

## ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสิ่งที่สะท้อนปัญหาอุปสรรค

1. วัฒนธรรมองค์กรจะเห็นว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นขององค์กรหนึ่งๆหรือบ้านหลังหนึ่งหากการพูดคุยติดต่อสื่อสารการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในบ้านยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพออยู่กันแบบห่างเหินไม่อยากเสวนาพูดคุยกันเพียงไม่กี่คำความไว้วางใจกันอยู่ในระดับต่ำมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีบรรยากาศเหล่านี้เป็นสัญญาณอันตรายที่บ่งบอกถึงสุขภาพขององค์กรแต่หากคนในองค์กรยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองบางด้านที่เป็นอุปสรรคออกไปพูดคุยกันมากขึ้นก็จะทำให้มีความเข้าใจกันในระดับลึกการพูดคุยกันจะมีความหมายไม่ใช่โครงสร้างองค์กรแบบต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ

2. บุคลากรการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะต้องไม่เกิดบนพื้นฐานของการบังคับปัญหาอันเกิดจากตัวบุคลากรเช่นผู้รู้ไม่อยากถ่ายทอดเพราะเกรงว่าเมื่อถ่ายทอดไปแล้วจะไม่เหลืออะไรตนจะหมดความสำคัญหรือฝ่ายผู้เรียนรู้ไม่ยอมรับในตัวผู้ถ่ายทอดหรือคนในองค์กรขาดความกระตือรือร้นเนื่องจากโดยทั่วไปแล้วพบว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะเฉื่อยชาหรือมีความกระตือรือร้นลดน้อยลงตามอายุที่สูงขึ้นบุคลากรบางคนไม่ชอบความเปลี่ยนแปลงอาจจะเป็นปัญหาสะสมที่พบได้บ่อยในหน่วยงานราชการและต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยนพอสมควร

3. ระบบความดีความชอบอาจไม่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้เพราะหากคนในองค์กรมองว่าความรู้เป็นอาวุธส่วนตัวสำหรับใช้ในการต่อสู้แข่งขันกับเพื่อนร่วมงานบางแห่งพนักงานใช้ความรู้ที่มีเป็นเครื่องต่อรองกับผู้บริหารด้วยเหตุนี้เพื่อสร้างเสริมแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจอาจจัดให้มีรางวัลที่เป็นนามธรรมแก่หน่วยงานที่มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นการประกาศยกย่องชมเชย เป็นต้น

4. ด้านการเรียนรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับการยอมรับความผิดพลาดเนื่องจากสังคมวัฒนธรรมเรามองว่าความผิดพลาดเป็นเรื่องไม่ดีต้องหลีกเลี่ยงหรือถ้าเกิดขึ้นแล้วก็ต้องปกปิดมิดชิดไม่มีการให้ความรู้เราจึงได้เรียนรู้จากมุมมองด้านเดียวคือมุมมองด้านความสำเร็จโดยไม่ได้เรียนรู้ว่าก่อนจะมีความสำเร็จต้องผ่านสิ่งใดมาบ้างไม่เคยเรียนรู้ว่าอะไรผิดควรหลีกเลี่ยงหรือมาวิเคราะห์กันว่าเราจะตอบสนองต่อปัญหาอย่างไร