 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่าการบริหารองค์กรถือว่ามีผลต่อการพัฒนาองค์เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Ceppeteli (1995 อ้างถึงใน สนาม บินชัย, 2550) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงพยาบาล Vemont ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย 15 แห่ง พบว่า การนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้ และมีการปฏิบัติตาม ทำให้วัฒนธรรมในองค์กรมีการ

เปลี่ยนแปลงไปในทางบวก มีการแลกเปลี่ยนการร่วมกัน แก้ไขปัญหาร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ซึ่งผู้บริหารมีส่วนร่วมทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่มีการสนับสนุนเวลาในการ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ ทำให้เห็นว่ากระบวนการ จัดการความรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน เนื่องจาก หากต้องการให้ บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาดตนเอง มีความใฝ่รู้ อีกทั้งยังสามารถถ่ายทอดความรู้ หรือ แลกเปลี่ยนความรู้สู่เพื่อนร่วมงานได้นั้น จำเป็นที่องค์กรต้องมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ โดย อาจกำหนดวิสัยทัศน์ มีการจัดโครงสร้างที่สอดคล้องกับนโยบาย และสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อ การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้กรมสุขภาพจิต ถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มี บทบาทในการลดการเกิดปัญหาสุขภาพจิตสำหรับประชาชนทั่วไป โดยมีการดำเนินการทั้งในเชิง นโยบาย (Policy) และการปฏิบัติ (Action) ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาดตนเองทางด้าน ความรู้ให้เกิดความทันสมัยอยู่เสมอ