

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2554

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2554

สุนิสา ตีเรกมงามงคล. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.รักษพงษ์ วงศาโรจน์

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากร กับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์การความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี และมีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4) โดยบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อผู้และความพยายาม ในระดับสูง และมีการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งบุคลากรมีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับสูง และบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา อยู่ในระดับดี

ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 17 ปีขึ้นไป และกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 8 ปี

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านความอดทน ต่อผู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง และต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน

RELATIONSHIPS BETWEEN SELF-DEVELOPMENT, WORKING ENVIRONMENT AND
LEARNING ORGANIZATION AS PERCEIVED BY EMPLOYEES OF CROWN PROPERTY BUREAU



Present in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

March 2011

Sunisa Dilakemahamongkon. (2011). *Relationships between Self-Development, Working Environment and Learning Organization as perceived by employees of Crown Property Bureau*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Rugphong Vongsaroj (Ph.D)

This research aims to study the Self-Development and working environment relating to learning organization in Crown Property Bureau. The sample groups of the research are 300 employees in the Crown Property Bureau. The questionnaires are used as the tool for data collection. The Statistics used for analyzing are Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent T-Test, One-Way Analysis of Variance and Correlation Coefficient Analysis.

The results reveal that the most of the samples are female, aged between 30 to 39 years, educated at Bachelor Degree, working at M1 – M4 Level with less than or equal 8 years of working experience. They have self-development in term of desire to learn, self-diagnosis, set goals, finding appropriate resource, recruit of other people, strickability and perseverance at high level and they have self-development in term of evaluation at moderate level. Moreover, employees have perception of learning organization in term of personal mastery, mental models, shared vision, team learning and system thinking at high level. They also express their opinion toward the working environment in the aspect of Psychological Environment, Social and Psychological Environment at good level.

The results of hypothesis test found that the employees with lower than Bachelor degree education background has opinion toward the state of learning organization of the bureau in term of shared vision higher than those graduated higher than bachelor degree. The employees having work experience 9 – 16 years has opinion toward the state of learning organization in term of share vision lower than those have work experience more than 17 years and less than 8 years.

The employees' opinion to their self-development in term of desire to learn, self-diagnosis, set goals, finding appropriate resource, strickability and perseverance, evaluation and their opinion toward working environment in all aspect are positively correlated to 5 elements of learning organization.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
ของ สุณิสา ดิเรกมงามงคล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.รักษพงษ์ วงศาโรจน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.รักษพงษ์ วงศาโรจน์)

.....กรรมการสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสารนิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติมา สังข์เกษม)

วันที่เดือน มีนาคม พ.ศ.2554

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.รักษพงศ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาเสียสละให้คำแนะนำที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จรรยาวัจนกิจครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และรองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ที่เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขคุณภาพเครื่องมือของการวิจัยในครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มอบวิชาความรู้อันเป็นทุนชีวิตให้แก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ซึ่งให้ชีวิต ความรัก อบรมสั่งสอน และให้แง่คิดดีดีในการใช้ชีวิต อีกทั้งขอขอบใจ น้องสาลี และน้องเยลลี่ น้องสาวที่น่ารักทั้งสองคน ที่เป็นกำลังใจให้พี่สาวคนนี้ และที่ขาดไม่ได้ คือ ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร และพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถาม และให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และเป็นกำลังใจมาให้ตลอด ตลอดจนเพื่อนๆและคณะเจ้าหน้าที่ ที่ MBA ที่คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

สุนิสา ดิเรกมงามงคล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของงานวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมุติฐานในการวิจัย.....	10
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	39
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	45
ภาพรวมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์.....	73
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร.....	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	80
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน.....	86
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	115
สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	115
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	118
อภิปรายผลการวิจัย.....	123
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....	129
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	132
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
ภาคผนวก ข.....	145
ภาคผนวก ค.....	148
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	150

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การเปรียบเทียบระหว่างองค์การแบบดั้งเดิมกับองค์การแห่งการเรียนรู้	16
2 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร.....	73
3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในเรื่องระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ที่จัดรวมกลุ่มใหม่.....	75
4 การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.....	76
5 สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.....	80
6 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.....	83
7 ผลการทดสอบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบ ความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ ระหว่าง บุคลากรที่เพศแตกต่างกัน.....	87
8 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงอายุต่างๆ	90
9 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกลุ่มช่วงอายุต่างๆ.....	90
10 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ.....	92
11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ.....	93
12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ระหว่างบุคลากรกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ เป็นรายคู่.....	93
13 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ.....	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ.....	96
15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ เป็นราย.....	97
16 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ.....	99
17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ.....	100
18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.....	101
19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.....	106
20 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	110

ภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ตัวแบบระบบองค์การแห่งการเรียนรู้.....	22
2 ขบวนการของการรับรู้.....	46



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวที่เพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง องค์กรที่จะสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้จะต้องสามารถเรียนรู้ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรจะสามารถเรียนรู้ได้ก็ต้องอาศัยสมาชิกทุกคนภายในองค์กรที่จะช่วยในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสมาชิก ตลอดจนสร้างสรรค์กระบวนการหรือวิธีการในการทำงานในลักษณะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับตนเองและองค์กร โดยลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว เป็นแนวคิดทางการบริหารองค์กรที่เรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หรือ “Learning Organization” ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2491 มีหน้าที่ดูแลรักษาและบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ นอกจากนั้นยังสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ สาธารณะกุศลต่างๆ ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านพื้นที่ ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

ตลอดเวลาที่ผ่านมาสำนักงานทรัพย์สินฯ ซึ่งมีภาพลักษณ์ของการเป็นองค์กรของแผ่นดิน จึงได้รับความคาดหวังจากสังคมสูงกว่าองค์กรปกติทั่วไป โดยเฉพาะภารกิจด้านการบริหารจัดการ อสังหาริมทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มชนทุกระดับ ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ซึ่งการบริหารจัดการ และการแก้ไขปัญหาในแต่ละกรณีก็มีวิธีการแตกต่างกันออกไป จึงจำเป็นต้องประมวลความรู้ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาในอดีต พร้อมกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในปัจจุบัน เพื่อรวบรวมเป็นองค์ความรู้สำหรับกำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้นในอนาคต

นอกจากนี้ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สามารถคาดเดาได้ การตั้งรับจึงไม่สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงได้ สำนักงานทรัพย์สินฯ จึงใช้วิธีการบริหารจัดการเชิงรุก ซึ่งต้องใช้การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะในการสร้างสรรค์ ดังนั้นสำนักงานทรัพย์สินฯ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร จึงได้ปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งการพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ผ่านการทำงานเป็นทีม และการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับกลุ่มถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญ เพราะถ้าองค์กรปราศจากบุคลากรที่ใฝ่การเรียนรู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองแล้ว ก็เป็นการยากที่องค์กรก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็สามารถเป็นทั้งเครื่องสนับสนุน และขัดขวางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคคลได้อีกด้วย ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาการพัฒนาตนเองของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งงานศึกษานี้ได้ทำการศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนานโยบายขององค์กร พัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้ “ความรู้” เป็นรากฐานในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง อันได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคคล ความอดทนต่อผู้ และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ความสำคัญของงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สามารถนำผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายขององค์การ เพื่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สามารถนำผลการศึกษาวิจัย มาใช้ในการปรับปรุงและส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อให้เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
3. กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สามารถนำผลจากการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร ให้มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
4. องค์การที่ต้องการจัดการองค์การ แบบองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถนำผลการศึกษาวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมแก่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 985 คน (แหล่งที่มา : กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์; ข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ทั้งนี้สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 580-581) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก 5% เท่ากับ 15 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แล้วใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แล้วเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลในแต่ละฝ่าย ให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

1.1.2.2 30 – 39 ปี

1.1.2.3 40 – 49 ปี

1.1.2.4 50 ปีขึ้นไป

1.1.3 วุฒิการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรี

1.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.1.4 ระยะเวลาการทำงาน

1.1.4.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี

1.1.4.2 9 – 16 ปี

1.1.4.3 17 – 24 ปี

1.1.4.4 25 – 32 ปี

1.1.4.5 33 ปีขึ้นไป

1.1.5 ระดับตำแหน่ง

1.1.5.1 ลูกจ้าง (ล.1 – ล.3)

1.1.5.2 พนักงาน (ป.1 – ป.5)

1.1.5.3 เจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4)

1.1.5.4 หัวหน้าแผนก (บ4 – บ.5) หรือผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป

1.2 การพัฒนาตนเอง

1.2.1 ความปรารถนาในการเรียนรู้

1.2.2 การวินิจฉัยตนเอง

1.2.3 การกำหนดเป้าหมาย

1.2.4 การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2.5 การสรรหาบุคคล

1.2.6 ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม

1.2.7 การประเมินผลด้วยตนเอง

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.3.2 สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หมายถึง องค์การที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พ.ศ.2479 พ.ศ.2484 และพ.ศ. 2491 ให้มีหน้าที่ดูแลรักษาบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และพร้อมให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์สุขของพสกนิกร และสังคมไทย

2. บุคลากร หมายถึง ลูกจ้าง พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ คือ

2.1 ผู้บริหาร ระดับ อ. หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ

2.2 ผู้บริหาร ระดับ จ. หมายถึง ผู้บริหารระดับกลาง ปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้ากอง

2.3 ผู้บริหาร ระดับ บ. หมายถึง ผู้บริหารระดับต้น ปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าแผนก ระดับ บ.4 และ บ.5

2.4 เจ้าหน้าที่ ระดับ บ. หมายถึง เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ต่างๆ มี 4 ระดับ คือ บ.1, บ.2, บ.3 และบ.4

2.5 พนักงาน ระดับ ป. หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานตำแหน่งพนักงานต่างๆ มี 5 ระดับ คือ ป.1, ป.2, ป.3, ป.4 และป.5

2.6 ลูกจ้าง ระดับ ล. หมายถึง ลูกจ้างปฏิบัติงานระดับ ล. ปฏิบัติงานตำแหน่งคนขับรถ คนงาน นักรการ เป็นต้น มี 3 ระดับ คือ ล.1, ล.2 และล.3

3. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ หมายถึง การที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีบุคลากรที่ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคลากรในระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการแตกแขนงของความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ซึ่งบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

3.1 การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

3.2 การมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental models) หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความเข้าใจในงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ และมีความสามารถที่จะพัฒนาความคิด ความเชื่อ ของตนให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนไปของโลก โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัย

3.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การ มีการรับรู้ และเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนในองค์การสามารถเดินไปในทิศทางเดียวกันได้

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การที่บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีม และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้การประสานงานร่วมกัน

3.5 การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ (System thinking) หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีแนวคิดแบบองค์รวม มีทัศนวิสัยการมองผลของงานได้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถทำความเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ทั้งในภาพรวม และในส่วนย่อย

4. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้น ด้วยการเสริมสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งมี 7 ขั้นตอน คือ

4.1 **ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to learn)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์การ

4.2 **การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

4.3 **การกำหนดเป้าหมาย (Set goals)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการสำรวจถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง มีการกำหนดระยะเวลาในการวัดความก้าวหน้าของตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4.4 **การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พยายามศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้

4.5 **การสรรหาบุคคล (Recruit of other people)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ

4.6 **ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and perseverance)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีความพากเพียร พยายาม มานะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ท่วมท้นเวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

4.7 **การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)** หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่สนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 2 องค์ประกอบ คือ

5.1 **สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)** หมายถึง การที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีสถานที่ทำงานที่มีความพร้อมด้านแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ห้องปฏิบัติงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน และเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ

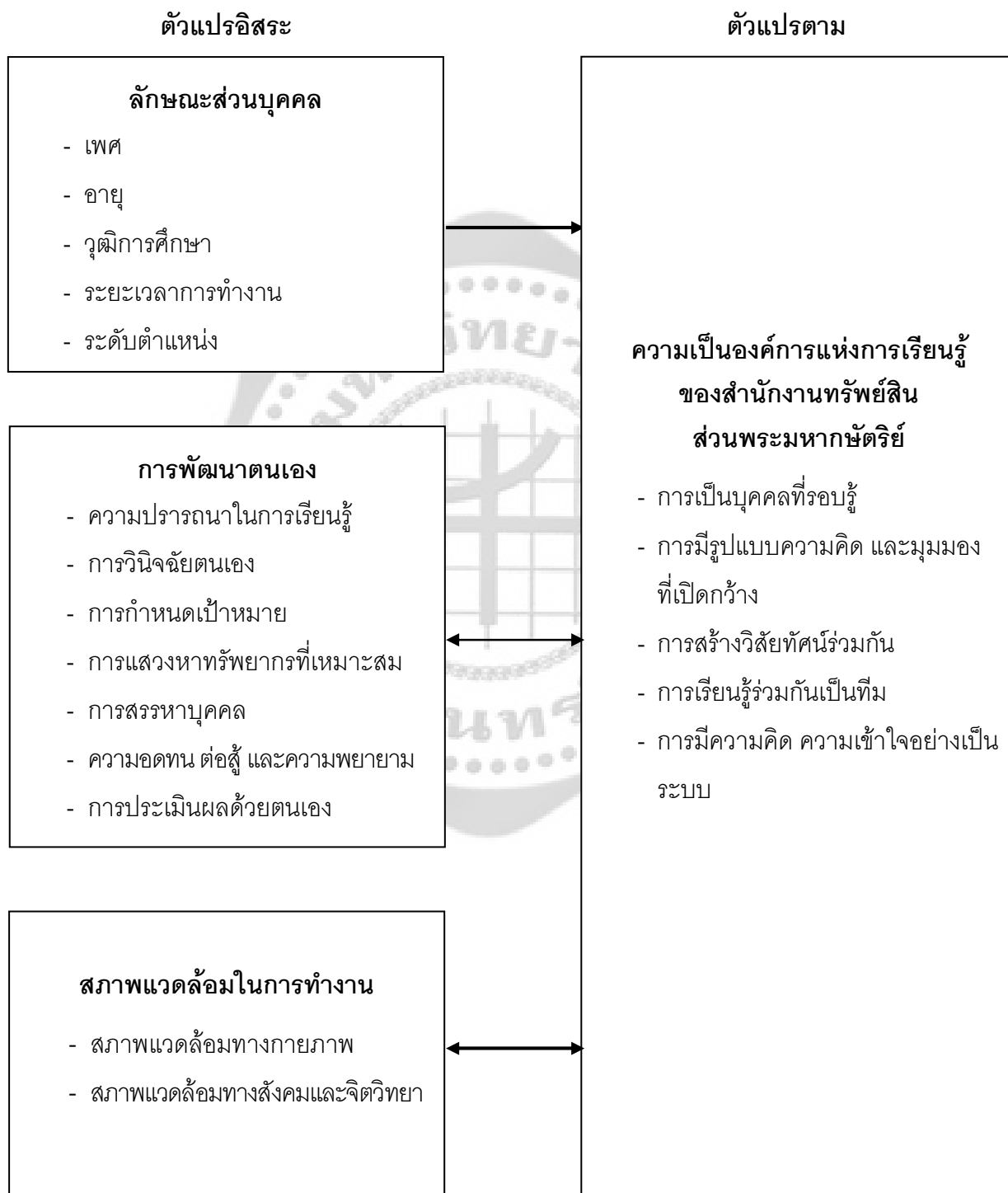
5.2 **สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา (Social and Psychological Environment)** หมายถึง การที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น มีความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน สามารถทำงานข้ามสายงานได้อย่างคล่องตัว,

มีบรรยากาศที่เน้นบุคคล มีความเอื้ออารีต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน สามารถไว้วางใจซึ่งกันและกันได้, ฝ่ายจัดการขององค์กร มีปรัชญาและเจตคติที่สนับสนุนให้บุคคลกล้าแสดงออก กล้าทดลอง กล้าเสี่ยง โดยมีเจตคติต่อการทำผิดว่าเป็นการเรียนรู้, มีการกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร และร่วมกันปฏิบัติตามนโยบายนั้น เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกัน รวมทั้งมีการสื่อสารที่คล่องตัว สามารถเผยแพร่ข่าวสารระหว่างบุคคลได้อย่างสะดวก และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้ง่าย



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน
2. การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
5. ภาพรวมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

1.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่มีความรู้เป็นฐาน และมีการพัฒนาการทางความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถที่ไม่เพียงแต่การเรียนรู้ แต่ถือว่าเป็น "Learning to Learn" ตามคำนิยามของ Peter Senge แห่ง Sloan School of Management, MIT ซึ่งอธิบายนิยามของคำว่า "พัฒนา" (Development) ไว้ด้วย ว่าหมายถึง การปรับตัวโดยปราศจากความสูญเสียเอกลักษณ์ที่เป็นปัจจัยหลักสำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงสรุปได้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ แนวทางหลักที่เป็นศิลปะของการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์การ โดยรักษาทิศทางและคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ขององค์การ (โกศล ดีศีลธรรม. 2546: 7 อ้างอิงจาก Senge. 1990)

เซงกี (Senge. 1990) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่เพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่พวกเขาต้องการ ที่ซึ่งรูปแบบใหม่ของการคิดถูกทำให้เติบโตขึ้น ที่ซึ่งความปรารถนาจะร่วมกันถูกกำหนดขึ้น และที่ซึ่งบุคคลกำลังค่อยๆ เรียนรู้สิ่งทั้งหมดไปด้วยกัน

เพดเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดล (Pedler; Burgoyne; & Boydel. 1991) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน โดยองค์การมีการปฏิรูปและปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคน เกิดการเรียนรู้ และใฝ่ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง

กาวิน (Garvin. 1993) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ และถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้ และความรู้ใหม่ๆ

คิม ดี เอส (Kim, D.H. 1993. อ้างอิงจาก วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544: 59) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเพิ่มพูนความสามารถขององค์การ เพื่อให้บังเกิดการกระทำที่มีประสิทธิผล

รอส อาร์ สมิท โรเบิร์ต และไคลเนอร์ (Ross, R. Smith; Robetts, C.; & Kleiner, B. 1994. อ้างอิงจาก วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544: 59) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การทดสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และเป็นการแปรเปลี่ยนประสบการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งองค์การ และตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายหลักขององค์การ

เบอ์เน็ต ซี เค (Banett, C.K. 1994. อ้างอิงจาก วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544: 58) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการกระทำและผล จากนั้นนำเข้าสู่ งานกิจกรรมปลูกฝังไว้ใน “ความทรงจำ” ขององค์การ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทั้งหลายของผู้เรียนรู้ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

มาร์ควาร์ท (Marquardt. 1996) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างเต็มพลังของสมาชิกในการรวบรวม จัดการ และใช้ความรู้เพื่อผลสำเร็จขององค์การ และแปลงสภาพไปเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องขององค์การ อีกทั้งให้อำนาจบุคลากรทั้งใน และนอกองค์การ ในการเรียนรู้งานที่ทำ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และเพิ่มผลผลิต

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551: 146) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์การที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

เจษฎา นกน้อย และคนอื่นๆ (2552: 7) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์การ ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา และการถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเป็นการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

1.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

ในสภาพแวดล้อมปกติ องค์การอาจมีเวลาในการรับมือกับการแข่งขันได้ แต่เมื่อสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก็เป็นสิ่งที่ไม่สามารถคาดเดาได้ การตั้งรับ (Reactive) จึงไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ หากองค์การต้องการประสบความสำเร็จ องค์การจะต้องใช้วิธีเชิงรุก (Proactive) ซึ่งต้องใช้เวลาเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรในองค์การสามารถที่จะเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่ง มีการอุทิศตนและสามารถที่จะเรียนรู้ได้ในทุกระดับขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นหนทางเดียวที่จะรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ได้ โดยเป็นองค์การของผู้ทำงาน ที่ทรงความรู้ (ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. 2547: 54) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า คนที่มีความรู้จะกลายเป็นคนกลุ่มใหม่ที่ทรงพลังในองค์การ และตลาดแรงงาน อันเนื่องมาจากการมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะตน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และยกระดับความรู้ของบุคลากร และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นในองค์การ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้นั่นเอง (Porter. 1990; McCalman; & Paton. 1992; Rhinesmith. 1994; สมบัติ กุสุมาวดี. 2541)

ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ โดยการนำความรู้ที่ได้หรือแนวคิดใหม่ๆ ที่ได้ภายในองค์การไปใช้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และควมมีประสิทธิภาพขององค์การต่อไป รวมถึงนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อีกด้วย การนำเอาเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยให้ผู้บริหารบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรในบรรยากาศแห่งการเรียนรู้มีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีเหตุผล มีความเต็มใจที่จะยอมรับและทำตามนโยบาย กลยุทธ์ขององค์การ และประการสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ก็คือ เป็นการคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ แผนและกลยุทธ์ทางธุรกิจ รวมถึงความคิดใหม่ที่ช่วยในการพัฒนาสินค้า และบริการขององค์การเพื่อสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2551: 149-150)

1.3 ลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การโดยทั่วไป ทั้งนี้ เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นแรงเร้า และจูงใจสมาชิกทุกคนในองค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพทั้งของตนเอง ทีมงาน และองค์การให้สามารถปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จลุล่วง และบรรลุผลตามความมุ่งหมาย เฉษฐา นกน้อย (2552: 9-12) กล่าวว่่าองค์การแห่งการเรียนรู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนในองค์การจะมีลักษณะนิสัยที่ใฝ่รู้ องค์การมีการสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ

รวมทั้งมีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน

2. โครงสร้างองค์กรมีสายการบังคับบัญชาน้อย ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานได้ง่าย อีกทั้งการบริหารงานจะอิงกับสมรรถนะ (Competencies) ของบุคลากรมากกว่าการอิงกับคำอธิบายรายละเอียดงาน (Job Description)

3. มีการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับล่าง รวมถึงมีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบให้พนักงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และดำเนินการในงานที่อยู่ในข่ายความสามารถและความรับผิดชอบ ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงานด้วยอีกทางหนึ่ง

4. ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงตลอดถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดไม่ว่าจะในสถานการณ์ใดๆ รวมถึงสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างมั่นคง

5. มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นและก่อให้เกิดการแพร่กระจายของความรู้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ เทคโนโลยีใหม่ๆ จะนำมาซึ่งทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งนับเป็นโอกาสในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์กร

6. มุ่งเน้นคุณภาพของผลงาน ผลลัพธ์ตามความต้องการ และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งหมายความว่า องค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป แตกต่างจากองค์กรแบบเดิมๆ ซึ่งมักย่ำอยู่กับที่ อีกทั้งการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใดๆ ก็มักเป็นไปด้วยความยากลำบาก

7. มีการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เช่น การให้พนักงานทุกคนมีอิสระในการคิด การแก้ปัญหา รวมถึงการตัดสินใจ โดยใช้แนวทางประชาธิปไตย อันเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ หรือนวัตกรรมให้กับองค์กร

8. มีการทำงานเป็นทีม โดยการเน้นให้พนักงานรับรู้เป้าหมายร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาทและหน้าที่ตน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น รวมถึงการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน อันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

9. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงาน องค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรแทนที่จะมา

จากการกำหนดของผู้บริหารดังเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของ ก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

10. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ทำให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นตัวพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน หรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการสอนหรือการชี้แนะก็ตาม ได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน และทำความรู้จักกันมากขึ้น

11. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งจากภายใน อันหมายถึงขององค์กรเอง และจากภายนอก อันหมายถึงขององค์กรอื่น รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี อันอาจหมายถึงการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรก็เป็นได้

12. การไม่เพิกเฉยต่อความผิดพลาด แต่จะนำมาพิจารณาและดำเนินการแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติที่ดีกว่า นอกจากนี้ยังพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อหารูปแบบใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และไม่สิ้นสุด

ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ (2547: 55) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นองค์กรที่มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึ่งพอกับความสำเร็จที่มีอยู่ สมาชิกในองค์กรต้องมีการขวนขวายหาความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งองค์กรแบบนี้จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ (Lussier, 2044: 444-445)

1. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นถึงคุณค่าของการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรม มีความยืดหยุ่นในการทำงาน

2. มีการสนับสนุนอย่างชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง

3. มีกลไกและโครงสร้างในการสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรในระดับล่างมีโอกาสในการเสนอความคิด

4. มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร และความรู้ให้กับบุคลากรทุกคนที่ต้องการ ขณะเดียวกันบุคลากรทุกคนจะได้รับการสนับสนุนให้มีการนำข้อมูล และความรู้ที่ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

5. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ เช่น ในบริษัท 3M จะอนุญาตให้บุคลากรทุกคนใช้เวลาในการทำงานร้อยละ 15 ไปกับการทดลองประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่ตนชอบโดยใช้ทรัพยากรของบริษัท

6. มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรในการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงวิธีการในการทำงาน

7. มีการเน้นถึงผลการทำงานในระยะสั้น และระยะยาวขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

8. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และวิธีการที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยไม่กลัวความล้มเหลว

ในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์การส่วนใหญ่จะเน้นการบังคับบัญชาแบบบนลงล่าง เพื่อให้ง่ายต่อการบริหาร แต่ปัจจุบันองค์การในรูปแบบนี้จะถูกแทนที่ด้วยองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์การแบบดั้งเดิมดังตารางแสดงการเปรียบเทียบ (ตาราง 1) ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างองค์การแบบดั้งเดิมกับองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแบบดั้งเดิม (เน้นประสิทธิภาพ)	องค์การแห่งการเรียนรู้ (เน้นการเรียนรู้)
- สภาพแวดล้อมคงที่	- สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง
- โครงสร้างองค์การแบบบนลงล่าง	- โครงสร้างองค์การแบบแนวราบ
- กลยุทธ์ถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง	- กลยุทธ์ถูกกำหนดโดยบุคลากรทุกระดับและมีการเปรียบเทียบกับองค์การอื่นๆ
- การตัดสินใจแบบรวมอำนาจ	- การตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ
- การแบ่งแยกการทำงานอย่างชัดเจน	- บทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น
- มีวัฒนธรรมขององค์การที่เข้มแข็งแต่ไม่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง	- มีวัฒนธรรมขององค์การที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- การสื่อสารแบบบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา	- การสื่อสารจะมีลักษณะเป็นเครือข่ายและเปิดเผย

ที่มา: ภาววัฒน พันธ์ุแพ. (2547, กันยายน-ธันวาคม). ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 24(3): 56.

องค์การแบบดั้งเดิมจะมีลักษณะคล้ายกับรูปปิรามิด โดยมีผู้บริหารระดับสูงอยู่ด้านบน บุคลากรทุกคนจะอยู่ด้านล่าง คล้ายกับการจัดองค์การเมื่อ 100 ปีก่อน ซึ่งจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง องค์การแบบดั้งเดิมจะทำให้เกิดความห่างเหินระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ทำให้เกิดกำแพงระหว่างหน่วยงานต่างๆ ไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกปัจจุบัน องค์การเป็นจำนวนมากได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์แบบแนวราบ ที่เน้นกระบวนการทำงานมากกว่าการทำหน้าที่ตามหน่วยงาน อย่างไรก็ตามองค์การส่วนใหญ่กำลังอยู่ในระหว่างการปรับโครงสร้างองค์การให้เป็นแนวราบมากยิ่งขึ้น (Daft. 1999: 212)

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 165-170) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่มีศักยภาพที่สามารถยืดหยุ่นในการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา องค์การก็เหมือนกับบุคคลที่ต้องเรียนรู้อยู่เสมอไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ด้วยดีอย่างถาวร

Peter Senge ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ (จงชัย สมบูรณ์. 2549:169 -170; อ้างอิงจาก Peter Senge. 1994) ดังนี้

1. ทุกคนเห็นด้วย และยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. แต่ละคนจะละทิ้งวิธีการคิดแบบเก่าตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่เคยใช้ในการแก้ปัญหา อยู่ประจำ
3. สมาชิกทุกคนต้องคิดถึงกระบวนการขององค์การในเชิงภาพรวม โดยกิจกรรม ภารกิจ หน้าที่ ตลอดจนการดำเนินงานทั้งหลายจะเกี่ยวข้อง และเป็นสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

4. สมาชิกใช้วิธีสื่อสารต่อกันอย่างเปิดเผยทุกทิศทาง ทั้งในแนวตั้ง และแนวนอน โดยปราศจากความรู้สึกไม่ดีต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ หรือการลงโทษแต่อย่างใด

5. สมาชิกจะลดละต่อสิ่งที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัวของแผนก หรือของกลุ่มตนให้น้อยลง แต่จะหันมาทำงานร่วมกันเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์การ

การที่องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีวิสัยทัศน์ นอกจากเป็นเครื่องชี้นำอนาคตขององค์การแล้วยังช่วยแก้ไขในการปรับเปลี่ยนแนวคิดแบบเก่าอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่

1. การคิดและปฏิบัติแบบแยกส่วน (Fragmentation) ที่เคยยึดหลักความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง จึงเกิดแบ่งเป็นแผนกหรือฝ่ายซึ่งอิสระไม่ขึ้นต่อกัน เกิดเป็นกำแพงขวางกั้นการร่วมมือช่วยเหลือที่ควรมีต่อกัน ทำให้งานขาดประสิทธิภาพและสิ้นเปลืองเพราะใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อนกัน

2. แนวคิดเก่าเน้นที่การแข่งขัน (Competition) มากเกินไปจนเสียหายต่อการร่วมมือกันทำงาน

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเฉพาะซึ่งแตกต่างไปจากองค์การแบบเดิมๆ ที่มีมาตั้งแต่อดีต ทั้งด้านวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของบุคลากร โครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน การสนับสนุนเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนรู้ภายในองค์การ การมุ่งเน้นคุณภาพของผลงานตามความต้องการของลูกค้า รวมทั้งมีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

1.4 การเรียนรู้ขององค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้ขององค์การ

การเรียนรู้ (Learning) โดยทั่วไป หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ทำให้บุคคลมีการปรับตัวทั้งทางด้านส่วนตัว สังคม และสิ่งแวดล้อม

การเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) เป็นกระบวนการของการปรับปรุงการทำงาน โดยผ่านความรู้ความเข้าใจ องค์การจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต หรือสิ่งที่ผ่านมาในการทำงานปกติ

ซึ่งถือเป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรม เป็นกระบวนการสืบค้นและคัดเลือกสิ่งที่มีผิดพลาด และเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตเกิดการแบ่งปันความรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ในองค์การถือเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกทั้งหลายในองค์การ และเมื่อบุคคลในองค์การเกิดการเรียนรู้แล้ว องค์การก็จะเกิดการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน ซึ่งการเรียนรู้ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ใน 4 ลักษณะดังนี้ (พรธิตาวิเชียรปัญญา, 2547: 122-126; อ้างอิงจาก กาญจนา เกียรติธนาพันธ์, 2542)

1. การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา (Problem oriented Learning)

เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่า เราจะต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหานั้นได้ ซึ่งรวมไปถึงวิธีการและตัวบุคคลที่จะต้องเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงาน (On-the-job) กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นที่จำลองสถานการณ์ในการเรียนรู้

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์การ ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวคิดที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การ ทำให้มีการพัฒนาจากความรู้ไปสู่การเป็นนวัตกรรม การประสานงาน และการปฏิบัติ อีกทั้งยังส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่นๆ อีกด้วย

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในทีม ซึ่งสามารถสร้างได้โดยการเปิดกว้างทางความคิด (Openness) ในมุมมองแนวคิดสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล และสร้างทีมให้เป็นทีผสมผสานกันของสมาชิก องค์การควรส่งเสริมให้มีการพูดคุย (Dialogue) ซักถาม (Inquiry) อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้คนใส่ความคิดเห็นลงไปในพื้นที่ เป้าหมาย และกระบวนการทำงานขององค์การ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมกิจกรรมกันเป็นทีม ใช้การเรียนรู้ในทีมช่วยสร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ และโครงสร้างขององค์การ ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำการเรียนรู้ในขณะที่ทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้เกิดการสั่งสมความรู้ ทักษะ และวัฒนธรรมการทำงาน ให้เป็นไปตามแม่แบบการเรียนรู้ในระดับองค์การ พร้อมกับการเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์การเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ และความต้องการทางสังคม ทำให้บทบาทของทีมงานมีความสำคัญยิ่งในองค์การยุคใหม่

3. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจะสอนให้คนเรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงาน กรอบแนวคิดพื้นฐานเรื่อง Action Learning มีลักษณะดังนี้

- 3.1 เป็นการเรียนรู้ จากประสบการณ์
- 3.2 เป็นการเรียนรู้ โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น
- 3.3 เป็นการเรียนรู้ โดยให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และแนะนำ
- 3.4 เป็นการเรียนรู้ โดยนำเอาคำแนะนำจากผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
- 3.5 เป็นการเรียนรู้ โดยการทบทวนร่วมกับผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ได้นำไปปฏิบัติว่าได้รับความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

ความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

การสร้างประสบการณ์เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสทำงานที่ท้าทายมากย่อมมีโอกาสเรียนรู้มาก งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองเพื่อทำงานให้เสร็จ ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายก็อาจมีผลทำให้ความเครียดสูงขึ้น จึงทำให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด ผลสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทายจะช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ร่วมกันจากความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นการสร้างพลังทางสติปัญญาแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เราเรียกการเรียนรู้แบบนี้ว่า การเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำร่วมกัน (Interactive Learning through Action)

4. การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย

เครือข่ายเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ความเชื่อมโยงระหว่างคนที่เข้ามาสัมพันธ์เป็นเครือข่ายนี้ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดและ/หรือ ทรัพยากรระหว่างกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันอย่างสม่ำเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ ดังนั้น จุดร่วมของคนที่เข้ามาเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจึงได้แก่ การมีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจหรือทำงานในเรื่องเดียวกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารถึงกันเป็นระยะๆ รวมทั้งอาจมีการระดมพลังร่วมขององค์การได้

ประเภทการเรียนรู้ขององค์การ

โกศล ดีศีลธรรม ได้แบ่งประเภทการเรียนรู้ขององค์การเป็น 7 ประเภท ดังนี้ (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 126-127. อ้างอิงจาก โกศล ดีศีลธรรม: 2546.)

1. การเรียนรู้งาน (Task Learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ
2. การเรียนรู้ระบบ (Systemic Learning) เป็นการทำความเข้าใจระบบพื้นฐาน และกระบวนการขององค์การ เพื่อทำการพัฒนาและหาแนวทางในการปรับปรุง

3. การเรียนรู้วัฒนธรรม (Cultural Learning) เป็นการเรียนรู้โดยมุ่งที่คุณค่า ทักษะคิ และความเชื่อขององค์กร ที่เป็นรากฐานสำหรับการเพิ่มผลผลิตของการทำงาน

4. การเรียนรู้ความเป็นผู้นำ (Leadership Learning) เป็นการมุ่งที่จะเรียนรู้วิธีการ จัดการส่วนบุคคล กลุ่ม ทีมงานและหน่วยงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5. การเรียนรู้ทีมงาน (Team Learning) เป็นการเรียนรู้เพื่อจัดทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ (Strategic Learning) เป็นการมุ่งที่จะเรียนรู้กลยุทธ์พื้นฐานของ องค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการ และการปรับปรุง

7. การเรียนรู้การแปรรูป (Transformation Learning) เป็นการมุ่งการเรียนรู้ เพื่อค้นหา แนวทางการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ขององค์กร

ระดับของการเรียนรู้ในองค์กร

วีรภูธ มาฆะศิริานนท์ (2548: 70-81) กล่าวว่า การเรียนรู้ในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ใน 3 ระดับคือ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมหรือกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้อง กระตุ้น และทำให้เกิดการเรียนรู้ในทั้ง 3 ระดับนี้ให้มากที่สุด สรุปได้ดังนี้

1. การเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual Learning)

บุคคลเป็นหน่วยพื้นฐานของกลุ่ม และองค์กร Peter Senge (1990: 236) กล่าวว่า “องค์กรจะเรียนรู้ได้โดยผ่านบุคคลที่เรียนรู้เท่านั้น การเรียนรู้ของบุคคลไม่ได้เป็นสิ่งรับรองว่าจะมีการ เรียนรู้ขององค์กร แต่ถ้าปราศจากการเรียนรู้ของบุคคลแล้ว การเรียนรู้ขององค์กรก็มีโอกาสจะเกิดขึ้นได้” ส่วน John Redding (1994: 3) ก็เห็นว่า การเรียนรู้ของบุคคล คือสิ่งจำเป็นต่อ “การปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ขององค์กรเพื่อขยายสมรรถนะหลักขององค์กร และเพื่อเตรียมทุกคนให้พร้อมสำหรับอนาคตที่ไม่อาจรู้ได้”

ดังนั้น ความผูกพันหรือพันธะและความสามารถที่จะเรียนรู้ของแต่ละคนจึงเป็นปัจจัย สำคัญอย่างยิ่ง โอกาสในการเรียนรู้ของบุคคลซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง การเรียนรู้ จากผู้ร่วมงาน การเรียนรู้โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานแต่ละวัน หรือจากงานโครงการที่ได้รับมอบหมายมาเป็นพิเศษ รวมถึงการหยั่งรู้ด้วยตนเอง

2. การเรียนรู้ของกลุ่มหรือของทีม (Group or Team Learning)

ทีมงานนับว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้นทุกวัน เมื่อองค์กรต้องรับมือกับปัญหา อันซับซ้อนเพิ่มขึ้น ทีมซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะในการเรียนรู้ เพื่อช่วย องค์กรในการแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วย ทีมงานจะต้องสามารถคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในฐานที่เป็นสมองขององค์กร การเรียนรู้ของทีมสามารถและควรเกิดขึ้นทุกครั้งที่มีการรวมตัวกัน ของกลุ่มคน ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ระยะสั้น หรือเพื่อจัดการกับปัญหาระยะยาวขององค์กร

องค์การแห่งการเรียนรู้จะพยายามสร้างศักยภาพที่สมบูรณ์ของทีมที่ประกอบด้วย การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การทำงานข้ามสายงาน การบริหารคุณภาพและทีม เพื่อการเรียนรู้ขององค์การ ทีมงานเหล่านี้ต้องมีเวลาในการคิดพิจารณาและฝึกฝนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้ของทีมจะเน้นความสนใจไปที่กระบวนการพัฒนากำลังความสามารถของกลุ่มให้เป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อสร้างการเรียนรู้และผลลัพธ์อย่างที่ต้องการให้แก่สมาชิกของทีม ทีมเรียนรู้วิธีที่จะดึงเอาศักยภาพทางความคิดของคนออกมา โดยอาศัยการกระทำที่มาจากการริเริ่ม และประสานกัน ทีมที่ยอดเยี่ยมจะพัฒนาความไว้วางใจในการปฏิบัติงานขึ้นมา ซึ่งในบรรยากาศเช่นนี้ พนักงานทุกคนจะยังคงคำนึงถึงผู้อื่น และทำสิ่งต่างๆ ในลักษณะที่จะไปเสริมแรงกัน

การเรียนรู้ของทีมจะเกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ทั้งในการคิดวิเคราะห์และการปฏิบัติก็จะรวดเร็วขึ้น ถ้าทีมนั้นได้รับรางวัลสูงใจในการมีส่วนร่วมของพนักงาน การเรียนรู้ของทีมในระดับสูง จะทำให้ทีมสามารถสื่อสาร และคิดร่วมกันในระดับสูง รวมไปถึงสามารถสื่อสารและทำงานอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) ก็เป็นวิธีสร้างการเรียนรู้ของทีมที่มีประสิทธิผลที่สุดอีกด้วย (Marquardt, 1998)

3. การเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning)

การเรียนรู้ขององค์การจะขึ้นอยู่กับบุคคล และทีมงานรวมถึงองค์การที่ต้องสัมพันธ์กัน แต่การเรียนรู้ขององค์การมีความหมายมากกว่าผลรวมการเรียนรู้ของบุคคลกับของทีม เพราะกระบวนการของการเรียนรู้ขององค์การได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ อย่างกว้างขวางทั้งด้านสังคม การเมือง และด้านโครงสร้าง โดยจะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ความเชื่อ หรือข้อสมมติฐานระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ (Argyris, 1998)

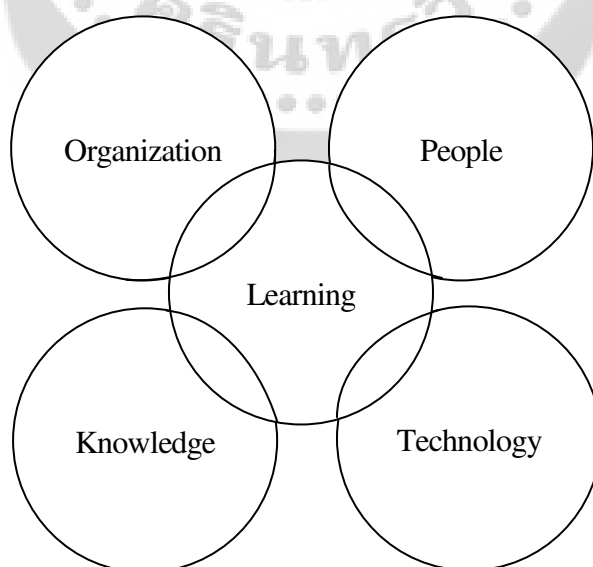
1.5 การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

ความสามารถในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ความสามารถขององค์การในการคาดการณ์ และปรับตัวจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายโอนความรู้ไปยังส่วนต่างๆ ขององค์การ ทำให้ใช้เวลาในการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์น้อย โดยองค์การจะใช้ประโยชน์จากพนักงานทุกระดับขององค์การอย่างเต็มที่ เพิ่มความผูกพัน และความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ทำให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และบริการใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ดึงดูดพนักงานที่ดีที่สุดให้มาอยู่ในองค์การ มีการเรียนรู้ทั้งจากคู่แข่งและผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเรียนรู้จากความผิดพลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์การ โดยสรุปคือ องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสามารถในการปรับตัวแบบปรับใหม่ (Renew) และตื่นตัวที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Marquardt, 2002)

องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีการเรียนรู้ร่วมกันในระบบองค์การเสมือนเป็นสมองเดี่ยว สมาชิกทุกคนจะตระหนักว่าการเรียนรู้มีความสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน และอนาคต “การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” การเรียนรู้ของสมาชิกจะถูกใช้อย่างมีกลยุทธ์ โดยเป็นกระบวนการที่รวมเข้ากับงาน เรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน เน้นที่ “ความคิดสร้างสรรค์” และ “การสร้างการเรียนรู้” มีการพัฒนาสมรรถนะหลักเพื่อการผลิตสินค้า และบริการรูปแบบใหม่บนพื้นฐานของการคิดอย่างมีระบบ ให้คุณค่ากับ “ความรวดเร็วฉับไว และความยืดหยุ่น” (Marquardt. 2002)

บรรยากาศขององค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีการส่งเสริมกระตุ้น และให้รางวัล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่ม มีการเรียนรู้เป็นเครือข่ายอย่างสร้างสรรค์ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ เปิดกว้างที่จะรับรู้การเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวก และทางลบ โดยพิจารณาว่า ไม่ว่าในทางบวกหรือลบก็สามารถเป็นบทเรียนได้ทั้งสิ้น สมาชิกมีแรงกระตุ้นที่จะปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีแรงบันดาลใจในการใคร่ครวญ และสะท้อนความคิดให้เกิดแนวคิดรวบยอด ซึ่งสิ่งเหล่านี้พนักงานในองค์การแห่งการเรียนรู้จะกระทำเป็นประจำทุกวัน ที่สำคัญสมาชิกทุกคนในองค์การ ต้องสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องความสำเร็จขององค์การได้อย่างง่ายดาย และโดยเสรี (Marquardt. 2002)

องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ระบบย่อย (Subsystem) 5 ระบบ คือ การเรียนรู้ (Learning) องค์การ (Organization) คน (People) ความรู้ (Knowledge) และเทคโนโลยี (Technology) โดยมีระบบย่อย การเรียนรู้เป็นระบบที่แทรกซึมเข้าไปในระบบย่อยอีกสี่ระบบย่อยที่เหลือ เนื่องจากระบบย่อยทั้งห้าสัมพันธ์ และเติมเต็มซึ่งกันและกันหากระบบย่อยใดอันแอ ระบบอื่นก็จะเสียหายไปด้วย (Marquardt. 2002) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 ตัวแบบระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

1. ระบบย่อยการเรียนรู้ (Learning Subsystem) ประกอบด้วย

1.1 ระดับการเรียนรู้ มี 3 ระดับ คือ

1.1.1 ระดับบุคคล มุ่งเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ ทักษะ ค่านิยม ด้วยการศึกษาด้วยตนเอง โดยการสังเกตและใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐาน

1.1.2 ระดับกลุ่มหรือทีม มุ่งที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม

1.1.3 ระดับองค์การ มุ่งเพิ่มสติปัญญา ผลผลิตภาพ และความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีการพัฒนาทั่วทั้งองค์การ

1.2. วิธีการเรียนรู้ มี 3 วิธี คือ

1.2.1 การเรียนรู้เชิงปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นการทบทวนประสบการณ์ในอดีต เพื่อปรับการกระทำในอนาคต

1.2.2 การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ (Anticipatory Learning) เป็นการคาดการณ์อนาคต เพื่อปรับการกระทำในอนาคต

1.2.3 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการใช้กระบวนการศึกษาค้นคว้า และทบทวนไตร่ตรองไปยังสิ่งที่เป็นปัจจุบัน แล้วนำความรู้นี้ไปใช้พัฒนาปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การ

1.3 ทักษะที่ต้องเรียนรู้ มี 5 ทักษะ คือ

1.3.1 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบ การแสดงเป็นกรอบแนวคิด

1.3.2 รูปแบบความคิด (Mental Models) คือ รูปแบบวิธีคิดในมุมมองที่เปิดกว้าง ซึ่งเป็นฐานคิดเบื้องต้นทางความคิดที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนที่ต่างกัน อาทิ แนวคิดต่อการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม

1.3.3 การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) การมุ่งความเป็นเลิศ ความสามารถในการใฝ่รู้ อยากรู้ อยากเรียน ให้เกิดความรู้ความสามารถในระดับสูงทางด้านเนื้อหา และทักษะ จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

1.3.4 การเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (Self-directed Learning) สมาชิกทุกคนรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเอง โดยเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของตน รู้จักประเมินความต้องการ และระดับความรู้ ความสามารถของตน รวมทั้ง สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายทางธุรกิจขององค์การกับความต้องการในการเรียนรู้ของตน

1.3.5 การเสวนา (Dialogue) ความสามารถในการฟัง และการสื่อสารระดับสูงที่สามารถจัดปัญหาการปกป้องตนเองได้ และการเปิดเผยความคิดอย่างสร้างสรรค์ช่วยเร่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพราะการสนทนาเป็นสื่อในการเชื่อมโยง ค้นหา ประสาน และเรียนรู้การกระทำในองค์การ

2. ระบบย่อยที่เป็นองค์การ (Organization Subsystem) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) วัฒนธรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้จะส่งเสริมให้มีวิวัฒนาการของวิสัยทัศน์ ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรับปรุงหรือผลิตสินค้าและบริการใหม่ๆ

2.2 วัฒนธรรม (Culture) คนในองค์การจะตระหนักว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้คนในองค์การเรียนรู้กระทั่งกลายเป็นนิสัย และมีการบูรณาการการเรียนรู้ในทุกหน้าที่ในองค์การ วัฒนธรรมการปรับตัวระดับสูงสร้างให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การบริหารตนเอง การให้อำนาจ และการแบ่งปัน

2.3 กลยุทธ์ (Strategy) องค์การมีกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้ได้รับการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ มีการถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ในทุกการดำเนินงานขององค์การ

2.4 โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างปราดเปรียว โดยกำจัดส่วนที่ไร้ประโยชน์ออก (Streamlines) ไร้ขอบเขต (Unbounded) แบบราบ สายบังคับบัญชาสั้น (Flat) ซึ่งจะเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารทำให้ข้อมูลไหลเวียนได้สะดวก เพิ่มความรับผิดชอบต่อระดับท้องถิ่น (Local Responsibility) เพิ่มการประสานงานภายนอกองค์การ

3. ระบบย่อยที่เป็นคน (People Subsystem) ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 6 กลุ่มซึ่งสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน คือ

3.1 ผู้จัดการและผู้นำ (Managers & Leaders) ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึก พี่เลี้ยง และเป็นต้นแบบ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ให้ทุกคน

3.2 พนักงาน (Employees) พนักงานเป็นผู้ได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้ และถูกคาดหวังว่าจะมีการเรียนรู้ พนักงานจะต้องวางแผนเกี่ยวกับสมรรถนะในอนาคตของตนเอง เป็นผู้มุ่งเน้นการปฏิบัติกล้าเสี่ยง และรู้จักแก้ปัญหา

3.3 ลูกค้า (Customers) ลูกค้าจะเป็นผู้ระบุความต้องการสินค้าและบริการ อาจมีส่วนในการเข้ารับการฝึกอบรม และสร้างความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

3.4 หุ้นส่วน และพันธมิตรทางธุรกิจ (Business Partners and Alliances) หุ้นส่วนและพันธมิตรทางธุรกิจ เป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนสมรรถนะ และความรู้

3.5 ผู้ขายปัจจัยการผลิต (Suppliers) เป็นทั้งผู้รับและผู้ให้โปรแกรมการเรียนรู้

3.6 ชุมชน (Community) กลุ่มสังคม การศึกษา และเศรษฐกิจ มีส่วนในการให้ความรู้ และรับความรู้

4. ระบบย่อยความรู้ (Knowledge Subsystem) ประกอบด้วย 6 กิจกรรมซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ในการกระจายข้อมูลหลายช่องทางในเวลาต่างกัน เป็นการต่อเนื่องของการรองรับรู้ กิจกรรมเชิงรุก และเชิงรับ ได้แก่

4.1 การแสวงหาความรู้ (Acquisition) การแสวงหาข้อมูล และสารสนเทศทั้งภายใน และภายนอกองค์การ

4.2 การสร้างความรู้ (Creation) การสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยใช้กระบวนการที่หลากหลาย อาทิ นวัตกรรม การวิจัย และการเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิม

4.3 การจัดเก็บความรู้ (Storage) การเข้ารหัส และเก็บรักษาความรู้ให้ทุกคนในองค์การ สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา

4.4 การวิเคราะห์และการทำเหมืองความรู้ (Analysis and Data mining) การวิเคราะห์ และการทำเหมืองข้อมูลมีการเรียบเรียงใหม่ (Reconstructing) ตรวจสอบความถูกต้อง (Validation) และเก็บเป็นระบบเพื่อให้สามารถค้นหาความหมายของข้อมูลได้

4.5 การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (Transfer and Dissemination) การถ่ายโอน และเผยแพร่โดยผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ และตัวบุคคล ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ

4.6 การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเพียงตรง (Application and Validation) การใช้และการประเมินความรู้เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์

5. ระบบย่อยเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ประกอบด้วยเครือข่ายทางเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ ในการเรียนรู้ที่ช่วยให้องค์กรเข้าถึง และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงระบบและ กระบวนการทางเทคโนโลยี และโครงสร้างการร่วมมือ การประสานงาน และสอนงาน ระบบนี้มี 2 ระบบย่อย คือ

5.1 การจัดการความรู้ (Managing Knowledge) เป็นการบริหารความรู้โดยใช้เทคโนโลยี ทางด้านคอมพิวเตอร์ที่เก็บรวบรวม ลงรหัส และถ่ายโอนข้อมูลทั้งทั้งองค์กร และทั่วโลก

5.2 การเพิ่มพูนการเรียนรู้ (Enhancing Learning) คือการใช้สื่อผสม (Multimedia) ในการถ่ายทอดความรู้และทักษะ รวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะในองค์การ

หัวใจหลักที่จะต้องคำนึงถึงคือ ระบบการเรียนรู้ภายในองค์การไม่ว่าจะเป็นการเรียนใน ระดับใดก็ตาม มีความแตกต่างจากการจัดระบบการเรียนการสอนในโรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย เนื่องจากผู้เรียนเป็นพนักงานซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้านพร้อมๆ กัน ดังนั้น รูปแบบจึงต้องมีความยืดหยุ่น และเอื้อต่อผู้เรียนมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโอกาส ชั่วเวลา เนื้อหา วิธีการ ต้องให้ผู้เรียน เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ตลอดจนบรรยากาศในองค์การต้องเอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในลักษณะของการสร้างเครือข่ายความรู้

ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับโลก (Global Learning Organization Model) ที่เสนอโดย Marquardt; & Reynolds (กรภัทร์ จารุกำเนิดคนก. 2552: 96-97. อ้างอิงจาก Marquardt; & Reynolds. 1994) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 ประการคือ

1. โครงสร้างที่เหมาะสม

สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับโลกควรมีขนาดเล็กและคล่องตัว สายการบังคับบัญชาสั้น ไม่เน้นการควบคุม กระบวนการทำงานไม่ซ้ำซ้อน เป็นโครงสร้างที่สะท้อนภาพโดยรวมขององค์การ และนำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อสนับสนุนความร่วมมือ และทำงานร่วมกัน ในการขับเคลื่อนพลังความคิด และการกระทำต่อการดำเนินนโยบาย

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้

องค์การจะต้องสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จัดให้มีสิ่งจูงใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรม กล้าคิด กล้าเสี่ยง โดยส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการรับฟังและเปิดเผย รวมทั้งสนับสนุนให้บุคคลรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองให้เกิดเป็นนิสัย เรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยการสนับสนุนขององค์การ

3. ให้อำนาจพนักงานและเสริมสร้างพลังของพนักงาน

โดยลดการพึ่งพิงผู้อื่น และผลักดันให้พนักงานรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งส่งเสริมให้พนักงานตัดสินใจแก้ปัญหา เพิ่มผลผลิต และสร้างสรรค์ผลงานด้วยตนเอง โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อให้การคิด และการกระทำของพนักงานสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ

4. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม

เพื่อคาดการณ์ และเตรียมการสำหรับการปรับตัวที่เหมาะสม การคาดการณ์ที่แม่นยำ จะทำให้องค์การมีอิทธิพลเหนือสภาพแวดล้อมได้ รวมทั้งองค์การสามารถเลือกเป้าหมายด้านสภาพแวดล้อมที่จะตอบโต้ได้ด้วยการกำหนดสิ่งที่จะเรียนรู้

5. การสร้างและการถ่ายโอนความรู้

องค์การจะต้องมีความสามารถที่จะประยุกต์ใช้ความรู้ทั้งที่ชัดเจน และไม่ชัดเจนให้กลายเป็นแหล่งที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ จึงต้องมีการสร้าง แบ่งปัน และถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์การ

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้

การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะสนับสนุนให้องค์การสามารถสกัด และแสวงหาความรู้ ประมวลผลจัดเก็บ สร้าง และถ่ายโอนความรู้ให้แพร่หลายทั่วทั้งองค์การ

7. คุณภาพ

เป็นปัจจัยที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร โดยองค์การควรยึดหลักการจัดการคุณภาพแบบองค์รวม (TQM) ประกอบกับแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

8. กลยุทธ์

องค์การควรใช้การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับทุกกระบวนการในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมคนในองค์กรให้มีความรอบคอบคิดในลักษณะการคาดการณ์ในอนาคต คิดอย่างเป็นระบบ และเรียนรู้จากการกระทำ

9. บรรยากาศที่สนับสนุน

คือ การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับความแตกต่าง เน้นความเสมอภาค และความอิสระ มีมนุษยธรรม และเป็นประชาธิปไตย

10. การทำงานเป็นทีมและเครือข่าย

การเรียนรู้โดยอาศัยความร่วมมือ แบ่งปัน และรวมพลัง ทั้งภายในทีม และระหว่างองค์การ สร้างเครือข่ายพันธมิตร เครือข่ายระดับโลก เครือข่ายข้ามสายงาน เพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ๆ และแบ่งปันข้อมูล

11. วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ที่แสดงภาพในอนาคตขององค์การ เพื่อสื่อความหมายให้กับทุกคนในองค์กร ทำให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มุ่งเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลผูกพันกับเป้าหมายที่ต้องการบรรลุอย่างแท้จริง

ลักษณะของคนในองค์กรแห่งการเรียนรู้

เซนยี (พรธิดา วิเชียรปัญญา. 2547: 102-107; อ้างอิงจาก Senge. 1990) กล่าวว่าจากการศึกษาแนวคิดของการพัฒนาองค์การ เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีแนวคิดของ Peter M. Senge ที่กล่าวถึง ทักษะการมนุษย์ ในฐานะที่เป็นทักษะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน โดยเน้นที่ การพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การ Senge ถือว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งบุคคลที่เป็นเอกบุคคล และที่เป็นทีม ทั้งในระดับผู้นำและสมาชิกทั่วไปขององค์กร Senge จะให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของคน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมี “วินัย (Discipline)” ที่จะสามารถพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองได้ วินัยทั้ง 5 ประการของ Senge มีรายละเอียดดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

บุคคล หรือสมาชิกขององค์กร เป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่มีระดับใฝ่เรียนรู้ หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้

ขององค์การได้นั้น สมาชิกขององค์การจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ การเป็นนายของตัวเอง ในการควบคุมจิตใจ และพฤติกรรมของตัวเอง เป็นคนที่รู้เห็น และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่น ถือมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ นอกจากนี้ ยังมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models)

เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน ต่อองค์การ และต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน แบบแผนทางจิตใจในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่างๆ ที่มีอิทธิพลมาจากความคิดในองค์การที่มีสายการบังคับบัญชามากมายทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจโลกในองค์การ และงานที่ทำอยู่เพียงอย่างเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ซึ่งหมายถึงการจำกัดความรับผิดชอบทั้งในการเรียนรู้ และการปฏิบัติถึงสิ่งที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำวันของตนรวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา และผู้แก้ปัญหาด้วย แต่กลับมองว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น ทำให้นำมาซึ่งความขัดแย้งที่รุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อยๆ การจะทำให้คนมีการรับรู้ภาพลักษณ์โดยรวมได้อย่างถูกต้องได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการคือ

2.1 ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้

2.2 ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญ และตั้งคำถาม

การเรียนรู้ภาพลักษณ์โดยรวมได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงจะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการใคร่ครวญและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ๆ ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ การรับรู้ภาพลักษณ์โดยรวมได้อย่างถูกต้องในองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์การ ทั้งนี้เพราะหากเราเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่นๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้ บุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรม และการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย เพราะฉะนั้นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)

เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดไปข้างหน้า มองอนาคต และสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่างๆ เป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมาย และมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพแห่งอนาคตขององค์การ เพื่อให้สมาชิกทุกคน

ได้ตระหนักและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงมุ่งหมายเดียวกัน และสมาชิกทุกคนจะได้รับพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ โดยการรับฟังและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การให้เหตุผลและความเป็นไปได้ มีการสื่อสารให้บุคคลในองค์การทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน มีจิตสำนึกร่วมกัน เพื่อพัฒนาภาพอนาคตขององค์การให้บรรลุผล ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

- 3.1 กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศ และกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์
- 3.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับขององค์การ
- 3.3 สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรม

ที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุม

- 3.4 เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์เชิงบวก

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ แนวความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้น ทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนา และการอภิปรายกลุ่มจึงจะเกิดการ ทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

5. การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบครบวงจร เป็นวิธีคิดให้ครอบคลุมรอบด้าน สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของตนกับองค์การภายนอก การคิดเป็นระบบครบวงจรเป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด การคิดเป็นระบบครบวงจรจะทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเอง และโลกไปในทางใหม่ นั่นคือ มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ ความสำคัญของการคิดเป็นระบบครบวงจร คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อมูลย้อนกลับ และคนอื่นๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ หรือความคิดใหม่

ขององค์กร การที่บุคคลจะมองโลกแบบองค์รวม หรือคิดเป็นระบบครบวงจรได้นั้น บุคคลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (A Shift of mind) หลายด้านดังนี้

5.1 เปลี่ยนแปลงจากการมองโลกแบบแยกส่วน มาเป็นการมองภาพรวม

5.2 เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อย ไร้ประโยชน์ มาเป็นการมองว่า มนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริง

5.3 เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต

1.6 ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เจษฎา นกน้อย (2552: 12-14) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น หากต้องการให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็วสามารถนำกลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลงมาใช้ ดังต่อไปนี้

1.6.1 ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน จะต้องอาศัยความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า และความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

1.6.2 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.6.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเกี่ยวข้องกับทุกระดับในองค์กรจะต้องมีความรู้สึกริเริ่มเปลี่ยนแปลงอยากพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

1.6.4 การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.6.5 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และมีส่วนได้รับประโยชน์จากการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.6.6 ควรนำระบบการให้รางวัลมาใช้เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.6.7 กลยุทธ์ต่างๆ ที่นำมาใช้จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.6.8 ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้จากความล้มเหลว ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงย่อมมีโอกาสล้มเหลวได้มากพอๆ กับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

1.6.9 ต้องมุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้มากกว่าที่จะพยายามบังคับให้เกิดค่านิยมการเรียนรู้ในองค์กร

1.6.10 ควรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงาน และระบบมากกว่าที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากกว่า

1.6.11 มักมีคนในองค์การที่พร้อมเปิดรับความท้าทาย และโอกาสใหม่ๆ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติดังกล่าว เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเป็นการใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จขององค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากองค์การแบบเดิมๆ ในอดีต ทั้งด้านวัฒนธรรมขององค์การ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ รวมทั้งรูปแบบการทำงานที่องค์การสนับสนุน โดยบุคลากรในองค์การสามารถเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม ซึ่งผลจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือประสบการณ์และความรู้ที่บุคลากรในองค์การสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพ และเมื่อเกิดการเรียนรู้ทั้งทั้งองค์การ ก็จะมีผลให้องค์การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งองค์การ และบุคลากรภายในองค์การ

แนวคิดที่นำมาอ้างอิงในเรื่องการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการศึกษาด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซงกี (Peter M. Senge. 1990) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถวัดระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ซึ่ง Senge ถือว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ จึงได้กล่าวถึงลักษณะของคนในองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า บุคคลจำเป็นต้องมี “วินัย” ที่จะสามารถพัฒนาทักษะหรือความสามารถของตนเองได้ วินัยทั้ง 5 ประการของ Senge คือ

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
2. การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
5. การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

แมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson; & Pedler. 1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ รับผิดชอบในการตัดสินใจเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน โดยผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไร และมีวิธีเรียนอย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน

พจนี เพชรบุรณิน (2528) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้ความรู้ ความสามารถที่ดีขึ้น เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล จะต้องกระทำด้วยตนเอง โดยมีบุคคลอื่นมีส่วนให้การสนับสนุนเพียงบางส่วน หรือหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และการงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

อรุณี ร่มนุ่น (สุปราณี จินดา, 2549: 23; อ้างอิงจาก อรุณี ร่มนุ่น, 2541, หน้า 21-22) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาตนเองว่า คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากความพยายามของตน

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่คนตั้งไว้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 46) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจใฝ่รู้ และพยายามพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ศึกษาหาความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ใฝ่หาความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ติดตามข่าวและเหตุการณ์ที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ของตน

จากความหมายสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ตลอดจนแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้ก้าวหน้าอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านการงาน และสติปัญญา

2.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ภายใต้สภาวะการณ์เช่นนี้ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่าจะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 186) รวมทั้งในยุคข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ทั่วโลกสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างรวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้บุคคลต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันยุคทันสมัย ผู้ที่ยอมรับและพร้อมในการพัฒนา จะทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เนื่องจากปัญหาบางอย่างไม่ได้มีคำตอบ หรือวิธีการตายตัว (Boydell, 1985)

นอกจากนี้ ชาลวีย์ อจินสมาจาร (2540. อ้างถึงใน มลฤทัย แก้วกิริยา. 2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า ทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ อาจต้องประสบกับสถานการณ์ต่างๆ บ้าง ดังนั้นเพื่อความสัมพันธ์อันดีทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากรทุกคนจึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอยู่เสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 22) กล่าวว่า การพัฒนาตน เป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้า จะต้องพัฒนาตนเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น มิฉะนั้นจะเป็นคนที่มีความรู้ และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

สรุปว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้ที่ยอมรับและพร้อมในการพัฒนาตนเอง จะทันต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ รวมทั้งเกิดการพัฒนางาน พัฒนาความคิด สามารถเข้าใจตนเอง และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี จึงทำให้มักจะได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 กระบวนการพัฒนาตนเอง

แมกกินสัน และเพดเลอร์ (มลฤทัย แก้วกิริยา. 2546: 35; อ้างอิงจาก Megginson & Pedler. 1992: pp. 121-122.) มีแนวคิดว่าการพัฒนาตนเองของบุคคลนั้นต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการ ซึ่งต้องมีลำดับหรือขั้นตอนต่อเนื่องกันไป กระบวนการในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. ปราบปรามในการเรียนรู้ (Desire to learn)

การพัฒนาตนเองเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการเข้าใจองค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้นความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากบุคคลไม่มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่ต้องการเรียนรู้ จะรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาตนเองต้องเริ่มต้นจากการสำรวจ หรือวิเคราะห์ถึงความต้องการของตนเอง ซึ่งอาจจะเกิดจากความรู้สึกไม่พอใจ หรือมีความรู้สึกไม่สะดวกสบายกับการทำงานของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis)

บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเข้าใจว่าทำไมถึงไม่พอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ ทำไมอยากมีความก้าวหน้า หรือชอบสิ่งที่ท้าทาย ซึ่งขั้นตอนนี้เรียกว่า การสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข การสำรวจตนเอง

เริ่มจากการรู้สึกไม่พอใจกับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน เพราะต้องการบางอย่างมากขึ้น หรือต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ดีขึ้น แนวทางในการสำรวจวิเคราะห์ตนเองนั้นมีหลายแนวทาง เช่น การอ่านหนังสือ การสนทนากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงาน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์ หรือการไปสนทนากับผู้รู้ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อขอคำแนะนำ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตนเอง หรือการค้นหาข้อบกพร่องด้วยตนเอง เพื่อต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set Goals)

เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองแล้ว ก็จะทราบถึงเป้าหมายในการที่จะพัฒนาตนเองว่าอยากที่จะก้าวหน้าขึ้นจากเดิมอย่างไรบ้าง ความคิดที่อยากจะทำต่อไปคืออะไร เขียนเป้าหมายไว้ ถ้าเป็นไปได้ ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล หรือวัดความก้าวหน้าของตนเองในการทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บางครั้งต้องเผชิญกับความเสี่ยง แต่เป็นความเสี่ยงเล็กๆ น้อยๆ ที่พิจารณาแล้วว่าไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตตนเอง หรือผู้อื่น เป็นความเสี่ยงที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และบางครั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding appropriate resources)

ภายหลังจากที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว สามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จนั้นได้ โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง แต่ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เช่น การสอบถาม การอ่านหนังสือ เพื่อให้ค้นพบในสิ่งที่ต้องการจะรู้ การฝึกซ้อม การฝึกฝนกับเพื่อนๆ ในรูปแบบต่างๆ

5. การสรรหาบุคคล (Recruit of other people)

การสรรหาหรือการแสวงหาความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ เราเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า เพื่อน เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ถึงวิธีการในการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้เพื่อช่วยเหลือให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากเพื่อน

6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Strickability and perseverance)

ในระหว่างการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความพากเพียร พยายาม มานะ อดทน ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่าเพื่อทำให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)

การประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง ซึ่งอาจกระทำโดยการให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541: 26) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาตน ซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ตน บุคคลที่พัฒนาตนได้ จะต้องรู้จักตนเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพ หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตน อาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตน เพื่อทราบถึง รูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นตอนของการทำความรู้จักกับตนเอง การพัฒนาตนจะต้องเริ่มต้นด้วยการรู้จักตนเอง

2. วางแผนเพื่อการพัฒนาตน การวางแผนเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการพัฒนาตน เพราะจะช่วยให้ทราบแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่ชัดเจน การพัฒนาตนที่ขาดการวางแผน จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปโดยขาดทิศทาง และอาจประสบความล้มเหลวในที่สุด

3. พัฒนาตน ในการพัฒนาตนอาจจำแนกเป็น 2 ด้าน

3.1 การพัฒนาตนด้านรูปธรรม คือ พัฒนาในส่วนที่สามารถสัมผัสได้ด้วยอวัยวะสัมผัส เช่น การแต่งกาย กิริยามารยาท ฯลฯ ซึ่งทำได้ด้วยการฝึกฝนทั้งกาย วาจา วิชา ทาทางอย่างสม่ำเสมอ

3.2 การพัฒนาตนด้านนามธรรม คือ การพัฒนาด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีปัญญา มีหูตากว้างไกลทันกับการเปลี่ยนแปลง

ประมวล พุทฺธมิกุล (สุปรานี จินดา. 2549: 26; อ้างอิงจาก ประมวล พุทฺธมิกุล. 2548. หน้า 23) กล่าวว่า วิธีที่จะพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้พัฒนาตนเองจะต้องมีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสรุปขั้นตอนของการพัฒนาไว้ดังนี้

1. สสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดด้อย ข้อบกพร่องของตน
2. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาโดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง
3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองเกิดจากการที่บุคคลต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะต้องมีขั้นตอนในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากบุคคลมีการสำรวจหรือวิเคราะห์ความต้องการของตนเอง การวินิจฉัยตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดด้อย ข้อบกพร่องของตน การกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง พร้อมแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมจากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขตนเอง อันจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้ด้วยความอดทน และพยายาม รวมทั้งมีการตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาตนเอง

2.4 การพัฒนาตนเองกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในโลกแห่งการแข่งขันในปัจจุบัน ทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ และความสามารถของตนเอง เพราะความรู้ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวทั้งทางด้านส่วนตัว สังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงได้ อีกทั้งความรู้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พนักงานจึงต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง ไม่สามารถรอให้มีผู้มาอบรมได้ (กรภัทร์ จารุกำเนติกนก. 2552: 89-95. อ้างอิงจาก Marquardt. 2002) ดังนั้นหากพิจารณาในส่วนของการบริหารงานในองค์กร ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริม หรือทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรในองค์กร ต่างขยายขีดความสามารถของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (สุปราณี จินดา. 2549: 27; อ้างอิงจาก เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2544) ได้เสนอแนวทาง ในการพัฒนาตนเองดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะเรียนรู้ โดยการเป็นคนช่างสังเกต ชอบตั้งคำถาม และคิดหาคำตอบกับเรื่องต่างๆ ที่เข้ามากระทบตนเอง พิจารณากลับกรองข้อมูลด้วยความระมัดระวัง ไม่ปล่อยให้เรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ผ่านไปโดยไม่เกิดการเรียนรู้ พยายามคิดวิเคราะห์ให้เห็นถึงความเชื่อมโยง สอดคล้องกับตรรกะของความเป็นเหตุเป็นผล ผึกคิดหาสาเหตุของปัญหาและหาคำตอบหรือคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น

2. มีจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ เมื่อมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้แล้วต้องลงมือกระทำด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการสำรวจตัวเอง เพื่อค้นหาข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไข และข้อดีที่ควรส่งเสริม ค้นหาวิธีหรือปัจจัยที่ให้คุณเรียนรู้ได้ดี เพื่อจะได้เลือกวิธีที่ดีที่สุด เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่สนใจ สิ่งที่ได้ดีมาก่อน เพื่อจะทำได้สำเร็จซึ่งจะเป็นกำลังใจให้กับตนเองที่จะมุ่งมั่น พากเพียรเรียนรู้ต่อไป

3. วางแผนการเรียนรู้อย่างครบวงจร การวางแผนเป็นขั้นเตรียมตัว เพื่อให้มีกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จริง การวางแผนประกอบด้วย การวางแผนสิ่งที่จะต้องทำ เวลาในการทำ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้

4. สร้างแรงจูงใจให้ตนเองเป็นคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ประกอบด้วย การมีความมั่นใจว่าตนจะประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้ เมื่อทำได้สำเร็จ ก็มีการให้รางวัลแก่ตนเอง เป็นการเสริมแรงทางบวก หากทำไม่ได้ตามแผนควรมีมาตรการลงโทษเป็นการเสริมแรงทางลบ เพื่อบีบตัวเองให้ต้องทำตามแผน และมีการสร้างบรรยากาศที่บ้านให้ส่งเสริมกระตุ้นการเรียนรู้ส่วนตัว เช่น การจัดมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น

5. พาดตนเองเข้าหาแหล่งเรียนรู้อยู่เสมอ โดยพาดตนเองเข้าไปอยู่ในแหล่งที่สามารถจะรับข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เช่น การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ สัมครเป็นสมาชิกวารสารของหน่วยงานต่างๆ เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่น ชุมชน เป็นต้น

6. ประเมินผลและปรับปรุงการเรียนรู้ การประเมินตัวเองอาจทำได้โดยการเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และกรอบเวลาที่กำหนดสำหรับการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ ปรับปรุงแผนพัฒนาตนเองในส่วนที่ยังไม่เหมาะสม ปรับกิจกรรม จัดสรรเวลาใหม่ เป็นต้น นอกจากนั้นในการประเมินอาจให้เพื่อนหรือคนใกล้ชิดร่วมประเมินแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาการต่างๆ ของตนเพื่อสะท้อนให้เห็นพัฒนาในการเรียนรู้ของตน

นอกจากนั้น ศรันย์ คำวิสุข (2532: 23) ได้สรุปแนวคิดกว้างๆ ถึงวิธีการปรับปรุง และพัฒนาตนเองซึ่งใช้ได้กับบุคคลทั่วไปดังนี้

1. ปรับปรุงอาชีพของตนเอง ดังนี้

1.1 ศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal Education) หรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal Education) เช่น การเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนา

1.2 สนใจเข้าฟังการประชุมทางวิชาชีพ หรือทั่วๆ ไปอย่างสม่ำเสมอ

1.3 อ่านหนังสือ วารสาร ในอาชีพของตน หรือหนังสือพิมพ์อื่นๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนและต่อวิชาชีพ

1.4 ศึกษางานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ประจำ

2. ศึกษาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และภาวะแวดล้อม โดยการติดตามอ่านวารสารต่างๆ เป็นประจำเสมอๆ

3. ปรับปรุงตนเองด้วยการวิเคราะห์ตนเอง หรือสำรวจตนเองด้วยวิธี 3 ประการ คือ

3.1 การสำรวจตนเอง

3.2 การเรียนรู้โดยการรับฟังการป้อนกลับมาจากผู้อื่น (Feed back)

3.3 การเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น แล้วนำมาเปรียบเทียบกับตัวเอง

การเรียนรู้ในองค์การมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ในระบบการศึกษาที่เป็นทางการ (Formal education) เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่ง โนลส์ (พรดิคา วิเชียรปัญญา, 2547: 116 -118; อ้างอิงจาก Knowles, 1980) ได้กล่าวถึงทฤษฎี Andragogy หรือทฤษฎีการเรียนการสอนของผู้ใหญ่ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าผู้ใหญ่แต่ละคนเป็นผู้ซึ่งมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ด้วยเหตุนี้จึงมีความต้องการ และความสามารถที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเอง (Self-directing) ในการใช้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ การระบุนความพร้อมที่จะเรียนของตนเอง และจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตของตนเองได้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเชื่อ 4 ประการที่แตกต่างจากการเรียนการสอนของเด็ก ดังนี้

1. มโนทัศน์ของผู้เรียน (Concept of the Learner) ผู้ใหญ่มีบทบาทเปลี่ยนแปลงจากการที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น มาเป็นผู้ที่สามารถชี้นำตนเองได้ ผู้ให้ความรู้จึงมีหน้าที่ที่จะต้องสนับสนุนให้ผู้ใหญ่สามารถชี้นำตนเองได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

2. บทบาทของประสบการณ์ของผู้เรียน (Roles of Learner Experience) ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่ค่อยๆ สะสมมาตลอดชีวิต ซึ่งประสบการณ์เหล่านี้จะเป็นแหล่งความรู้สำหรับตนเองและผู้อื่น ผู้ใหญ่จะเข้าใจ และสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ได้มากกว่าการได้รับคำบอกกล่าวจากผู้ให้ความรู้หรือผู้สอน วิธีการเรียนรู้จึงอยู่บนพื้นฐานของการใช้ประสบการณ์ของผู้ใหญ่เป็นสำคัญ

3. ความพร้อมที่จะเรียนรู้ (Readiness to Learn) ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อรู้สึกว่าคุณต้องการที่จะเรียน การเรียนรู้ควรสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการนำไปใช้แก้ไขปัญหาในชีวิตจริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางบ้านหรือการทำงาน การเรียนรู้จึงควรจัดขึ้นเพื่อความต้องการของผู้เรียน และจัดลำดับความสามารถ และความพร้อมที่จะเรียนของผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนพยายามแสวงหาความรู้ความสามารถที่จะนำไปแก้ปัญหาได้ในทันทีทันใด การเรียนรู้จึงเกี่ยวข้องกับชีวิตจริง และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ประโยชน์อย่างทันทีทันใด

4. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Orientation to Learning) ผู้ใหญ่ที่เรียนรู้จะนำไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพแห่งตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นผู้ให้ความรู้จึงควรสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้นั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรต้องเป็นผู้วางแผนการพัฒนาร่างตนเองให้เกิดความรู้ใหม่ มีแนวคิดและปรับปรุงการปฏิบัติงานในดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้เข้ามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ขององค์กรนั้นถือได้ว่าเป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากความต้องการและความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากมีวุฒิภาวะที่จะเป็นผู้ชี้นำตนเองได้ ทั้งนี้การทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บุคลากรทุกระดับทั้งปัจเจกบุคคลและส่วนรวมต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง มีส่วนร่วมในการชี้แนะแก้ไขปัญหาและพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อก้าวไปสู่องค์กรยุคใหม่ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดที่นำมาอ้างอิงในเรื่องการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีการลำดับขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ชัดเจน และครบทุกด้าน ซึ่ง Megginson และ Pedler ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเอง 7 ขั้นตอน คือ 1. การปรารถนาการเรียนรู้ (Desire to Learn) 2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) 3. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) 4. การแสวงหาทรัพยากร

ที่เหมาะสม (Finding appropriate resources) 5. การสรรหาบุคคล (Recruit of other people)
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม (Stickability and perseverance) 7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โจนส์ (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 9; อ้างอิงจาก Jones. 1994: pp. 1807-A) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมด ที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551:9; อ้างอิงจาก สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2542. หน้า 101) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งมีชีวิต สิ่งไม่มีชีวิต และสภาพการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น สิ่งมีชีวิตในที่นี้ คือ พืช สัตว์ และมนุษย์ ส่วนสิ่งไม่มีชีวิตนั้น มีหลายอย่าง เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนขนาด และสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนสภาพการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น เช่น กฎระเบียบ นโยบาย สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม ตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่างๆ สร้างขึ้น

กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 9; อ้างอิงจาก กนกศิลป์ พุทธิศิลป์พรสกุล. 2543. หน้า 63) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพและองค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานทางการพยาบาล ที่จะส่งเสริม และเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจากสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

วาริน แซ่ตั้ง (สุชาติา เหมพรหมราช. 2551: 9; อ้างอิงจาก วาริน แซ่ตั้ง. 2543. หน้า 11) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพัน ต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

เมอริน (Mullins. 1985) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงาน และลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการสนองตอบต่อความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจ ให้องค์การประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา ภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งการเรียนรู้ของบุคคล

3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คูندا นพคุณ (2527: 102-109) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนผู้ใหญ่ในองค์กร ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ห้องทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1.1 แสงสว่าง ห้องควรมีแสงสว่างพอเพียงแก่การเรียนการสอน หากแสงสว่างน้อยหรือมากเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียแก่สายตา โดยจัดให้มีค่าความเข้มของแสงประมาณ 30 ฟุตแรงเทียน ส่วนห้องที่มีการทำงานหรือการเรียนที่ใช้สายตามากๆ ควรมีความเข้มของแสง 50 ฟุตแรงเทียนขึ้นไป (กองวิจัยทางการศึกษา. 2545: 21) ซึ่งการเพ่งสายตามากในที่มีแสงสว่างน้อยจะทำให้กล้ามเนื้อตาเกิดความเมื่อยล้า ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน และการเรียนรู้

1.2 เสียง เสียงต่างๆ ควรมีระดับความดังของเสียงที่เหมาะสม ไม่ก้องและไม่ซ่า เนื่องจากเสียงรบกวนที่ดังมากจะเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ผู้เรียนจะขาดสมาธิ ระดับความดังของเสียงรบกวนภายนอกอาคารไม่ควรเกิน 70 เดซิเบล ภายในไม่ควรเกินกว่า 35-40 เดซิเบล (กองวิจัยทางการศึกษา. 2545: 21)

1.3 การระบายอากาศ การระบายอากาศจากธรรมชาติ คือ ลม และการระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่ พัดลม และเครื่องปรับอากาศ สภาพการระบายอากาศจะต้องมีการถ่ายเทอากาศอย่างพอเพียง มีอุณหภูมิพอเหมาะ และมีความชื้นพอเหมาะด้วย เลนนี และคาร์เดิล (กองวิจัยทางการศึกษา. 2545: 19. อ้างอิงจาก Lene. 1996, Cardle. 1966) ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับอิทธิพลของอุณหภูมิที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ พบว่า เมื่อได้เรียนในห้องเรียนที่มีเครื่องปรับอากาศมีการแสดงออกมากกว่า มีการปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยกว่า และใช้เวลาเรียนน้อยกว่าการเรียนในห้องที่ไม่มีเครื่องปรับอากาศ

1.4 ห้องปฏิบัติงาน ควรจัดสถานที่ให้สะอาด มีระเบียบ และจัดสถานที่ให้พอดีกับจำนวนคน ไม่แคบไป และไม่โล่งจนเกินไป รวมทั้งมีการจัดสถานที่เพื่อสามารถใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ได้อย่างสะดวก

1.5 เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (สุชาติดา เหมพรหมราช. 2551: 11; อ้างอิงจาก วณิกา ว่องวัจนะ. 2535. หน้า 20) ซึ่งถ้ามีเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ พร้อมครบครัน วางไว้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งาน และ

มีนวัตกรรมใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ จะช่วยลดระดับความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม และจิตวิทยา (Social and Psychological Environment) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านโครงสร้าง (Structure) โครงสร้างที่ยืดหยุ่น ใ้กลุ่มปฏิบัติการกิจกรรมโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบุคลากรฝ่ายต่างๆ ได้ง่าย ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ ยอมผละออกจากประเพณี การประสานงานมากและบทบาทกว้าง ทรัพยากรเคลื่อนย้ายได้ง่าย

2.2 บรรยากาศ (Atmosphere) บรรยากาศเน้นบุคคล อบอุ่น สนใจผู้อื่น เป็นกันเอง สนิทสนม และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.3 ปรัชญา และเจตคติฝ่ายจัดการ (Management philosophy and Attitude) หน้าที่ของฝ่ายจัดการ คือ การส่งเสริมให้บุคคลกล้าแสดงออก อำนาจนั้นใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเท่านั้น มีการทดลอง กล้าเสี่ยง เจตคติต่อการทำผิดว่าเป็นการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาบุคลากร ระบบพึ่งพาซึ่งกันและกัน เป็นระบบเปิดที่ร่วมกันใช้และแบ่งปันทรัพยากร เป็นการพัฒนาและนำทรัพยากรไปใช้ มีความอดทนสูงในเรื่องการเปลี่ยนแปลง

2.4 การตัดสินใจและกำหนดนโยบาย (Decision making and policy making) ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ร่วมมือกันกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติตามนโยบาย ตัดสินใจด้วยวิธีการแก้ปัญหา การตัดสินใจถือเสมือนว่าเป็นการนำข้อสมมุติฐานไปทดสอบ

2.5 การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารคล่องตัวไปได้หลายทิศทางจากล่างบน และรอบข้าง มีการแสดงอารมณ์ ความรู้สึก

วนิกา ว่องวัจนะ (สุชาติดา เหมพรหมราช. 2551: 10; อ้างอิงจาก วนิกา ว่องวัจนะ. 2535. หน้า 21-29) ได้แบ่งสภาพแวดล้อม ในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ

2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมในองค์การที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน

3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และจิตสังคม แบ่งออกเป็น ความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง

มูส์ (สวรัตน์ สวธน์ไพบูลย์. 2548: 11; อ้างอิงจาก Moos) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้านคือ

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น งานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตรงกันข้ามถ้าองค์กรไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะและเน้นที่ผลผลิต ก็คือการทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา และขององค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ต้องสุภาพถ่อมตน ปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่ต้องใช้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผลคือพนักงานจะรู้สึกท้อใจ ผลผลิตต่ำและอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2. การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือการที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นเต็มที่ หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำไม่ได้เต็มที่ ความริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงาน และไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานอาจมีความรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับคำแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิคและเป็นงานเฉพาะอย่างมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาท และการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน

6. การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่จะให้คำปรึกษา ต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟัง พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความเครียดทางอารมณ์ได้

7. การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น สามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความโกรธ และก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (Order and Organization) คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขององค์กร การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

บุญทัน ดอกโรตง (2530: 48) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมของบุคคล ได้แก่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
3. สภาพแวดล้อมสังคม ได้แก่ เศรษฐกิจ บทบาทของการเมือง เป็นต้น
4. สภาพแวดล้อมของรายได้ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เป็นต้น

3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้และคุณลักษณะของมนุษย์นั้น จะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อม และประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับรู้มา ประกอบกับการใช้สติปัญญาที่แต่ละคนมีอยู่พินิจพิจารณาและตัดสินใจเลือกรับเรื่องราวที่ต้องการ และกำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะขึ้น ดังนั้น องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนก็คือ สภาพแวดล้อมทางการเรียน ซึ่งหมายถึง “สภาวะใดๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม” สภาพแวดล้อมเป็นรูปธรรม คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่สภาพต่างๆ ที่มนุษย์จัดทำขึ้นมา เช่น อาคาร สถานที่ ภูมิประเทศ เป็นต้น (กองวิจัยทางการศึกษา. 2545: 12. อ้างอิงจาก อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. 2533.) สิ่งเหล่านี้สามารถมองเห็นและจับต้องได้ ส่วนสภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม คือ ระบบคุณค่าที่ยึดถือปฏิบัติเกี่ยวข้องกับกลุ่ม สังคม ความรู้ ความคิด ฯลฯ ทั้งที่เป็นของตนเอง และของคนอื่นๆ

ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับตน ซึ่งเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและจัดตั้งไม่ได้ แต่ส่งผลต่อจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก และจินตนาการ

จึงกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถ จัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาลินี แซ่เตี๋อง. 2539: 21)

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคคลอย่างต่อเนื่อง แทนเกิดแบบ (ปวีณา ทับประยูร. 2548: 19; อ้างอิงจาก Tannchgbaurm. 1997) ได้รวบรวม ลักษณะขององค์การที่มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. คนในองค์การทั้งหลายรับรู้ถึงภาพรวม (Big Picture) ขององค์การ และต้องมีความเข้าใจ ร่วมกันถึงสิ่งที่องค์กรจะบรรลุ และหน่วยงานต้องสื่อให้ทุกคนมองเห็นร่วมกันอย่างสอดคล้องและเหมาะสม การรับรู้กันต้องคิดอย่างเป็นระบบ (Systemic Thinking) และต้องกระตุ้นให้เกิดขึ้นให้ได้ ในการรับรู้ เกี่ยวกับภาพรวมขององค์กร จะช่วยทำให้การปรับเป้าหมายส่วนบุคคล และการพัฒนาเป้าหมายของ องค์กร การที่คนในองค์การสามารถเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อความสำเร็จส่วนบุคคล ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การในที่สุด

2. การมอบหมายงานจะเป็นงานที่ท้าทาย คนในองค์การสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ ได้อย่างเต็มความสามารถ การขาดโอกาสที่จะได้นำทักษะใหม่ๆ มาใช้กับการทำงานนั้น ไม่เพียงแต่ บั่นทอนแรงจูงใจในการเรียนรู้ แต่มันยังนำไปสู่ทักษะที่ลดลง เช่นเดียวกับทักษะที่ฝึกอบรมมา ก็สามรถเสื่อมลงจากการไม่ได้ใช้มันได้อีกด้วย

3. การเปิดโอกาสให้มีการลงมือปฏิบัติ เมื่อคนในองค์กรต้องการเรียนรู้และการใช้ทักษะงานใหม่ๆ

4. องค์กรมีการตรวจสอบติดตาม ว่าพนักงานมีการนำทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมา ใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. องค์กรต้องจัดข้อจำกัดในการเรียนรู้ของคนในองค์กรให้มากที่สุด เช่น ขจัดการมอบหมายงาน ที่ไม่ชัดเจน การขาดแคลนเครื่องมือและสิ่งสนับสนุน บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงานมี ทักษะต่ำ และกดดันในเรื่องเวลาที่ไม่ตรงตามจริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคโดยตรงกับความสามารถ ในการนำทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับมาไปใช้กับงานและขัดกับวงจรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะผู้รับการ ฝึกอบรมที่รับรู้ข้อจำกัดตามสภาพการณ์หลายๆ อย่างในงาน จะถูกบั่นทอนแรงจูงใจในการเรียนรู้ ให้น้อยลงและประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลง

6. สนับสนุนความคิดใหม่ๆ การคิด การแก้ปัญหา และการเสนอคำแนะนำไม่ใช่เป็นเพียงบทบาทของผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่มันเป็นบทบาทของทุกคนในองค์กร และมีความพยายามที่จะนำความคิดใหม่ๆ ไปปฏิบัติ

7. นโยบายและวิธีปฏิบัติสนับสนุนการใช้การฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายการฝึกอบรมที่เหมาะสมควรยกระดับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วย

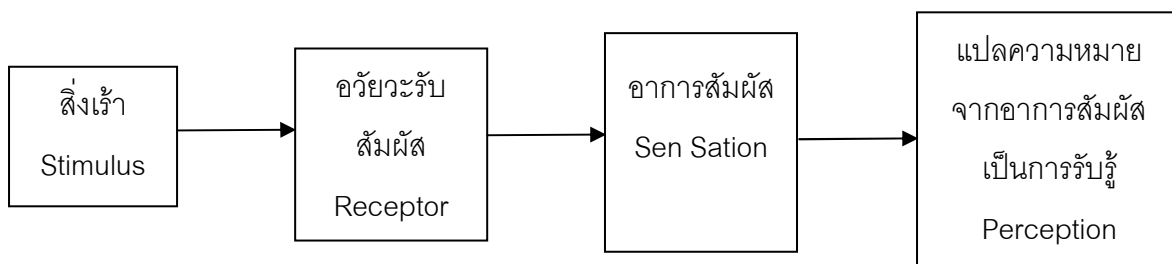
สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวเราภายในองค์กรที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งไปด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ โดยแต่ละองค์ประกอบส่งผลต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนในลักษณะที่แตกต่างกัน (กองวิจัยทางการศึกษา, 2545: 12. อ้างอิงจาก ทวีศิลป์ สารแสน, 2543) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานจนประสบผลสำเร็จ

สำหรับแนวคิดที่นำมาอ้างอิงในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ อุนตา นพคุณ (2527: 102-109) เนื่องจากมีความสมบูรณ์ และครอบคลุมทั้งทางด้านกายภาพ สังคม และจิตใจที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ซึ่ง อุนตา นพคุณ ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ภายในองค์การออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ ห้องทำงาน และเครื่องมืออุปกรณ์
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม และจิตวิทยา (Social and Psychological Environment) ได้แก่ โครงสร้าง (Structure) บรรยากาศ (Atmosphere) ปรัชญาและเจตคติฝ่ายจัดการ (Management philosophy and Attitude) การตัดสินใจและกำหนดนโยบาย (Decision making and policy making) และการสื่อสาร (Communication)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

การรับรู้ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาพื้นฐานของบุคคล เพราะหากปราศจากการรับรู้แล้ว จะไม่สามารถมีความจำ ความคิด หรือการเรียนรู้ได้ การรับรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ จะมีลักษณะเป็นขั้นตอนดังนี้ คือ บุคคลรับพลังงานจากสิ่งเร้าที่เร้าประสาทสัมผัส ประสาทสัมผัสจะเข้ารหัสพลังงานนั้นผ่านมาทางเส้นประสาท และเส้นประสาทจะส่งข้อมูลไปยังสมอง ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้านั้นๆ ในกระบวนการนี้ ความใส่ใจ (Attention) ของบุคคลจะแสดงถึงความรู้สึกที่พุ่งไปยังสิ่งเร้าและประสาทสัมผัส และการรับรู้จะแสดงถึงลักษณะสิ่งของในด้านรูปร่าง เสียง ความรู้สึกรส และกลิ่น ซึ่งเขียนเป็นแผนผังได้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ขบวนการของการรับรู้

ที่มา: ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2538). *จิตวิทยาทั่วไป*. หน้า 57.

วชิระ ชินหนองจอก กล่าวว่าการรับรู้ เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ที่สำคัญของบุคคล เพราะการตอบสนองพฤติกรรมใดๆ จะขึ้นอยู่กับรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถในการแปลความหมายของสภาพนั้นๆ ดังนั้นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยการรับรู้ และสิ่งเร้าที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยการรับรู้ประกอบด้วยประสาทสัมผัส และปัจจัยทางจิต คือ ความรู้เดิม ความต้องการ และเจตคติ เป็นต้น การรับรู้จะประกอบด้วย กระบวนการสัมผัส แปลความหมาย และอารมณ์ การรับรู้จะเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีอิทธิพล หรือปัจจัยในการรับรู้ได้แก่ ลักษณะของผู้รับรู้ ลักษณะของสิ่งเร้า เมื่อมีสิ่งเร้าเป็นตัวกำหนดให้เกิดการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องมีการรับรู้เกิดขึ้นก่อน เพราะการรับรู้เป็นหนทางที่นำไปสู่การแปลความหมายที่เข้าใจกันได้ ซึ่งหมายถึง การรับรู้เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้อย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ การรับรู้จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ความคิดรวบยอด ทักษะคตของมนุษย์ อันเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการเรียนรู้(วชิระ ชินหนองจอก. 2552: แผ่นพับ)

จิระประภา ภาวิไล (สุชาดา เหมพรหมราช. 2551: 62; อ้างอิงจาก จิระประภา ภาวิไล. 2535) ศึกษาพบว่า การรับรู้เป็นกระบวนการด้านความคิด ความเข้าใจที่มนุษย์ได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัว โดยบุคคลนั้นมีความใส่ใจการเลือกที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม และบุพผา พวงมาลี (สุชาดา เหมพรหมราช. 2551: 62; อ้างอิงจาก บุพผา พวงมาลี. 2542) ศึกษาพบว่า การรับรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับข่าวสารข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว และมีการวิเคราะห์ตีความข่าวสารข้อมูลนั้นจนเกิดความเข้าใจในข่าวสารข้อมูลนั้น เป็นกระบวนการตีความหรือแปลความจากการสัมผัสด้วยประสาทสัมผัสของร่างกาย กับสิ่งเร้าภายนอกรอบตัวบุคคล โดยอาศัยประสบการณ์เดิม และการเรียนรู้เป็นเครือข่ายแล้ว แสดงออกเป็นความรู้สึกนึกคิด ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการคิด และแปลความหมายจากสิ่งที่ได้รับสัมผัส ด้วยประสาทสัมผัส ทั้งห้าต่อสิ่งเร้าที่มากกระทบ ซึ่งแต่ละบุคคลจะแปลความหมาย แตกต่างกันไปตามความคิด หรือ ประสบการณ์ที่ผ่านมา แล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่างๆ ตามความรู้สึกและความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ

ปกติการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป หากบุคคลได้มีการรับรู้ในสิ่งที่ดี มีความประทับใจ บุคคลนั้นก็จะมีการรับรู้ในทางบวก และจะเป็นผู้ที่เข้าใจตนเอง สังคม และองค์การได้เป็นอย่างดี แต่หากว่าบุคคลมีการรับรู้ในสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาย่อมก่อให้เกิดการรับรู้ในทางลบ การรับรู้ของบุคคลมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามการรับรู้ และการเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ การรับรู้ที่ดีย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีของบุคคลด้วย ดังนั้นการรับรู้จากสภาพแวดล้อมของตน และความสามารถ ในการแปลความหมายของสิ่งต่างๆ จึงมีความสำคัญต่อบุคคล และองค์การในการพัฒนาสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

5. ภาพรวมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2479 และได้ยกฐานะขึ้นเป็นนิติบุคคล เมื่อปี 2491 โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีคณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการ โดยตำแหน่งและกรรมการอื่นอีก ไม่น้อยกว่า 4 นาย ซึ่งพระมหากษัตริย์จะได้ทรงแต่งตั้ง และในจำนวนนี้จะได้ทรงแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์หนึ่งคน ให้คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีอำนาจหน้าที่ดูแล โดยทั่วไปซึ่งกิจกรรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีอำนาจหน้าที่ตามคณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มอบหมาย

เดิมสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ อยู่ในความดูแลรักษาของสำนักงานพระคลังข้างที่ ในสังกัดสำนักพระราชวัง ต่อมามีการประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยการยกเว้นภาษีอากรเกี่ยวกับทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2477 เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2478 โดยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ได้แบ่งแยกทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ซึ่งได้รับการยกเว้นภาษีอากร
2. ทรัพย์สินส่วนพระองค์ ซึ่งจะต้องเสียภาษีอากร

หลังจากนั้น ในวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2480 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พุทธศักราช 2479 เพื่อแบ่งแยก "ทรัพย์สินส่วนพระองค์"

"ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" และ "ทรัพย์สินส่วนสาธารณสมบัติของแผ่นดิน" ออกจากกัน โดยเฉพาะ "ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" ให้อยู่ในความดูแลของกระทรวงการคลัง และได้จัดตั้งสำนักงานขึ้น โดยให้ชื่อว่า "สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" โดยให้มีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดกรมคลัง (ปัจจุบันคือ กรมธนารักษ์) กระทรวงการคลัง และรับโอนหน้าที่การงาน ตลอดจนข้าราชการบางส่วน มาจากสำนักงานพระคลังข้างที่ รวมทั้งได้ขอใช้สถานที่ส่วนหนึ่ง ของสำนักงานพระคลังข้างที่ ในพระบรมมหาราชวัง เป็นที่ทำการสำนักงานด้วย

ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฯ อีก 2 ครั้ง เพื่อให้เกิดความเหมาะสม โดยประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2484 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2484 และพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2491 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2491 โดยยกฐานะสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ขึ้นเป็นนิติบุคคล มีหน้าที่ดูแลรักษาและจัดประโยชน์อันเกี่ยวกับทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นอีก ไม่น้อยกว่า 4 นาย ซึ่งพระมหากษัตริย์จะได้ทรงแต่งตั้ง และในจำนวนนี้จะได้ทรงแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 1 ท่าน ให้คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีอำนาจหน้าที่ดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีอำนาจหน้าที่ตามที่คณะกรรมการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มอบหมาย รวมถึงมีอำนาจลงนามเป็นสำคัญผูกพันสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้ย้ายที่ทำการ 4 ครั้ง โดยครั้งสุดท้าย ในวันที่ 18 กรกฎาคม 2489 ย้ายมาอยู่ที่ "วังลดาวัลย์" หรือที่ชาวบ้านทั่วไปเรียกกันว่า "วังแดง" จนกระทั่งปัจจุบัน และให้ถือเอาวันที่ 18 กุมภาพันธ์ ของทุกปี เป็นวันสถาปนาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

โครงสร้างองค์กร

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้จัดแบ่งบทบาทและหน้าที่หลักตามแต่ละฝ่าย โดยแบ่งออกเป็น 15 ฝ่าย และ 1 สำนัก ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์, ฝ่ายโครงการพิเศษ, ฝ่ายบริหารงานชุมชน, ฝ่ายกิจการสังคม, ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์, ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ, ฝ่ายเทคนิค, ฝ่ายบริหารภูมิภาค, ฝ่ายการเงิน, ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ, ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์, ฝ่ายสนับสนุน, ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก, ฝ่ายบริหารงานพิเศษ, ฝ่ายกฎหมาย และสำนักตรวจสอบ โดยแบ่งระดับพนักงานและลูกจ้าง ดังนี้

1. ระดับ "อ." หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานระดับ "อำนวยการ" จำนวน 5 คน
2. ระดับ "จ." หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานระดับ "จัดการ" จำนวน 53 คน

3. ระดับ “บ.” หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานระดับ “บริหาร” จำนวน 761 คน
 4. ระดับ “ป.” หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานระดับ “ปฏิบัติการ” จำนวน 218 คน
 5. ระดับ “ล.” หมายถึง คนงานปฏิบัติงานระดับ “ลูกจ้าง” จำนวน 125 คน
- (จำนวนพนักงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, ตุลาคม 2552)

ภารกิจ

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พ.ศ.2479, พ.ศ.2484 และพ.ศ.2491 ให้มีหน้าที่ดูแล รักษา และบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และพร้อมให้การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์สุขของพสกนิกรและสังคมไทย

นโยบายการบริหาร

ด้วยความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการทรัพย์สินในความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ยั่งยืนต่อชุมชน และผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ และสังคมโดยรวม โดยยึดหลักการพัฒนาอย่างสมดุลผสมผสานบนพื้นฐานความพอดีของสภาพภูมิสังคมและวัฒนธรรมชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นองค์กรแบบอย่างของประเทศ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคมอย่างพอเพียงและยั่งยืน

การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เห็นได้จากแนวทางการส่งเสริมความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร ที่กำหนดคุณลักษณะว่าองค์กรจะคำนึงถึง “คน” เป็นหลัก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- “คน” เป็นเป้าหมาย และส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- ตอบสนองความต้องการให้เกิดความรู้สึกที่ดี เกิดการยอมรับของ “คน” ที่เกี่ยวข้อง
- ให้เกียรติ จริงใจ เอื้ออาทร
- คำนึงถึงวัฒนธรรมสังคม และไม่ทำลายบริบทของสังคม

นับแต่ก่อตั้ง สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้เดินหน้าปรับปรุง พัฒนาองค์กร บุคลากร รูปแบบการดำเนินงาน การให้บริการ การบริหารจัดการภารกิจในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยและบริบทของบ้านเมือง ตลอดจนสถานการณ์โลก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาต่างๆ สำนักงานทรัพย์สินฯ ได้เร่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทนโลก ทนเหตุการณ์ ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคล โดยมีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกระดับทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

และสนับสนุนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของบุคลากรทุกระดับ พร้อมให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท เป็นประจำทุกปี

ส่วนระดับกลุ่มหรือระดับทีม มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านการทำงานในโครงการต่างๆ เช่น โครงการปรับปรุงพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อาคาร (ส่วนกลาง) ที่ทรูดีโอม, โครงการบ้านมั่นคง เป็นต้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงานของบุคลากรหลายหน่วยงานภายในองค์กร และทำการรวบรวมประสบการณ์ในการทำงานเพื่อเป็นองค์ความรู้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในโครงการต่อไป, การสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บริหาร เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน และมีการสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้มีหลายช่องทางมากขึ้น เช่น อินเทอร์เน็ต อีเมล เป็นต้น เพื่อความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และเผยแพร่ความรู้ที่มีประโยชน์ร่วมกัน

สุดท้ายคือระดับองค์กร สำนักงานทรัพย์สินฯ มีการจัดตั้งห้องสมุดมั่นคงพัฒนาเพื่อใช้เป็นแหล่งรวมองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไทย รวมทั้งมีการจัดทำวารสารสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นประจำทุกเดือน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร

การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ นั้น จึงเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เชื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ดังที่ นายจิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้กล่าวไว้ในหนังสือมั่นคงพัฒนาบนเส้นทางแห่งความยั่งยืน ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ว่า “ความพยายามมั่นคงพัฒนา เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินฯ ในวันนี้ อาจจะไม่เห็นผลสำเร็จชัดเจนในเร็ววัน แต่เราเชื่อว่าจะเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทั้งในแง่ตัวบุคคล และองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาวแน่นอน”

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา อาศิรพจน์มนตรี (2541: 206) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพื่อวัดระดับการทำงานเป็นทีม และความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัล ด้านความเสียงของงาน และด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่ามีความสัมพันธ์

กันทางบวก ดังนั้นผู้บริหารของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกแห่ง ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมของอาจารย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย

พัชรา สัทธิง (2548: 51) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 จากการศึกษพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความต้องการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมทางสังคมด้านสัมพันธภาพด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับเหมาะสมมาก สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยสภาพแวดล้อมทางจิตใจด้านความต้องการพัฒนาตนเอง กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคคล ดังนั้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพที่มีการพัฒนาตนเอง ก็จะมีความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองตามไปด้วย

อรวิสา เจริญบุญยงค์ (2549 : 91) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานประมาณ ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการสำนักงานประมาณมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความกระตือรือร้นบ้างโดยมีความต้องการด้านการศึกษาต่อ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานประมาณพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งหมายความว่า หากองค์การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรอยากที่จะพัฒนาตนเองมากขึ้น

มลฤทัย แก้วกิริยา (2546: 77) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของฝ่ายพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร รับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัวย่อย การศึกษาการพัฒนาตนเองพบว่า มีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด อันเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานเช้า-เวรเช้า-บ่าย-ดึก และการพักผ่อนไม่เป็นเวลาจึงมีเวลาแสวงหาทรัพยากรในการเรียนรู้ที่น้อยลง ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล นอกจากนี้ยังศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลในระดับสูง ส่วนการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ขวัญเรือน รัศมี (2547: 119) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การของพนักงานองค์การฟอกหนัง จากการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การฟอกหนังมีความคิดเห็นต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามระเบียบและความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์และการช่วยเหลือในหมู่พนักงาน การให้รางวัล ด้านการบริหารความขัดแย้ง และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเพื่อทดสอบสมมติฐานด้านสภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

กรุณา พลใส (2550: 138) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาตนเองในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับโอกาส และด้านการได้รับอำนาจ โดยบุคลากรมีความคิดเห็นในด้านการได้รับโอกาสมากกว่าด้านการได้รับอำนาจ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับและการยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงานเมื่อมีผลงานดี และการได้รับความก้าวหน้าโดยได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ส่วนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

อดาพา สุวรรณโรจน์ (2548: 74) ศึกษาการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษพบว่า ภาพรวมของการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีระดับปานกลาง โดยการรับรู้ด้านองค์กรในองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ การสร้างและถ่ายโอนความรู้ การทำงานเป็นทีม และแบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดใน ส่วนการรับรู้ด้านบุคคลในองค์ประกอบด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และมีคะแนนต่ำที่สุดในองค์ประกอบด้านการมีแบบแผนความคิด นอกจากนี้ยังผลศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านองค์กร และการรับรู้ด้านบุคคล พบว่า องค์ประกอบทุกด้านของการรับรู้มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และผลการศึกษาด้านตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน แต่ในตัวแปรอื่นๆ มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ทั้งการรับรู้ด้านองค์กร และด้านบุคคล ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ อายุงาน การศึกษา และตำแหน่งงาน

นฤมล พุ่มจันทร์ (2551: 75) ศึกษาวิธีการพัฒนาพนักงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 หน่วยงานที่ได้รับว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วิธีการที่องค์กรใช้พัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานจริง (การสอนงาน การดูงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนงาน การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ การเข้าแคมป์) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้างสมุด) การให้ทุนการศึกษาต่อ และการทดสอบความรู้และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน (การทดสอบความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่) วิธีที่ได้ผลในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตัวเอง เพราะเมื่อใดก็ตามที่ผู้เรียนมีใจรักที่จะศึกษาค้นคว้าเพราะตนมีความต้องการ บุคคลนั้นก็จะดำเนินการศึกษาต่อเนื่องโดยไม่มีใครต้องบอก ซึ่งวิธีดังกล่าวจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต วิธีที่พนักงานให้ความสนใจมากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสนับสนุนของหน่วยงาน ได้แก่ การให้งบประมาณสนับสนุน และการประเมินผลการเรียนรู้ของพนักงานทั้งการประเมินผลงาน และการประเมินก่อน-หลังการฝึกอบรม ส่วนด้านปัจจัยสำคัญในการที่จะพัฒนาแต่ละวิธีให้ได้ผล ได้แก่ ผู้นำ และตัวพนักงาน ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ หากผู้นำไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้การสนับสนุน รวมทั้งตัวพนักงานหากขาดการรักการเรียนรู้ องค์กรก็ไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ปรีชา ปลื้มจิตต์ (2549: 96) ศึกษาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติตนสูงในวินัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และวินัยด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นขององค์กร ในการนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป นอกจากนี้ยังศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของบริษัทในอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

อัญชณา ยาวงษ์ (2548: 84) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ สำนักงานใหญ่ จากการศึกษาพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน ส่วนอายุและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมพบว่า ในการบริหารจัดการ เจ้าหน้าที่มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ในข้อการนำนโยบายการบริหารของสำนักงานมาประกอบการจัดทำแผนภายในหน่วยงาน ด้านการจัดองค์การ ในข้อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดองค์การ ด้านการสั่งการ ในข้อผู้บังคับบัญชาได้มอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งการให้สั่งการแทน ด้านการควบคุม ในข้อผู้บังคับบัญชามีการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ในข้อมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานในข้อมีโอกาสอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในข้อสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างสบายจากเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในข้อการปฏิสัมพันธ์ที่ดี ด้านสภาพการทำงาน ในข้อความพึงพอใจในระยะเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการขยายขีดความสามารถของตน หรือต้องการที่จะพัฒนาตนเอง จะก่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติ มีความเต็มใจ และความพร้อมที่จะเรียนรู้ นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างส่งผลต่อความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ในส่วนของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จากงานวิจัยของ อัญชณา ยาวงษ์ ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการบริหารจัดการ อาทิ การนำนโยบายการบริหารของสำนักงานมาประกอบการจัดทำแผนภายในหน่วยงาน การที่เจ้าหน้าที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการองค์การ และการที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ในการสั่งการให้สั่งการแทน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งเจ้าหน้าที่ยังมีความพึงพอใจต่อการมีโอกาสอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง จึงแสดงให้เห็นได้ว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการบริหารจัดการองค์การที่พัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีบุคลากรที่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในปัจจุบัน โดยศึกษาว่าบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการรับรู้ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับใด และมีการพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด รวมทั้งองค์การมีการปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 985 คน (แหล่งที่มา: กองบริหารทรัพย์สินฯ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์; ข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2552)

โดยเหตุที่เลือกบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) มาเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ด้วยเหตุผลที่ว่า สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) เป็นสำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงานหลักในองค์การ ประกอบด้วยหน่วยงานระดับฝ่าย 15 ฝ่าย และ 1 สำนัก อีกทั้งบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ดังกล่าวสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การในด้านต่างๆ ได้โดยตรง และสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ได้อย่างสะดวก รวมทั้งง่ายต่อการเก็บแบบสอบถาม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) สามารถเป็นตัวแทนที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ดี จึงเลือกบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) มาเป็นประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 285 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane โดยยอมให้ตามคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548 (ก): 194)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ($\alpha = 0.05$)

เพราะฉะนั้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{985}{1 + (985)(0.05)^2}$$

$$n = 284.48$$

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก 5% เท่ากับ 15 คน จึงมีกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 300 คน

ส่วนวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ใช้การเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงานจริง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมิ (Proportionate Stratified Random Sampling) ตามสูตรการคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2548: 11-13)

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

โดยที่ n_i = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง i

N = จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

N_i = จำนวนประชากรทั้งหมด

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ตารางแสดงประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (แยกตามฝ่ายปฏิบัติการ)

ลำดับ	ฝ่าย	ประชากร	วิธีการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง
1	ฝ่ายบริหารงานอสังหาริมทรัพย์	122	$122/985 * 300$	37
2	ฝ่ายโครงการพิเศษ	93	$93/985 * 300$	28
3	ฝ่ายบริหารงานชุมชน	78	$78/985 * 300$	24
4	ฝ่ายกิจการสังคม	44	$44/985 * 300$	13
5	ฝ่ายบริหารงานอนุรักษ์	22	$22/985 * 300$	7
6	ฝ่ายส่งเสริมธุรกิจ	117	$117/985 * 300$	36
7	ฝ่ายเทคนิค	54	$54/985 * 300$	17
8	ฝ่ายบริหารภูมิภาค	40	$40/985 * 300$	12
9	ฝ่ายการเงิน	76	$76/985 * 300$	23
10	ฝ่ายบริหารงานสารสนเทศ	22	$22/985 * 300$	7
11	ฝ่ายบริหารงานกลยุทธ์	109	$109/985 * 300$	33
12	ฝ่ายสนับสนุน	83	$83/985 * 300$	25
13	ฝ่ายงานความร่วมมือภายนอก	50	$50/985 * 300$	15
14	ฝ่ายบริหารงานพิเศษ	17	$17/985 * 300$	5
15	ฝ่ายกฎหมาย	31	$31/985 * 300$	9
16	สำนักตรวจสอบ	22	$22/985 * 300$	7
17	บริหารส่วนกลาง	5	$5/985 * 300$	2
รวม		985	***	300

ที่มา : กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์, พ.ศ. 2552

2. ดำเนินการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อทำการเก็บข้อมูลในแต่ละฝ่ายให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยออกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าและสร้างขึ้นเอง รวมทั้งมีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่กำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 วุฒิการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่ง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงอายุจนถึงเกษียณ (60ปี) โดยมีเกณฑ์ในการคำนวณอายุดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548(ข): 195)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60 - 20}{4} = 10$$

ดังนั้นจึงแบ่งช่วงอายุได้ ดังนี้

1. ต่ำกว่า 30 ปี
2. 30 – 39 ปี
3. 40 – 49 ปี
4. 50 ปีขึ้นไป

ส่วนระยะเวลาการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยทัศนคติของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่มีต่อระบบการบริหารงานด้านอสังหาริมทรัพย์โดยใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ โดยงานวิจัย ทิพย์รัตน์ รจิตพิทักษ์ ซึ่งมีการแบ่งช่วงระยะเวลาการทำงานเป็น 5 ช่วง คือ 1-8 ปี 9-16 ปี 17-24 ปี 25-32 ปี และมากกว่า 33 ปีขึ้นไป

ซึ่งสอดคล้องกับการรับสมัครบุคลากรในปัจจุบัน ที่รับบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงจนถึงระดับปริญญาโท เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานต่างๆ ซึ่งคำนวณระยะเวลาการทำงานจนถึงเกษียณ (60 ปี) ได้ระยะเวลาการทำงานทั้งสิ้น 40 ปี (20 – 60 ปี) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แบ่งช่วงระยะเวลาออกเป็น 5 ช่วงเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี
2. 9-16 ปี

3. 17-24 ปี
4. 25 – 32 ปี
5. 33 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ น้อยครั้งที่สุด น้อยครั้ง บางครั้ง บ่อย บ่อยครั้งที่สุด และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับการปฏิบัติกิจกรรม	ระดับคะแนน
น้อยครั้งที่สุด	1
น้อยครั้ง	2
บางครั้ง	3
บ่อย	4
บ่อยครั้งที่สุด	5

การแปลผลคะแนนการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การแบ่งช่วงคะแนน	การแปลผลคะแนน
1.00 – 1.80	การพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยมาก
1.81 – 2.60	การพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	การพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	การพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับสูง
4.21 – 5.00	การพัฒนาตนเองของบุคลากรอยู่ในระดับสูงมาก

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พบว่าแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) ได้กำหนดลักษณะของกระบวนการพัฒนาตนเองออกเป็น 7 ลำดับ หรือขั้นตอนที่ต่อเนื่องกันไป คือ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม

การสรรหาบุคคล ความอดทน ต่อสู้ และพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Megginson และ Pedler (1992) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลผลคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในแต่ละข้อนั้น สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (มัลลิกา บุนนาค. 2537: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การแบ่งช่วงคะแนน

1.00 – 1.80

1.81 – 2.60

2.61 – 3.40

3.41 – 4.20

4.21 – 5.00

การแปลผลคะแนน

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีอย่างมาก

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี

สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีอย่างมาก

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าแนวคิดของ อุ่นตา นพคุณ (2527. 102-109) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ในองค์กร ออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแนวคิด

ของ ชุ่นตา นพคุณ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed - ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลผลคะแนนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในแต่ละข้อนั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นได้ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงคะแนน}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

การแบ่งช่วงคะแนน	การแปลผลคะแนน
1.00 – 1.80	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อยมาก
1.81 – 2.60	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
2.61 – 3.40	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง
4.21 – 5.00	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงมาก

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าแนวคิดของ Peter M. Senge (1990) ได้กล่าวถึงลักษณะของคนในองค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าต้องมีวินัยทั้ง 5 ประการ คือ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Peter M. Senge.

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยประสานงานกับบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1.3 เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากแหล่งข้อมูลดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอคำปรึกษาจากหัวหน้าแผนกสรรหาและส่งเสริมศักยภาพ กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เพื่อให้ทราบจำนวนประชากร และทราบความเหมาะสมในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จำเป็นต้องใช้ในการวิจัย

2.2 การศึกษาค้นคว้าจากตำรา หนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ทำการออกแบบไว้ (Pre-test) แล้วดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการของ Cronbach's alpha

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

3. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามตามความต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

5. นำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) จะใช้ในส่วนที่ 2, 3 และ 4 ของแบบสอบถาม เนื่องจากเป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยวิธีค่าคอนบัต แอลฟา (Cronbach's alpha)

6.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

6.2.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รายด้านและโดยรวม ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย

6.3 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

6.3.1 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่ออธิบายค่าความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

6.3.2 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

6.3.3 สมมุติฐานการวิจัยข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ค่าสถิติ 2 ประเภทในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายถึงข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x^2 แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทำการทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งขึ้น จะใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

2.1 สถิติ t-test ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ทดสอบสมมุติฐานด้านเพศ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178) โดยมีสูตรดังนี้

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ ($n_1 + n_2 - 2$)

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 \bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 S_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ

ในกรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
 \bar{x}_1, \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ ในกรณีที่ $S_1^2 = S_2^2$

โดยที่ V คือ ค่าองศาอิสระ

$$V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]}{n_2 - 1}}$$

2.2 สถิติ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (สถิติเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ. 2542: 393) มีสูตรดังนี้

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k แทน	จำนวนประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
n	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้นที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
X_{ij}	แทน ค่าสังเกตซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
T_i	แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i
T	แทน ผลรวมของค่าสังเกตจากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรทุกประชากร
$SS(B)$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
$k - 1$	แทน องศาแห่งความเป็นอิสระระหว่างประชากร (Between Degree of Freedom)
$SS(W)$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในประชากร (Within Sum of Square)
$n - k$	แทน องศาแห่งความเป็นอิสระของภายในประชากร
$MS(B)$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)
$MS(W)$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)
F	แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

2.3 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 333)

$$LSD = \sqrt{n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

$$r = n - k$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
	n	แทน	จำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	α	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

2.4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มตามตัวแปร อายุ ตำแหน่งองค์กร และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 236)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F – distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (Mean square) ภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of freedom: df) ระหว่างกลุ่ม คือ $k - 1$ ภายในกลุ่ม คือ $n - k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n - 1$ โดย k แทน จำนวนกลุ่ม และ n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2.5 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) (Hartung. 2001: 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า

$$MSW' = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown – forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown – forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 332 – 333)

2.6 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
	$MS_{(w)}$	แทน	ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	\bar{X}_i	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	\bar{X}_j	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_i	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N_j	แทน	จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

2.7 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้สูตร ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.2540: 144 – 145)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	แทน	จำนวนคู่ของข้อมูล
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนของตัวแปร x
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนของตัวแปร y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของคะแนนตัวแปร x และ y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร x
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของคะแนนตัวแปร x

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แทนด้วยสัญลักษณ์ r มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ค่าที่อยู่ตรงกลางคือ 0 หมายความว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใดพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์	0.70 ขึ้นไป	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์	0.30 – 0.69	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์	ต่ำกว่า 0.30	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคคล ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยตามหัวข้อข้างต้นได้มีการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F-Ratio	แทน	ค่าที่พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบที่โปรแกรม SPSS คำนวนนี้ได้ใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมุติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมุติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่งของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	137	45.7
หญิง	163	54.3
รวม	300	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	99	33.0
30 - 39 ปี	137	45.7
40 - 49 ปี	34	11.3
50 ปีขึ้นไป	30	10.0
รวม	300	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	10.0
ปริญญาตรี	186	62.0
สูงกว่าปริญญาตรี	84	28.0
รวม	300	100.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการทำงาน*		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี	176	58.7
9 – 16 ปี	63	21.0
17 – 24 ปี	32	10.7
25 – 32 ปี	19	6.3
33 ปีขึ้นไป	10	3.3
รวม	300	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน*		
ลูกจ้าง (ล.1 – ล.3)	9	3.0
พนักงาน (ป.1 – ป.5)	33	11.0
เจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4)	228	76.0
หัวหน้าแผนก (บ.4 – บ.5) หรือผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป	30	10.0
รวม	300	100.0

จากตาราง 2 จะเห็นได้ว่าจากจำนวนบุคลากร 300 คน บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.3) มีอายุระหว่าง 30 -39 ปี (ร้อยละ 45.7) มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 62.0) มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี (ร้อยละ 58.7) และมีระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4) (ร้อยละ 76.0) เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.7

อายุ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมา ได้แก่ อายุ ต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 40 – 49 ปี และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.0 11.3 และ 10.0 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมา ได้แก่ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.0 และ 10.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี 17 – 24 ปี 25 – 32 ปี และ 33 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.0 10.7 6.3 และ 3.3 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4) คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมา ได้แก่ ระดับตำแหน่งพนักงาน (ป.1 – ป.5) ระดับตำแหน่งหัวหน้าแผนก (บ.4 – บ.5) หรือผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป และระดับตำแหน่งลูกจ้าง (ล.1 – ล.3) คิดเป็นร้อยละ 11.0 10.0 และ 3.0 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง มีความถี่น้อยในบางอันตรรกภาพชั้น กระจายตัวไม่สม่ำเสมอ ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการจัดกลุ่มใหม่ เพื่อทำการทดสอบสมมุติฐาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวน (ความถี่) และร้อยละของลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในเรื่องระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ที่จัดรวมกลุ่มใหม่

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี	176	58.7
9 – 16 ปี	63	21.0
17 ปีขึ้นไป	61	20.3
รวม	300	100.0
5. ระดับตำแหน่งงาน.		
ลูกจ้าง (ล.1 – ล.3) และพนักงาน (ป.1 – ป.5)	42	14.0
เจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4)	228	76.0
หัวหน้าแผนก (บ.4 – บ.5) หรือผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป	30	10.0
รวม	300	100.0

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.7 รองลงมา ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี และระยะเวลา 17 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.0 และ 20.3 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4) คิดเป็นร้อยละ 76.0 รองลงมา ได้แก่ ระดับตำแหน่งลูกจ้าง (ล.1 – ล.3) และพนักงาน (ป.1 – ป.5) ระดับตำแหน่งหัวหน้าแผนก (บ.4 – บ.5) หรือผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.0 และ 10.0 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร ประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการแปรผลระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังตาราง 4

ตาราง 4 การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้			
- ความต้องการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน	3.75	0.773	สูง
- ความต้องการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.89	0.746	สูง
- การทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.77	0.795	สูง
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้โดยรวม	3.80	0.667	สูง
ด้านการวินิจฉัยตนเอง			
- การทบทวนตนเองเพื่อค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน	3.54	0.759	สูง
- การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องของท่าน	3.50	0.844	สูง
- การพิจารณาหาจุดเด่นของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การของท่าน	3.38	0.774	ปานกลาง
ด้านการวินิจฉัยตนเองโดยรวม	3.47	0.640	สูง
ด้านการกำหนดเป้าหมาย			
- การกำหนดเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาตนเอง	3.53	0.844	สูง
- การกำหนดเป้าหมายที่ทำหาย และไม่เกินความสามารถของท่าน	3.45	0.810	สูง
- การกำหนดระยะเวลาเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง	3.30	0.824	ปานกลาง
ด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวม	3.43	0.725	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

การพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม			
- การเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือที่เอื้อต่อการพัฒนาผลการทำงาน	3.68	0.849	สูง
- การแสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาผล การทำงานของท่าน	3.72	0.803	สูง
- การติดตามเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน	3.49	0.909	สูง
ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมโดยรวม	3.63	0.711	สูง
ด้านการสรรหาบุคคล			
- การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานมาก่อน	3.86	0.905	สูง
- การขอคำแนะนำจากผู้รู้ในเรื่องที่ท่านสงสัย	3.95	0.900	สูง
- การพยายามเรียนรู้จากผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ	3.87	0.835	สูง
ด้านการสรรหาบุคคลโดยรวม	3.89	0.785	สูง
ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม			
- การเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ	3.78	0.832	สูง
- การเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ เกี่ยวกับงานของท่าน	3.77	0.730	สูง
- การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง	3.96	0.762	สูง
ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายามโดยรวม	3.84	0.663	สูง
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง			
- การตรวจสอบผลการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่วางไว้	3.26	0.727	ปานกลาง
- การพิจารณาผลจากการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.43	0.753	สูง
- การตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านกับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.37	0.810	ปานกลาง
ด้านการประเมินผลด้วยตนเองโดยรวม	3.36	0.652	ปานกลาง
การพัฒนาตนเองโดยรวม	3.63	0.514	สูง

จากตาราง 4 จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 และเมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองด้านการสรรหาบุคคลโดยรวม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายามโดยรวม ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้โดยรวม ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมโดยรวม ด้านการวินิจัยตนเองโดยรวม และด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวม ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 3.84 3.80 3.63 3.47 และ 3.43 ตามลำดับ และมีการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเองโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านความปรารถนาในการเรียนรู้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาตนเอง ในด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านการวินิจัยตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาตนเอง ในด้านการวินิจัยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทบทวนตนเองเพื่อค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาหาจุดเด่นของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านการกำหนดเป้าหมาย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาตนเอง ในด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดระยะเวลาเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

ระดับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลการดำเนินงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินการขององค์การ เพื่อนำมาใช้ ในการปรับปรุงการทำงานของ ท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

ระดับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านการสรรหาบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการสรรหาบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขอคำแนะนำจากผู้รู้ ในเรื่องที่ท่านสงสัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การขอคำแนะนำจาก เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ระดับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ในด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม โดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การหาหนทาง ที่จะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

ระดับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านการประเมินผลด้วยตนเอง

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการประเมินผลด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพิจารณาผลจากการพัฒนาตนเองว่าสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบผลการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการแปรผลระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังตาราง 5

ตาราง 5 สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ			
- สถานที่ทำงานของท่านมีความทันสมัยเหมือนสำนักงานขนาดใหญ่ทั่วไป	3.71	0.812	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านสร้างความภาคภูมิใจให้กับท่านและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.834	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.10	0.693	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก	3.58	0.976	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก	3.58	1.017	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย	3.71	0.889	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม และสะดวกต่อการใช้งาน	3.23	1.088	ปานกลาง
- สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัย	3.64	0.840	ดี
- สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.975	ดี
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวม			
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	3.68	0.615	ดี
- องค์การของท่านมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมคล่องตัว	2.99	1.025	ปานกลาง
- องค์การของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.20	0.878	ปานกลาง
- องค์การของท่านสนับสนุนการสร้างทีมงานนักปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.34	0.949	ปานกลาง
- บุคลากรในองค์การของท่านมีความเอื้ออาทรต่อกัน	3.58	0.852	ดี
- บุคลากรในองค์การของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.65	0.865	ดี

ตาราง 5 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
- องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการวางแผนงานได้เอง	3.10	0.905	ปานกลาง
- องค์การของท่านจัดให้มีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.740	ดี
- องค์การของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	3.83	0.794	ดี
- องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายองค์การ	2.89	0.953	ปานกลาง
- องค์การของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์การ	3.46	0.863	ดี
- องค์การของท่านจัดให้บุคลากรมีการพูดคุยกันเพื่อถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การ	3.34	0.853	ปานกลาง
- องค์การของท่านสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น e-mail, webboard เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล	3.92	0.692	ดี
- องค์การของท่านมีการจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้ที่ง่ายต่อการเข้าถึง และการนำไปใช้ประโยชน์	3.38	0.860	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาโดยรวม	3.43	0.577	ดี
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.55	0.537	ดี

จากตาราง 5 จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 และเมื่อพิจารณา สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวม และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.43 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและสะดวกต่อการใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น e-mail, webboard เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการแปรผลระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นดังตาราง 6

ตาราง 6 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้			
- ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจและเฝ้ารอที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.97	0.688	สูง
- ท่านศึกษาค้นคว้า และติดตามการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.84	0.696	สูง
- ท่านเรียนรู้จากความคิดเห็นของบุคลากรรอบข้าง ใน องค์การอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.749	สูง
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้โดยรวม	3.89	0.595	สูง
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง			
- ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมทั้ง จะรับรู้รูปแบบใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมมากกว่า	4.01	0.691	สูง
- ท่านสามารถปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.00	0.636	สูง
- ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กรโดยรวม เมื่อท่าน ต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.07	0.688	สูง
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้างโดยรวม	4.03	0.571	สูง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
- ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์การ	3.76	0.719	สูง
- ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำมากำหนด เป้าหมาย และทิศทางในการทำงานของตนเอง	3.84	0.723	สูง
- ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์การของท่านมีความเข้าใจต่อ วิสัยทัศน์ขององค์การตรงกัน	3.31	0.877	ปานกลาง
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวม	3.64	0.666	สูง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			
- ท่านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนในทีมงานของท่าน	3.89	0.680	สูง
- ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงาน กับเพื่อน ร่วมทีมงานของท่าน	3.93	0.715	สูง
- ท่านและทีมงานได้มีโอกาสแก้ปัญหา/วางแผนงานร่วมกัน	3.89	0.736	สูง
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวม	3.90	0.636	สูง
ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ			
- ท่านวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนงานโดยคำนึงถึงงานในภาพรวม	3.85	0.744	สูง
- ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคลากรมา เป็นบทเรียนในการทำงาน	3.83	0.752	สูง
- ในการทำงานของท่าน ท่านคำนึงถึงผลกระทบหรือ ความต้องการของฝ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.96	0.723	สูง
ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบโดยรวม	3.88	0.626	สูง
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม	3.87	0.464	สูง

จากตาราง 6 จะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 และเมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3.90 3.89 3.88 และ 3.64 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

**ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
ในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านศึกษาค้นคว้าและติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

**ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กรโดยรวมเมื่อท่านต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

**ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางในการทำงานของตนเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์การของท่านมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรตรงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

**ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มี 2 ข้อ คือ ท่านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนในทีมงานของท่าน และท่านและทีมงานได้มีโอกาสแก้ปัญหา/วางแผนงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.89

ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในการทำงานของท่าน ท่านคำนึงถึงผลกระทบหรือความต้องการของฝ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคลากรมาเป็นบทเรียนในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ในหัวข้อ 4.5 นี้ เป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมุติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมุติฐาน 3 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

4.5.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

4.5.2 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

4.5.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

4.5.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

ในส่วนที่ 4.5.1 นี้ประกอบด้วยผลการทดสอบสมมุติฐานย่อยตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ใช้จำแนกกลุ่มบุคลากร ได้ดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อนี้ กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่า t กรณีกลุ่มประชากรเป็นอิสระต่อกัน (Independent t -test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า 2-tailed Sig มีค่าต่ำกว่า 0.05 อย่างไรก็ตามเนื่องจากสูตรการคำนวณค่า t มีความแตกต่างกันระหว่างกรณีที่มีความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองเท่ากัน และกรณีที่ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรทั้งสองไม่เท่ากัน ดังนั้นในขั้นแรกจึงต้องทำการทดสอบสมมุติฐานถึงความเท่ากันของค่าความแปรปรวนระหว่างสองกลุ่มประชากรโดยใช้ค่าสถิติ Levene's Test โดยมีสมมุติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมุติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig จากการทดสอบน้อยกว่า 0.05 ก็ จะยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า Sig จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ก็ จะยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's Test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t -test) เป็นดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านกรมีความคิด ความเข้าใจ อย่างเป็นระบบ ระหว่างบุคลากรเพศชายและเพศหญิง

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้		Levene's Test			t-test for Equality of Means					
		for Equality of		เพศ						
		Variances			\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.	
		F	Sig.							
การเป็นบุคคล รอบรู้	Equal variances assumed	0.215	0.644	ชาย	3.89	0.592	0.067	298	0.946	
	Equal variances not assumed			หญิง	3.88	0.600				
การมีรูปแบบ ความคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง	Equal variances assumed	2.322	0.129	ชาย	3.98	0.631	-1.316	298	0.189	
	Equal variances not assumed			หญิง	4.07	0.513				
การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	Equal variances assumed	3.399	0.066	ชาย	3.59	0.717	-1.199	298	0.231	
	Equal variances not assumed			หญิง	3.68	0.620				
การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม	Equal variances assumed	0.102	0.750	ชาย	3.91	0.621	0.254	298	0.800	
	Equal variances not assumed			หญิง	3.89	0.651				
การมีความคิด ความเข้าใจอย่าง เป็นระบบ	Equal variances assumed	0.713	0.399	ชาย	3.82	0.640	-1.435	298	0.152	
	Equal variances not assume			หญิง	3.93	0.612				

จากตาราง 7 ในส่วนของผลการทดสอบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรเพศชายและเพศหญิง จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากการทดสอบทุกด้านมีค่าสูงกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง มีค่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรเพศชาย และเพศหญิง โดยใช้ค่าสถิติ Independent t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ในตาราง 7 จะเห็นได้ว่า ค่า Sig ของการทดสอบในแต่ละด้านมีค่าสูงกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1.2 นี้กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของบุคลากรแต่ละกลุ่มช่วงอายุต่างๆ ด้วยค่าสถิติ Levene's test ขั้นตอนที่สองเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรช่วงอายุต่างกัน โดยหากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนดังกล่าวเท่ากัน ก็จะทำให้การทดสอบในขั้นที่สองนี้ด้วยค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนดังกล่าวไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทำให้การทดสอบในขั้นที่สองด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe test และหากผลการวิเคราะห์ในขั้นที่สองนี้พบว่า มีบุคลากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มช่วงอายุ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อวิเคราะห์ว่า กลุ่มช่วงอายุใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในขั้นที่สามนี้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในกรณีค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มช่วงอายุมีค่าเท่ากัน หรือค่าสถิติ Dunnett's T3 ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มช่วงอายุมีค่าไม่เท่ากัน

ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มบุคลากรช่วงอายุต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมุติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมุติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig จากการทดสอบน้อยกว่า 0.05 ก็ยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มบุคลากรช่วงอายุต่างๆ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การเป็นบุคคลรอบรู้	0.694	3	296	0.556
การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	1.244	3	296	0.294
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.069	3	296	0.976
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.128	3	296	0.338
การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.705	3	296	0.550

จากตาราง 8 จะเห็นได้ว่าค่า Sig ของผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรช่วงอายุต่างกัมีค่าสูงกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรช่วงอายุต่างกั มีค่าไม่ต่างกัที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงต้องใช้ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

ตาราง 9 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มช่วงอายุต่างๆ

F-test	F	df1	df2	Sig
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	0.735	3	296	0.532
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง	1.183	3	296	0.316
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.330	3	296	0.265
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.720	3	296	0.541
ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.499	3	296	0.684

จากตาราง 9 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 0.532 0.316 0.265 0.541 และ 0.684 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1.3 นี้กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของบุคลากรแต่ละกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ ด้วยค่าสถิติ Levene's test ขั้นตอนที่สองเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยหากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มวุฒิการศึกษามีค่าความแปรปรวนดังกล่าวเท่ากัน ก็จะทำทดสอบในขั้นที่สองนี้ด้วยค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มวุฒิการศึกษามีค่าความแปรปรวนดังกล่าวไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทำทดสอบในขั้นที่สองด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe test และหากผลการวิเคราะห์ในขั้นที่สองนี้พบว่าบุคลากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มวุฒิการศึกษามีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทำทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อวิเคราะห์ว่า กลุ่มวุฒิการศึกษาใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในขั้นที่สามนี้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในกรณีค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มวุฒิ

การศึกษามีค่าเท่ากัน หรือค่าสถิติ Dunnett's T3 ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มวุฒิการศึกษามีค่าไม่เท่ากัน

ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ละด้าน ระหว่างบุคลากรกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig จากการทดสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างกลุ่มบุคลากรวุฒิการศึกษาต่างๆ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การเป็นบุคคลรอบรู้	0.276	2	297	0.759
การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	0.440	2	297	0.644
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.001	2	297	0.999
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	1.672	2	297	0.190
การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.215	2	297	0.807

จากตาราง 10 จะเห็นได้ว่าค่า Sig ของผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรวุฒิการศึกษาต่างกัน มีค่าสูงกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกด้านระหว่างกลุ่มบุคลากรวุฒิการศึกษาต่างกัน มีค่าไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงต้องใช้ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

ตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างๆ

F-test	F	df1	df2	Sig
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	0.644	2	297	0.526
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง	0.090	2	297	0.914
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.350*	2	297	0.014
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.832	2	297	0.436
ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.336	2	297	0.715

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 0.526 0.914 0.436 และ 0.715 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.014 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ในส่วนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงต้องทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยผลการทำสอบเป็นดังตารางที่ 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้าง
วิสัยทัศน์ร่วมกัน ระหว่างบุคลากรกลุ่มวุฒิการศึกษาต่างกัน เป็นรายคู่

	กลุ่มวุฒิการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.889	-	0.228 (0.080)	0.397** (0.005)
ทดสอบด้วยค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)	ปริญญาตรี	3.661			0.169 (0.052)
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.492			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเท่ากับ 0.005 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างจากกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าผลต่างเท่ากับ 0.397

สมมุติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1.4 นี้กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของบุคลากรแต่ละกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ ด้วยค่าสถิติ Levene's test ขั้นตอนที่สองเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานต่างกัน โดยหากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงาน มีค่าความแปรปรวนดังกล่าวเท่ากัน ก็จะมีการทดสอบในขั้นที่สองนี้ด้วยค่าสถิติ

F-test แต่หากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคคลากรทุกกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงาน มีค่าความแปรปรวนดังกล่าวไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะมีการทดสอบในขั้นที่สองด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe test และหากผลการวิเคราะห์ในขั้นที่สองนี้พบว่ามิบุคคลากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อวิเคราะห์ว่า กลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในขั้นที่สามนี้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในกรณีค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานมีค่าเท่ากัน หรือค่าสถิติ Dunnett's T3 ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานมีค่าไม่เท่ากัน

ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ละด้าน ระหว่างบุคคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมุติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมุติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig จากการทดสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐานแสดงดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างบุคคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การเป็นบุคคลรอบรู้	0.280	2	297	0.756
การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	3.592*	2	297	0.029
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.792	2	297	0.454
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	2.229	2	297	0.109
การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.975	2	297	0.379

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 จะเห็นได้ว่าค่า Sig ของผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ มีค่าเท่ากับ 0.756 0.454 0.109 และ 0.379 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีค่าไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงต้องใช้ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ข้างต้น

นอกจากนี้ จากตาราง 13 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ มีค่าเท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีค่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องใช้ค่าสถิติ Brown Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านดังกล่าว

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ

F-test	F	df1	df2	Sig
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	0.346	2	297	0.708
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	5.481**	2	297	0.005
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	0.746	2	297	0.475
ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	1.058	2	297	0.348
Brown – Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง	1.161	2	182.040	0.316

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 0.708 0.316 0.475 และ 0.348 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า มีค่า Sig เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ในส่วนของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จึงต้องทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) โดยผลการทดสอบเป็นดังตารางที่ 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ระหว่างบุคลากรกลุ่มช่วงระยะเวลาการทำงานต่างๆ เป็นรายคู่

	กลุ่มระยะเวลาการทำงาน	x	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 8 ปี	9 – 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ต่ำกว่า หรือ เท่ากับ 8 ปี	3.653	-	0.230* (0.018)	-0.155 (0.112)
ทดสอบด้วยค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)	9 – 16 ปี	3.423			-0.386** (0.001)
	17 ปีขึ้นไป	3.809			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นรายคู่ ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี กับกลุ่มที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี และกลุ่มที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไป มีค่าเท่ากับ 0.018 และ 0.001 ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า

บุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างจากกลุ่มที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี และกลุ่มที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ โดยมีค่าผลต่างเท่ากับ 0.230 และ -0.386 ตามลำดับ

สมมุติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อ 1.5 นี้กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ในขั้นตอนแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของบุคลากรแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ ด้วยค่าสถิติ Levene's test ขั้นตอนที่สองเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน โดยหากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มระดับตำแหน่ง มีค่าความแปรปรวนดังกล่าวเท่ากัน ก็จะทำทดสอบในขั้นที่สองนี้ด้วยค่าสถิติ F-test แต่หากผลการทดสอบในขั้นที่หนึ่งพบว่าบุคลากรทุกกลุ่มระดับตำแหน่ง มีค่าความแปรปรวนดังกล่าวไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทำทดสอบในขั้นที่สอง ด้วยค่าสถิติ Brown-Forsythe test และหากผลการวิเคราะห์ในขั้นที่สองนี้พบว่า มีบุคลากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มระดับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็จะทำทดสอบความแตกต่างรายคู่เพื่อวิเคราะห์ว่า กลุ่มช่วงระดับตำแหน่งคู่ใดบ้างที่มีค่าเฉลี่ยดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในขั้นที่สามนี้จะทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD) ในกรณีค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มช่วงระดับตำแหน่งมีค่าเท่ากัน หรือค่าสถิติ Dunnett's T3 ในกรณีที่ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของทุกกลุ่มช่วงระดับตำแหน่งมีค่าไม่เท่ากัน

ในขั้นแรกเป็นการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ละด้าน ระหว่างกลุ่มบุคลากรระดับตำแหน่งต่างๆ โดยใช้ค่าสถิติ Levene's test ซึ่งมีสมมติฐานทางสถิติดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของค่าแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า Sig จากการทดสอบน้อยกว่า 0.05 ก็จะมีสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ระหว่างบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	Levene Statistic	df1	df2	Sig
การเป็นบุคคลรอบรู้	1.405	2	297	0.247
การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	0.018	2	297	0.982
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	2.204	2	297	0.112
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.240*	2	297	0.041
การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.886	2	297	0.413

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่าค่า Sig ของผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ระหว่างบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ มีค่าเท่ากับ 0.247 0.982 0.112 และ 0.413 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าสูงกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า ค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ระหว่างบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ มีค่าไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงต้องใช้ค่าสถิติ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ข้างต้น

นอกจากนี้ จากตาราง 16 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากผลการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ระหว่างบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ มีค่าเท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่าค่าความแปรปรวนของระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ระหว่างบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ มีค่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงต้องใช้ค่าสถิติ Brown Forsythe เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านดังกล่าว

ตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกลุ่มระดับตำแหน่งต่างๆ

F-test	F	df1	df2	Sig
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	2.250	2	297	0.107
ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง	2.191	2	297	0.114
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.900	2	297	0.151
ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	0.867	2	297	0.421
Brown – Forsythe	Statistic	df1	df2	Sig
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	2.393	2	110.158	0.096

จากตาราง 17 จะเห็นได้ว่าค่า Sig จากการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ มีค่าเท่ากับ 0.107 0.114 0.151 0.096 และ 0.421 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5.2 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : การพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

H_1 : การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อนี้ กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Sig มีค่าต่ำกว่า 0.05 โดยผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติดังกล่าวเป็นดัง ตาราง 18

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์										
การพัฒนาตนเอง	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง		ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		ด้านการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	
	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้	.328** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.370** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.182** (.002)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.259** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.401** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
ด้านการวิจัยตนเอง	.280** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.319** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.208** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.264** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.340** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
ด้านการกำหนดเป้าหมาย	.450** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.369** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.258** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.236** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.371** (.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์										
การพัฒนาตนเอง	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง		ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		ด้านการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ		
	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ด้านภาพรวมทฤษฎีการที่เหมาะสม	.422** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.429** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.218** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.187** (0.001)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.412** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
ด้านการสรรหาบุคคล	.342** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.264** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.044 (0.446)	ไม่สัมพันธ์กัน	.310* (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.348** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
ด้านความอดทนต่อผู้และความพยายาม	.473** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.502** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.316** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.375** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.439** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง	.411** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.373** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.397** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.187** (0.001)	ทิศทางเดียวกัน ระดับต่ำ	.398** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง
การพัฒนาตนเองโดยรวม	.521** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.502** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.306** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.350** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง	.520** (0.000)	ทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 18 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองโดยรวมกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่า ค่า Sig จากการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการ

เป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.521 0.502 0.306 0.350 0.520 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาตนเองโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยรวมสูงขึ้น ก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้านสูงขึ้นด้วย

ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีค่า Sig จากการทดสอบเท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.328 0.280 0.450 0.422 0.342 0.473 และ 0.411 ตามลำดับ หมายความว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ต่ำ ปานกลาง ปานกลาง สูงขึ้น ก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง พบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด

และมุมมองที่เปิดกว้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.370 0.319 0.369 0.429 0.264 0.502 และ 0.373 ตามลำดับ หมายความว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ปานกลาง ต่ำ ปานกลาง ปานกลาง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ สูงขึ้น ก็จะมี ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.002 0.000 0.000 0.000 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.182 0.208 0.258 0.218 0.316 และ 0.397 ตามลำดับ หมายความว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ต่ำ ต่ำ ต่ำ ปานกลาง และปานกลาง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง สูงขึ้น ก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงขึ้นด้วย ส่วนการพัฒนาตนเอง ด้านการสรรหาบุคคล มีค่า Sig จากการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.446 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง ด้านการสรรหาบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการ

วินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 0.000 0.000 0.001 0.000 0.000 และ 0.001 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.259 0.264 0.236 0.187 0.310 0.375 และ 0.187 ตามลำดับ หมายความว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ ต่ำ ต่ำ ต่ำ ปานกลาง ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อบุคลากร มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ สูงขึ้น ก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ พบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.401 0.340 0.371 0.421 0.348 0.439 และ 0.398 ตามลำดับ หมายความว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการสรรหาบุคคล ด้านความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม และด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ สูงขึ้น ก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ สูงขึ้นด้วย

4.5.3 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สมมุติฐานการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาเขียนเป็นสมมุติฐานทางสถิติ ดังนี้

H_0 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

H_1 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อนี้ กระทำโดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมุติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Sig มีค่าต่ำกว่า 0.05 โดยผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยค่าสถิติดังกล่าวเป็นดัง ตาราง 19

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์										
สภาพแวดล้อม	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง		ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		ด้านการมีความคิดความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	
	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์	r (Sig)	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ในการทำงาน	.320** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.256** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.408** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.276** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.288** (.000)	ทิศทางเดียวกัน
กายภาพ		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ		ระดับต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	.422** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.293** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.575** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.334** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.367** (.000)	ทิศทางเดียวกัน
		ระดับปานกลาง		ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับปานกลาง		ระดับปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	.410** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.304** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.542** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.337** (.000)	ทิศทางเดียวกัน	.362** (.000)	ทิศทางเดียวกัน
		ระดับปานกลาง		ระดับปานกลาง		ระดับปานกลาง		ระดับปานกลาง		ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่า ค่า Sig จากการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.410 0.304 0.542 0.337 และ 0.362 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมดีขึ้น บุคลากรก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้านสูงขึ้นด้วย

ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.320 และ 0.422 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ดีขึ้น บุคลากรก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.256 และ 0.293 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด

และมุมมองที่เปิดกว้าง ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ดีขึ้น บุคลากรก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.408 และ 0.575 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ดีขึ้น บุคลากรก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.276 และ 0.334 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ และปานกลาง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ดีขึ้น บุคลากรก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สูงขึ้นด้วย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีค่า Sig จากการทดสอบ เท่ากับ 0.000 ทุกด้าน ซึ่งต่ำกว่า 0.01 จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เท่ากับ 0.288 และ 0.367 ตามลำดับ หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และปานกลาง ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆ ดีขึ้น บุคลากรก็จะมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ สูงขึ้นด้วย



สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตาราง 20 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะ		
ส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน		
ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้		
ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ แตกต่างกัน		
สมมุติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน		
มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สิน		
ส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
สมมุติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน		
มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สิน		
ส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
สมมุติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา		
แตกต่างกัน มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ		
สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่าง		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	F-test	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมุติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	Brown – Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	F-test	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
สมมุติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	Brown – Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ	F-test	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์		
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง		
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ		

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมุติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		
การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย		
1. ความปรารถนาในการเรียนรู้	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. การวินิจฉัยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. การกำหนดเป้าหมาย	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. การสรรหาบุคคล	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
7. การประเมินผลด้วยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง		
การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย		
1. ความปรารถนาในการเรียนรู้	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. การวินิจฉัยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. การกำหนดเป้าหมาย	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. การสรรหาบุคคล	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
7. การประเมินผลด้วยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย		
1. ความปรารถนาในการเรียนรู้	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. การวินิจฉัยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. การกำหนดเป้าหมาย	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. การสรรหาบุคคล	Pearson Correlations	ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
7. การประเมินผลด้วยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมุติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย		
1. ความปรารถนาในการเรียนรู้	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. การวินิจฉัยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. การกำหนดเป้าหมาย	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. การสรรหาบุคคล	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
7. การประเมินผลด้วยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ		
การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย		
1. ความปรารถนาในการเรียนรู้	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. การวินิจฉัยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. การกำหนดเป้าหมาย	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. การสรรหาบุคคล	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
6. ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
7. การประเมินผลด้วยตนเอง	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์		
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		
2. ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง		
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ		

ตาราง 20 (ต่อ)

สมมุติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
5. ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย		
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา	Pearson Correlations	สอดคล้องกับสมมุติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงาน" กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์" เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายต่างๆ ขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่ยั่งยืนต่อไป ในการนี้ผู้วิจัยได้สังเขปความมุ่งหมาย สมมุติฐานการวิจัย วิธีการวิจัย และผลการวิจัย ตลอดจนการอภิปรายผลการวิจัย และการจัดทำข้อเสนอแนะซึ่งได้จากการวิจัย ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง ที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง อันได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคคล ความอดทน ต่อสู้ และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

2. การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 985 คน (แหล่งที่มา : กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์; ข้อมูล ณ วันที่ 9 ตุลาคม 2552)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ทั้งนี้สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane.1967: 580-581) ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมอีก 5% เท่ากับ 15 คน รวมเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน

โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) แล้วใช้วิธีการเลือกตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แล้วเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลในแต่ละฝ่ายให้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิภาคการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) ที่กำหนดคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งข้อที่ 1 เพศ และข้อที่ 5 ระดับตำแหน่ง เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วนข้อที่ 2 อายุ, ข้อที่ 3 ภูมิภาคการศึกษา และข้อที่ 4 ระยะเวลาการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ น้อยครั้งที่สุด น้อยครั้ง บ้างครั้ง บ่อย บ่อยครั้งที่สุด และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale) จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Closed – ended questions) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง และใช้มาตรวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) จำนวน 15 ข้อ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และส่วนที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และส่วนที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง

2.3 สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้ทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง

พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.3 ซึ่งมีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62 โดยมีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.7 และมีระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ (ป.1 – ป.4) คิดเป็นร้อยละ 76.0

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร ได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคคล ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 และเมื่อพิจารณาการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ด้านการสรรหาบุคคลโดยรวม ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายามโดยรวม ด้านความปรารถนาในการเรียนรู้โดยรวม ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมโดยรวม ด้านการวินิจฉัยตนเองโดยรวม และด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวม ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

3.84 3.80 3.63 3.47 และ 3.43 ตามลำดับ และมีการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเองโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขอคำแนะนำจากผู้รู้ในเรื่องที่ท่านสงสัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบผลการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 และเมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวม และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาโดยรวม อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 3.43 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การของท่านสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น e-mail, webboard เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม และการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.464 และเมื่อพิจารณาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้างโดยรวม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยรวม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้โดยรวม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบโดยรวม ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3.90 3.89 3.88 และ 3.64 ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กรโดยรวม เมื่อท่านต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรตรงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1.3 บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกัน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 0.397 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 โดยบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี เท่ากับ 0.230 และบุคลากรที่มีช่วงระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต่ำกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 17 ปีขึ้นไป เท่ากับ 0.386 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1.5 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของบุคลากร กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ พบว่า การพัฒนาตนเอง อันได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน ต่อผู้ และความพยายาม และการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

ส่วนการพัฒนาตนเอง ด้านการสรรหาบุคคล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล มีดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรเพศหญิงเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

อายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30- 39 ปี โดยอาจเนื่องมาจากตั้งแต่ช่วงประมาณปีพ.ศ. 2543 สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ได้เปิดรับสมัครบุคลากรจากภายนอกเพื่อเข้าทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นจำนวนมาก โดยตำแหน่งงานส่วนใหญ่จะรับสมัครบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 28 ปี จึงทำให้ปัจจุบันสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีบุคลากรที่มีอายุ 30 - 39 ปี เป็นจำนวนมาก

วุฒิการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4) เนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เปิดรับสมัครบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากกว่าวุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และปริญญาโท โดยบุคลากรที่ได้บรรจุเข้าทำงานในวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ (บ.1)

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี เนื่องจากในช่วง 3 – 4 ปีที่ผ่านมา สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กำลังอยู่ในช่วงปรับโครงสร้างองค์กร โดยเพิ่มหน่วยงานภายในองค์กรให้มากขึ้นเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จึงมีการเปิดรับสมัครบุคลากรเป็นจำนวนมาก และมีตำแหน่งงานที่ต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทเพิ่มมากขึ้นด้วย จึงทำให้ในปัจจุบัน มีบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี เป็นจำนวนมาก

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์รัตน์ รจิตพิทักษ์ (2548: บทคัดย่อ) เรื่องทัศนคติของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีต่อระบบการบริหารงานด้านอสังหาริมทรัพย์โดยใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย โดยส่วนใหญ่มีอายุ 27 -35 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับตำแหน่ง บ.1 – บ.5 และอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 – 8 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร พบว่า บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการพัฒนาตนเองในระดับสูง และปานกลาง อันเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ให้การยกย่องและให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรอบรู้รอบตัวในเรื่องต่างๆ จึงทำให้บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนใหญ่ มีความต้องการที่จะปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รวมทั้งมีการค้นคว้าหาความรู้ที่เกี่ยวกับงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ

ส่วนด้านการวินิจฉัยตนเอง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น จึงมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของตนที่ผ่านมาอยู่เสมอ เพื่อให้ทราบจุดเด่น จุดด้อยในการทำงาน แล้วนำมาปรับปรุงการปฏิบัติของตนให้ดียิ่งขึ้น

ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน จึงมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพเพียงพอที่จะรับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้นไป

ด้านการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม เนื่องจากบุคลากรทุกคนได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีระบบเครือข่าย Internet และ Intranet ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ได้ง่าย รวมทั้งการมีแหล่งความรู้ใหม่ๆ เช่น ห้องสมุดมันพัฒนา จึงทำให้บุคลากรมีโอกาสค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตามความสนใจของตนเองได้อย่างเหมาะสม

ด้านการสรรหาบุคคล บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น พยายามในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ประสบผลสำเร็จ โดยหากเกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรจะหาวิธีปรับปรุง แก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยตนเอง รวมทั้งขอคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้างานหรือบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาต่างๆ แก่ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ เพื่อให้การแก้ไขปัญหานั้นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันเวลา

ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่บุคลากรทุกคนต้องมีความรับผิดชอบในงานของตน จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความพยายามที่จะเรียนรู้ และทำความเข้าใจในเอกสารการทำงานต่างๆ รวมทั้งพยายามที่จะนำความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีจากผู้บังคับบัญชา มากกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งถือเป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเองของบุคลากร จึงทำให้การพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 26) ว่า บุคคลที่พัฒนาตนเองได้ จะต้อง รู้จักตนเองเสียก่อน ต้องค้นหาเอกลักษณ์ของตนให้พบ ยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง รู้สถานภาพ ของตน ตลอดจนวิเคราะห์ว่าตนได้แสดงบทบาทสอดคล้องกับสถานภาพ หรือไม่เพียงใด การวิเคราะห์ตน อาจเริ่มด้วยการศึกษาและประเมินตน เพื่อทราบถึงรูปร่างหน้าตา สุขภาพ สติปัญญา ความสามารถพิเศษ ฐานะเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนกิริยาท่าทาง เป็นขั้นตอนของการทำความรู้จักตัวเอง การพัฒนาตนเอง จะต้องเริ่มต้นด้วยการรู้จักตัวเอง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมใน การทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ อยู่ในระดับดี อันเนื่องมาจาก สำนักงานทรัพย์สิน ส่วนพระมหากษัตริย์มีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสร้างอาคารขึ้นมาใหม่ จึงทำให้บุคลากรมี สถานที่ทำงานที่สะอาดเรียบร้อย, มีระบบการเปิด-ปิดไฟฟ้าที่เหมาะสม สามารถให้แสงสว่างได้เพียงพอ, มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัย สะดวกต่อการใช้งาน นอกจากนี้ สำนักงานทรัพย์สินส่วน พระมหากษัตริย์ ยังมีการจัดวางผังอาคารใหม่ โดยให้หน่วยงานที่มีการติดต่อกันอยู่เป็นประจำ ได้มาอยู่บริเวณเดียวกัน ทำให้การทำงานมีความรวดเร็ว สะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคลากรส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เนื่องจากได้เป็นส่วนหนึ่ง ที่ได้ทำงานถวายแด่พระมหากษัตริย์ จึงร่วมกันทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา เนื่องจากสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ และมีการเพิ่มหน่วยงานภายใน องค์การ จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งมีการกำหนดวิสัยทัศน์ องค์การที่ชัดเจน จึงทำให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายต่างๆ ขององค์การได้ นอกจากนี้ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการจัดอบรม สัมมนาให้กับบุคลากรทุกระดับ ในองค์การอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการพูดคุย ประสานงานกันมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วาริน แซ่ตั้ง (2543 : 11. อ้างอิงใน สุชาดา เหมพรมราช. 2551 : 9) ที่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผล ต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน

ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่จะก้าวไปสู่ World Class หรือคุณภาพระดับโลก เพื่อให้เกิดความทัดเทียม และเป็นที่ยอมรับจากองค์การอื่นๆ ในระดับสากล ผู้บริหารระดับสูงจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาองค์การให้ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้มีการปรับโครงสร้างองค์การใหม่ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น และรวดเร็วในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในทุกด้าน, ให้ได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ และความรู้ในการทำงานร่วมกัน มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนั้นยังสนับสนุนด้านสถานที่ทำงานให้มีความทันสมัย สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความทันสมัย เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึง และใช้งานได้ตามขอบเขตหน้าที่ของตน จึงทำให้บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นผู้รอบรู้ และรู้จักเปิดรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น มีการพัฒนาตนเอง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคตได้

5. ผลการวิเคราะห์จากสมมุติฐาน

สมมุติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แตกต่างกัน

พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายแยกตามแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

วุฒิกการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิกศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงกว่ากลุ่มวุฒิกศึกษาอื่นๆ เนื่องมาจากเป็นกลุ่มที่มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การแบบภาพรวม และอาจคิดว่าตนมีความรู้ที่น้อย จึงมักจะเป็นผู้ทำตามนโยบายขององค์การ รวมทั้งมีความคาดหวังต่อองค์การในระดับต่ำกว่าบุคลากรกลุ่มวุฒิกศึกษาอื่นๆ จึงทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในระดับสูง ส่วนบุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันต่ำสุด คือบุคลากรที่มีวุฒิกศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องมาจากลักษณะนิสัยของบุคลากรกลุ่มนี้

อาจคิดว่าตนมีความรู้มาก จึงมีความมุ่งมั่นอย่างสูงในการนำความรู้ที่ได้เรียนมาปรับปรุงและพัฒนาวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจจะเลยการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายหลักโดยรวมขององค์กร อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีความเป็นผู้นำสูง จึงมักต้องการที่จะเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายใหม่ๆ ขององค์กร มากกว่าปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร

ระยะเวลาการทำงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 17 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูงที่สุด เนื่องจากบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ส่วนใหญ่มีตำแหน่งองค์กรอยู่ในระดับหัวหน้า ซึ่งลักษณะงานนอกจากการควบคุมการปฏิบัติงานของลูกน้องซึ่งเป็นหน้าที่หลักแล้ว ยังต้องมีการวางแผนงาน และแผนการปฏิบัติงานใหม่ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ ซึ่งต้องคำนึงถึงเป้าหมายหลักขององค์กร ดังนั้นบุคลากรกลุ่มดังกล่าวจึงมีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายหลักโดยรวมขององค์กรในการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานในช่วงนี้ ขาดการทบทวนวิสัยทัศน์ และเป้าหมายหลักขององค์กรมาเป็นระยะเวลานาน ดังนั้นในการปฏิบัติงานจึงมักละเลยการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมายหลักโดยรวมขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และงานวิจัยของ อพาดา สุวรรณโรจน์ (2548 : 75) เรื่องการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า พนักงานของบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง โดยพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ส่วนการจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีการรับรู้ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานข้อที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองโดยรวม อันได้แก่ ความปรารถนาในการเรียนรู้ การวินิจฉัยตนเอง การกำหนดเป้าหมาย การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม การสรรหาบุคคล ความอดทน ต่อสู้และความพยายาม การประเมินผลด้วยตนเอง กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤทัย แก้วกิริยา (2546 : 73) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง

การสนับสนุนจากองค์กร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล

โดยการพัฒนาตนเอง ด้านความอดทนต่อผู้และความพยายาม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ สูงสุด เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กรที่มุ่งเน้นการร่วมมือ ร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง รวมทั้งมีความรับผิดชอบในงานของตน ดังนั้นบุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จึงมีความพากเพียร พยายาม อดทน ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ทันท่วงเวลาที่กำหนด โดยหากเกิดปัญหาในการทำงาน ก็จะพยายามหาหนทางที่จะแก้ปัญหาให้เสร็จลุล่วง ซึ่งได้ส่งผลให้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรอบรู้ รวมทั้งมีความเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในงานของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังมีความเข้าใจในงานที่ทำแบบองค์รวมมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Senge ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะต้องปฏิบัติตนเองให้มีความรู้ความสามารถในระดับสูงในสาขาใดสาขาหนึ่ง เป็นผู้รู้จริง เป็นเอกทัศคนในสาขาที่ตนเองทำงานหรือรับผิดชอบ การจะเป็นเช่นนี้ได้ต้องอาศัยความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร วิริยะอุตสาหะต่อการ ที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงจะพัฒนาตนให้เป็นเลิศในสาขาที่ตนเอง จะยึดเป็นอาชีพหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เชี่ยวชาญ เรียนด้วยความรัก ผูกพัน รักและทุ่มเทเพื่องานขององค์กร

ส่วนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์สูงสุด เนื่องจากการที่บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงการทำงานด้วยตนเอง ทำให้ต้องทำความเข้าใจในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร จนเกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรมากขึ้น และสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองมีระดับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Marquardt และ Renolds ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประการหนึ่งนั้น คือ วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นแรงผลักดันไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน มีความผูกพัน เน้นการเรียนรู้ ซึ่งทั้งองค์กรต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน เพื่อการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกันในที่สุด

สมมุติฐานข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อันได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน สูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีโอกาสดูแลความคิดเห็นร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ ถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการศึกษาค้นคว้า และติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานเป็นประจำ จึงส่งผลให้บุคลากรเป็นผู้มีความรอบรู้, มีความคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมากขึ้น และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ มาลินี แซ่เต๋อ (2539 : 21) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา สัทธิง (2548: 51) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2 ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1 โดยสภาพแวดล้อมทางจิตใจด้านความต้องการพัฒนาตนเอง กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า

1. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการจัดอบรม สัมมนา ให้กับบุคลากร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันต่ำสุด โดยในการจัดอบรม สัมมนาของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ควรมีการนำวิสัยทัศน์ขององค์การไปร่วมชี้แจงด้วย รวมทั้งควรแสดงความเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์องค์การกับนโยบายต่างๆ

ที่มีความสอดคล้องกันให้บุคลากรได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากรเกิดการรับรู้ เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่น ต่อวิสัยทัศน์องค์การมากขึ้น

2. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์และนโยบายขององค์การ ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารต่างๆ ให้มากขึ้น เนื่องจากผล การศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานมักขาดการทบทวนวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์การ ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารต่างๆ เช่น ผ่านระบบ Intranet, บอร์ดประชาสัมพันธ์ และวารสารรายเดือนของ สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรจะได้มีความเข้าใจ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ขององค์การได้อย่างถูกต้อง

3. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในงานของตน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิด ความมุ่งมั่น พยายาม ที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านความอดทนต่อผู้และความพยายาม มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ สูงสุด โดยผู้บริหารในทุกฝ่ายงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรในฝ่ายงานของตน ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผน การทำงานต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของงานดังกล่าว หากมีปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ เกิดขึ้น บุคลากรเหล่านั้นก็就会有ความเพียรพยายาม ในการหาหนทางแก้ไขปัญหาต่างๆ จนประสบผลสำเร็จ ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ มุมมอง และความคิดที่มากขึ้น

4. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรสนับสนุนกิจกรรมที่ทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และมีการพัฒนาตนเอง ตามกระบวนการที่ถูกต้อง เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงสุด โดยกองบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อชี้แจงให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง และการประเมินผลด้วยตนเอง รวมทั้งกระบวนการพัฒนาตนเองที่ถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรเกิดความ มุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ได้ผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรก็ควรชี้แจงให้บุคลากรทุกคนได้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์การ, หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และทิศทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมาย และการประเมินผลด้วยตนเองได้

5. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรมีนโยบายในการเพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรระดับล่าง เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาในเรื่ององค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการวางแผนงานได้เอง มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ สูงสุด โดยมีการมอบหมายงาน และกระจายความรับผิดชอบในงานให้แก่บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาทางที่อยู่ในข่ายความรับผิดชอบของตนได้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับการทำงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ มากขึ้น

6. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในเรื่องสถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง สูงสุด โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละงาน เช่น บริเวณที่ต้องการมองเห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ บริเวณโต๊ะทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านเอกสาร, ห้องถ่ายเอกสาร, ห้องประชุม ต้องมีแสงสว่างที่มีปริมาณความเข้มข้นแสงที่เหมาะสมและมีคุณภาพสำหรับการมองเห็น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการมองเห็นอย่างชัดเจนถูกต้อง และเกิดความสบาย อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถสามารถเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบตัวได้อย่างถูกต้อง และสามารถพิจารณารูปแบบการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

7. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายต่างๆ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา ในเรื่ององค์การของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงสุด โดยการสนับสนุนกิจกรรม หรือแผนการปฏิบัติงานของฝ่ายงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

8. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา ในเรื่องบุคลากรในองค์การของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สูงสุด โดยให้มีการจัดอบรม สัมมนา และจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการพูดคุยประสานงานกันมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สามารถเรียนรู้ และทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9. ผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของบุคลากร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยา ในเรื่ององค์การของท่านสนับสนุนการสร้างทีมงานนักปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ สูงสุด โดยจัดให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีทำงานเป็นทีม และเทคนิคในการทำงานร่วมกับผู้อื่น, จัดให้มีพื้นที่สำหรับการประชุม และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเหมาะสม และเพียงพอ รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานข้ามสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหา และมองภาพรวมขององค์การได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยที่น่าสนใจและสามารถทำการศึกษาต่อได้อีกได้ จึงน่าจะเป็นการศึกษา

1. ควรศึกษาวิจัยถึงลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ และพฤติกรรมของผู้บริหารองค์การ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารขององค์การมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
2. ควรศึกษาในเรื่องลักษณะส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน สูงกว่ากลุ่มวุฒิการศึกษาอื่นๆ และบุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงาน 9 – 16 ปี เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่งการศึกษาดังกล่าวอาจจะช่วยให้ทราบถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป
3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยอื่นๆ ที่จะเป็นตัวช่วยในการกระตุ้นบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงของตำแหน่งงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น เนื่องจากการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: รากฐานสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. ใน *นานาทัศนะการจัดการความรู้ และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. หน้า 79-101. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองวิจัยทางการศึกษา. (2545). *วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและค่านิยมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความดี และความสุขของผู้เรียน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุณา พลใส. (2550). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาล*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *การวิเคราะห์สถิติ: สำหรับการบริหารและการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). *การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปทุมธานี: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญเรือน รัชมี. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับบรรยากาศองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานองค์การฟอกหนัง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร
- เฉษฎา นกน้อย. (2552). การจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. ใน *นานาทัศนะการจัดการความรู้ และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. หน้า 1-14. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์การแห่งความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์
- ตะวัน สาดแสง. (2548). *สร้างคน สร้างองค์กร คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรสจำกัด.
- ทองพล ภูมิพัฒน์. (2538). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. ฟรินดิง.
- ทิพย์รัตน์ รจิตพิทักษ์. (2549). *ทัศนคติของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ที่มีต่อระบบการบริหารงานอสังหาริมทรัพย์โดยใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์การแห่งการเรียนรู้...สู่องค์การเปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- นฤมล พุ่มฉัตร. (2551). *วิธีการพัฒนาพนักงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาระดับปริญญาโทและการศึกษาต่อเนือง). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ปลื้มจิตต์. (2549). *ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปวีณา ทับประยูร. (2548). *ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ เพชรบรรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ [ในวาทะ แมนเนจเม้นท์] Knowledge Management*. กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรา สัทธิง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ทางสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปในเขต 2*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). *รายวิชาการพัฒนาตนเอง*. (เอกสารประกอบคำสอน). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. อัดสำเนา.
- ไพโรจน์ ชลาวัณย์. (2551). *การจัดการความรู้: สังกับทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง กรุ๊ป.
- ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ. (2547). *ก้นยายน-ธันวาคม*. *ผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 24(3): 54-56.
- มณฑุทัย แก้วกิริยา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- มัลลิกา บุญนาค. (2545). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- มาลินี แซ่เตีอง. (2534). *ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วชิระ ชินหนองจอก. (2552). *ทฤษฎีการรับรู้*. (แผ่นพับ). ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2543). *คู่มือการวิจัย การวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วีรุฒ มาฆะศิริานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2548 ก). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคนอื่นๆ. (2548 ข). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สวรัตน์ สวธนไพบูลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติา เหมพรหมราช. (2551). *ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุปราณี จินดา. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดเทศบาลเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวดี กองแก้ว. (2544). *การพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในเขต 33*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. (2552). *มันพัฒนาบนเส้นทางแห่งความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: ดาวฤกษ์คอมมิวนิเคชั่น.
- อดาพา สุวรรณโรจน์. (2548). *การรับรู้ของบุคลากรในองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อริสา เจริญบุญญงค์. (2549). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ*.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา อาศิริพจน์มนตรี. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงาน
 เป็นทีมของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
 ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชณา ยาวงษ์. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วน
 พระมหากษัตริย์สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- อุ้นตา นพคุณ. (2527). *การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
 แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Gravin, D.A. (1993). *Building a Learning Organization*. Harvard Business Review on
 Knowledge Management, P.47-80.
- Hartung; Joachim. (2001). *Testing for Homogeneity in Combining of two-armed trials with
 normally distributed responses*. The Indian Journal of Statistics. Sankhya. Volume 63.
 293-310.
- Marquardt. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Megginson, D. and Pedler, M. 1992. *Self development. A facilitator's guide*. London: McGraw-Hill.
- Pedler, M.; Burgoyne, J.;& Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A strategy for sustainable
 development*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Senge. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*.
 New York: Doubleday Currency.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์”

คำชี้แจง แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ () หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30 – 39 ปี
() 3. 40 – 49 ปี () 4. 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาการทำงาน

- () 1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 8 ปี () 2. 9 – 16 ปี
() 3. 17 – 24 ปี () 4. 25 - 32 ปี
() 5. 33 ปีขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่ง

- () 1. ลูกจ้าง (ล.1 – ล.3) () 2. พนักงาน (ป.1 – ป.5)
() 3. เจ้าหน้าที่ (บ.1 – บ.4) () 4. หัวหน้าแผนก (บ.4 – บ.5) หรือผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการปฏิบัติกิจกรรม” ที่ตรงกับการปฏิบัติกิจกรรม และความเป็นจริงของท่าน

การพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรม				
	น้อยครั้ง ที่สุด (1)	น้อย ครั้ง (2)	บาง ครั้ง (3)	บ่อย (4)	บ่อยครั้ง ที่สุด (5)
ความปรารถนาในการเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
1. ความต้องการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน					
2. ความต้องการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3. การทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
การวินิจฉัยตนเองในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
4. การทบทวนตนเองเพื่อค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน					
5. การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องของท่าน					
6. การพิจารณาหาจุดเด่นของตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนาองค์การของท่าน					
การกำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
7. การกำหนดเป้าหมายหลักเพื่อการพัฒนาตนเอง					
8. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และไม่เกินความสามารถของท่าน					
9. การกำหนดระยะเวลาเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง					
การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
10. การเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลการทำงานของท่าน					
11. การแสวงหาแหล่งความรู้ใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลการทำงานของท่าน					
12. การติดตามเอกสารเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานของท่าน					
การสรรหาบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
13. การขอคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก่อน					
14. การขอคำแนะนำจากผู้รู้ในเรื่องที่ท่านสงสัย					
15. การพยายามเรียนรู้จากผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จ					
ความอดทน ต่อสู้ และความพยายามเพื่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานทรัพย์สินฯ					
16. การเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ท่านปฏิบัติอย่างไม่ย่อท้อ					
17. การเรียนรู้เพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เกี่ยวกับงานของท่าน					
18. การหาหนทางที่จะแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง					

การพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติกิจกรรม				
	น้อยครั้ง ที่สุด	น้อย ครั้ง	บาง ครั้ง	บ่อย	บ่อยครั้ง ที่สุด
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
การประเมินผลด้วยตนเอง ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
19. การตรวจสอบผลการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่วางไว้					
20. การพิจารณาผลจากการพัฒนาตนเอง ว่าสามารถทำให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น					
21. การตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่ แน่ใจ (3)	เห็น ด้วย (4)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความทันสมัยเหมือนสำนักงานขนาดใหญ่ทั่วไป					
2. สถานที่ทำงานของท่านสร้างความภาคภูมิใจให้กับท่านและเพื่อนร่วมงาน					
3. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4. สถานที่ทำงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก					
6. สถานที่ทำงานของท่านสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
7. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดวางเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม และสะดวกต่อการใช้งาน					
8. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัย					
9. สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
10. องค์กรของท่านมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม คล่องตัว					
11. องค์กรของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน					
12. องค์กรของท่านสนับสนุนการสร้างทีมงานนักปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิธีการ ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
13. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความเอื้ออาทรต่อกัน					
14. บุคลากรในองค์กรของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตวิทยาในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ต่อ)					
15. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการวางแผนงานได้เอง					
16. องค์การของท่านจัดให้มีการเรียนรู้โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
17. องค์การของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน					
18. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายขององค์การ					
19. องค์การของท่านมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ					
20. องค์การของท่านจัดให้บุคลากรมีการพูดคุยกัน เพื่อถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรในองค์การ					
21. องค์การของท่านสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ เช่น e-mail, webboard เพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล					
22. องค์การของท่านมีการจัดเก็บฐานข้อมูลความรู้ที่ง่ายต่อการเข้าถึง และการนำไปใช้ประโยชน์					

ตอนที่ 4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
การเป็นบุคคลรอบรู้ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
1. ท่านกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					
2. ท่านศึกษาค้นคว้า และติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
3. ท่านเรียนรู้จากความคิดเห็นของบุคคลรอบข้างในองค์การอย่างสม่ำเสมอ					

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่แน่ใจ (3)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)
การมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
4. ท่านไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงาน พร้อมที่จะรับรู้อารมณ์ใหม่ๆ ที่มีความเหมาะสมมากกว่า					
5. ท่านสามารถปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป					
6. ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กรโดยรวม เมื่อท่านต้องตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
7. ท่านมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ					
8. ท่านยอมรับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและนำมากำหนดเป้าหมาย และทิศทางการทำงานของตนเอง					
9. ท่านเห็นว่าบุคลากรในองค์การของท่านมีความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ขององค์การตรงกัน					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
10. ท่านได้แสดงความคิดเห็นร่วมกับเพื่อนในทีมงานของท่าน					
11. ท่านได้แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้จากการทำงาน กับเพื่อนร่วมทีมงานของท่าน					
12. ท่านและทีมงานได้มีโอกาสแก้ปัญหา/วางแผนงานร่วมกัน					
การมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์					
13. ท่านวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนงานโดยคำนึงถึงงานในภาพรวม					
14. ท่านใช้ความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคลากรมาเป็นบทเรียนในการทำงาน					
15. ในการทำงานของท่าน ท่านคำนึงถึงผลกระทบหรือความต้องการของฝ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามชุดนี้



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย
ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0519.12/4360

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวสุนิสา ดิเรกมхамงคล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงาน ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” โดยมี อาจารย์ ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุนิสา ดิเรกมхамงคล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084-644-4471



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/4361

วันที่ 28 กันยายน 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวสุนิสา ดิเรกมงามงคล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” โดยมี อาจารย์ ดร.รักษ์พงศ์ วงศาโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุนิสา ดิเรกมงามงคล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา ประธานกรรมการบริหาร
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	สุนิสา ดิเรกมงามงคล
วันเดือนปีเกิด	13 มกราคม 2522
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	107 หมู่ 1 ถนนจอมทอง แขวงจอมทอง เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร 10150
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ 173 ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

