



รายงานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดย

นายพรสมักร ภูมิเขต

คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายงานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



โดย
นายพรสมักร ภูมิเขต

โครงการวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณเงินรายได้คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551)

กรกฎาคม 2555

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้คณะพลศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อารมณ นาวากาญจน์ รองศาสตราจารย์ เทเวศร์ พิริยะพฤษ์ และคุณเสถียร คามิศักดิ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้จนเสร็จสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบถ้วน

ขอขอบพระคุณ ฝ่ายบริหารคณะพลศึกษา ฝ่ายวิจัยคณะพลศึกษา หัวหน้าภาควิชา สันทนาการ บุคลากรฝ่ายวิจัย และบุคลากรคณะพลศึกษาทุกๆ ท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ห่วงใย และให้ความอนุเคราะห์แนะนำการดำเนินโครงการจนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนในความอนุเคราะห์สละเวลาให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์หรือคุณค่าและความดีงามประการใดจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา-มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรสมักร ภูมิเขต

ชื่อโครงการวิจัย การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย นายพรสมัศร ภูมิเขต

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 357 คน ได้มาโดยการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รายงานและรายชื่อ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $\bar{X} = 3.56$) ($\bar{X} = 3.78$ และ $\bar{X} = 3.78$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วม บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถทักษะและศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ข้อ 21 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ข้อ 33 ท่านเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตนจะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$ เท่ากัน)
2. ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

สารบัญ

บทที่

หน้า

ประกาศคุณูปการ

บทคัดย่อ

1 บทนำ.....	1
ที่มาของปัญหาการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม.....	15
การจัดการความรู้.....	16
องค์การแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา.....	18
บทบาทหน้าที่และภารกิจของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	50
สังเขปความมุ่งหมายการวิจัย.....	50
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	62
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	62
บรรณานุกรม.....	63
ภาคผนวก.....	68
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	77



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 ตัวแบบระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt.....	10



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	33
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ.....	39
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ...	43
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวอายุ.....	44
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา.....	45
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรคณะ วิชาที่สังกัด.....	46
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ตำแหน่งงาน.....	47
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร สถานภาพ.....	48
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน.....	49

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาของปัญหาการวิจัย

ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติมาเป็นแนวทางในการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อพัฒนาประเทศมาตั้งแต่มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2504 คือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ซึ่งก็ได้มีการพัฒนายุทธศาสตร์ในแผนฯ แต่ละฉบับให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อมฯ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มาโดยตลอด จนกระทั่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้เริ่มมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาที่แต่เดิมจะมุ่งไปในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลักใหญ่ มาเป็นการเน้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องถึงแผนฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ก็ได้มีการอัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่กับการพัฒนาแบบบูรณาการ ที่ยังคงมี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กระทั่งในแผนฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย เพื่อมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (Green and Happiness Society) คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยั่งยืน ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี” (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550: ร) ก็ยังคงมีพันธกิจที่สำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นพัฒนา “คน” ให้มีคุณภาพ คุณธรรม นำความรอบรู้อย่างเท่าทันอยู่เช่นเดิม นอกเหนือจากพันธกิจอื่นที่จะเอื้อต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในองค์กรรวม

การพัฒนา “คน” ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของทุกองค์กร จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นองค์ประกอบหลักที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวขององค์กร บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในภารกิจของตนให้สำเร็จลุล่วงและสามารถที่จะประสานเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ กับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่นได้อย่างสอดคล้องกัน และมีความเชื่อมโยงเป็นไปตามพันธกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ในสถาบันการศึกษา ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้มีการกำหนดให้มีระบบมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 6 เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงาน

ต้นสังกัดและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา กอปรกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 ว่าด้วยการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้ระบุไว้ในมาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้”

ซึ่งในคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าว โดยในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า ได้มีการกำหนดในองค์ประกอบที่ 7 ว่าด้วย “การบริหารและการจัดการ” (คณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550: 72, 77-78) ในตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ว่า “มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้” โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน คือ

1. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในประชาคมของสถาบันรับทราบ
2. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
3. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100
4. มีการติดตามประเมินผลสำเร็จของการจัดการความรู้
5. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

ในเกณฑ์ดังกล่าว เป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญที่สถาบันการศึกษาจะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบัน หากได้มีการดำเนินการอย่างมีพื้นฐานที่ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรและมุ่งมั่นที่จะให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและยั่งยืน นอกจากสถาบันจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐานในเกณฑ์การประกันคุณภาพขั้นพื้นฐานแล้ว ยังจะเป็นการยกระดับของบุคลากรและสถาบันสู่การเป็นองค์กรเรียนรู้ที่สนองตอบการพัฒนาสถาบันและประเทศชาติสืบไป สอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ที่มีเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2565 คือ การ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพ

อุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทยโดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐานและเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลายและเอกภาพเชิงระบบ” (คณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550: 3)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก็เป็นสถาบันอุดมศึกษาหนึ่งที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาและรับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษา ตามกระบวนการที่กำหนด ทั้งจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และทั้งจะต้องมีการพัฒนาสถาบันให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยมหาวิทยาลัยจะต้องผลักดันกระบวนการจัดการศึกษาให้นำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ แทนการจัดการศึกษาที่มีการสร้างหรือผลิตความรู้ บัณฑิตและการสร้างชุมชนทางวิชาการที่วางเฉยกับการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่สังคมต้องเผชิญอยู่ มหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนเข้าไปสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับสังคม และมีส่วนทำให้สังคมไทยเป็นสังคมบนฐานความรู้ (Knowledge Based Society) อย่างแท้จริง (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550: 61)

ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงมีภารกิจสำคัญที่จะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง พัฒนาหน่วยงานและเชื่อมโยงประสานการทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันปูพื้นฐานและพัฒนาระดับการปฏิบัติงานในองค์กรร่วมให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งตามเจตนารมณ์ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และตามภารกิจที่ปฏิบัติงานจริง จึงสนใจที่จะศึกษาความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานภายใต้การประกันคุณภาพการศึกษาที่มหาวิทยาลัยจะต้องรับการตรวจประเมิน
4. เป็นองค์ความรู้ด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเผยแพร่สู่สังคมในการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยทั่วไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 4,901 คน (สารสนเทศการประกันคุณภาพ. 2555: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทำการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) (เทเวศร์ พิริยะพณท์. 2545: 125) จากประชากร 4,901 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- คณะวิชาที่สังกัด
- ตำแหน่งงาน
- สถานภาพ (ข้าราชการ/พนักงาน)
- ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Peter Senge. 1990) ประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อายุ** หมายถึง จำนวนปีอายุเต็มของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุคือ ต่ำกว่า 35 ปี, 35 – 45 ปี และ 46 ปี ขึ้นไป

2. **วุฒิการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้นสูงสุดซึ่งสำเร็จการศึกษาโดยสมบูรณ์ในปี พ.ศ. 2551 แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า และระดับปริญญาโทขึ้นไป

3. **คณะวิชาที่สังกัด** หมายถึง หน่วยงานที่บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 13 คณะวิชา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1 คณะวิชาในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะศิลปกรรมศาสตร์

3.2 คณะวิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะพลศึกษา

3.3 คณะวิชาในกลุ่มวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ประกอบด้วย คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีและนวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร

4. **ตำแหน่งงาน** หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้รับการแต่งตั้งทางการบริหารหรือตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งสูงสุดในหน่วยงานที่สังกัดปัจจุบัน แบ่งเป็น บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

5. **สถานภาพ** หมายถึง ฐานะปัจจุบันตามการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น ข้าราชการ/ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัย

6. **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับตั้งแต่การเริ่มบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2555 แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ น้อยกว่า 10 ปี, 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป

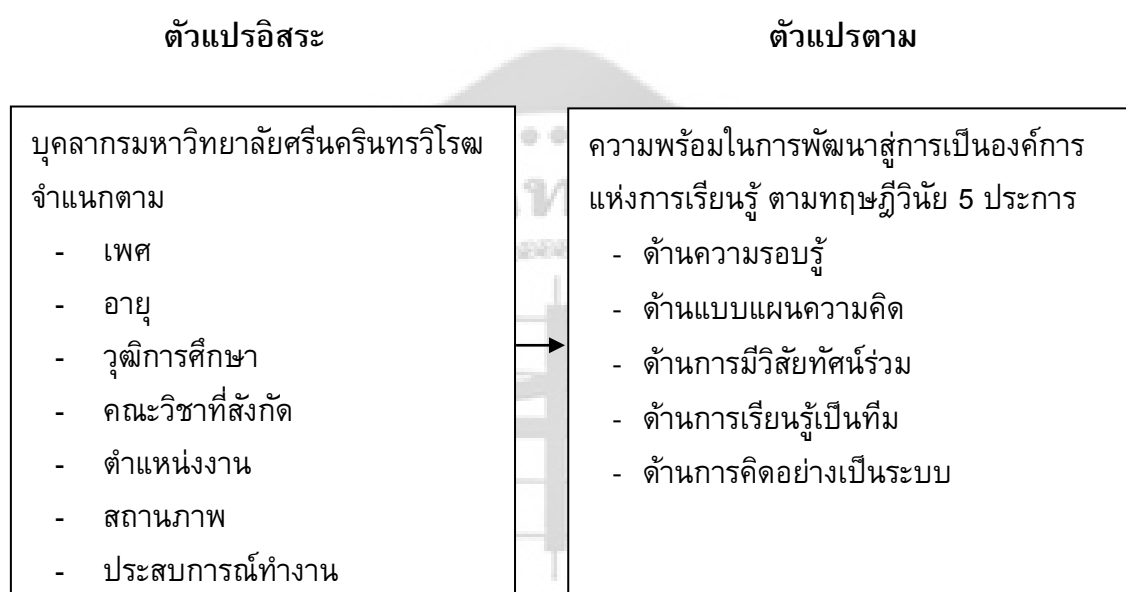
7. **ความพร้อม** หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีวุฒิภาวะทางกาย ใจ อารมณ์และมีทักษะความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นปกติ และสามารถที่จะรับการพัฒนาสู่การมีทักษะและความรู้ขั้นสูงขึ้นไปเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

8. **การพัฒนา** หมายถึง การกระทำหรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดผลต่างไปจากสภาพเดิมซึ่งไม่เป็นที่น่าพึงพอใจให้ดีขึ้นจนเป็นที่น่าพึงพอใจ หรือการกระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

9. **องค์การแห่งการเรียนรู้** หมายถึง องค์การที่สามารถพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง พัฒนาหน่วยงานและเชื่อมโยงประสานการทำงานกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อร่วมแรงร่วมใจกันปูพื้นฐานและพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรรวม และสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

10. ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Peter Senge) หมายถึง เทคนิควิธีที่ต้องศึกษาใคร่ครวญอยู่เสมอแล้วนำมาปฏิบัติเป็นแนวทางการพัฒนาเพื่อการแสวงหาการเสริมสร้างทักษะหรือสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถผ่านการปฏิบัติเพื่อความคิดสร้างสรรค์เพื่อสิ่งใหม่ๆ (พินิจ นิลกันทะ. 2552: ออนไลน์) ประกอบด้วย ด้านความรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินโครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม
3. การจัดการความรู้
4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา
5. บทบาทหน้าที่และภารกิจของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการมีการพัฒนารูปแบบก้าวหน้าไปมากซึ่งอาจมาจากการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเพื่อตอบโจทยความต้องการขององค์กรที่นับวันต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ท้าทายความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กรอยู่เสมอ โดยคำถามหลักที่องค์กรมักถามว่าตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่โดยมีการพัฒนาให้เจริญเติบโต และรุ่งเรืองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการหาคำตอบให้กับปัญหาดังกล่าวนั้นอาจมีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ แต่อย่างไรก็ดีในบรรดาหลายคำตอบเหล่านั้นคงมีคำตอบหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือบางคำตอบก็เป็นเรื่องของการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบในทุกภาคส่วน ด้วยเหตุนี้เองเป็นสิ่งที่จุดประกายให้เกิดแนวคิดหนึ่งที่ทรงอิทธิพลและถูกกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางทั้งในต่างประเทศหรือในประเทศไทยเอง โดยเฉพาะในระบบราชการมีการตรากฎหมายเพื่อใช้ในการรองรับแนวคิดนี้ ซึ่งแนวคิดนี้ก็คือ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) นั่นเอง (อำนาจ วัตจินดา. 2551: ออนไลน์)

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายของคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังไม่มีหลักฐานที่เป็นทางการกำหนดความหมายตายตัวไว้ ดังนั้นจึงมีความหมายในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของสังคมนั้นๆ ที่จะมีบัญญัติขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีความหมายตามที่ถูกกำหนดต้องการให้เกิดขึ้นในงานของตนเองเท่านั้น แต่โดยแก่นแท้แล้วทุกคนต่างมองภาพความสำเร็จเป็นภาพเดียวกันคือ ต้องการเห็นบุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับตนเอง ผู้อื่น ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (สุทธิพร ใจตรง. 2548: 10) ซึ่งพอสรุปความหมายโดยสังเขป ได้ดังนี้

เซงเก้ (อัมพร สินอยู่. 2548: 39; อ้างอิงจาก Senge. 1990: 3, 14) ได้ให้ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ว่าเป็นองค์กรที่บุคคลจะขยายความศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่องในการสร้างผลลัพธ์ที่เขาปรารถนาให้เป็นจริงเพื่ออนาคต ซึ่งมีรูปแบบของความคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีความหมายลึกซึ้งอันเกิดจากการให้การศึกษา เป็นที่ซึ่งหมู่คณะมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ดนัย เทียนพุฒิ (2539: 70) ได้สรุปแนวความคิดของเซงเก้ (Peter Senge) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดของปรัชญาองค์กรธุรกิจสมัยใหม่ ในแนวคิดขององค์กรอัจฉริยะ (Learning Organization) โดยให้ความหมายว่า “เป็นองค์กรที่คนจะขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เขาต้องการ ซึ่งมีรูปแบบของความคิดใหม่ และมีความพึงพอใจที่ถูกสนับสนุนให้เกิดขึ้น เป็นที่ซึ่งเก็บรวบรวมแรงบันดาลใจของความอิสระ และเป็นที่ซึ่งคนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยสร้างวิธีการเรียนรู้ไปด้วยกัน”

เดชน์ เทียมรัตน์; และ กานต์สุตา มาชะศิริานนท์ (2544: 11) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ “องค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง” องค์กรการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

วีรฐ มาชะศิริานนท์ (2545: 11) ให้ความหมายขององค์กรอัจฉริยะ (Faster Learning Organization) ว่า “เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานเปี่ยมไปด้วยประสิทธิผล โดยเป็นการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) เข้ากับกระบวนการในการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงแล้วเปิดโอกาสให้ทีมงานนั้นนำมาประยุกต์เข้ากับงาน (Empowerment) มีการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และสร้างสรรค์ (Creativity) อันเป็นผลให้เกิดศักยภาพของทีมงานในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ต่างๆ เป็นช่องทางให้ได้รับความจงรักภักดีต่อผลิตภัณฑ์และบริการจากผู้บริโภค สามารถเพิ่มส่วนแบ่งตลาดและเพิ่มพูนกำไร” และที่สำคัญคือ ทุกประการที่เป็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จะต้องดำเนินการด้วยความร่วมแรงร่วมใจ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นกว่าการแข่งขัน (Competitiveness) และความเปลี่ยนแปลง (Changes) ที่มีอยู่ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้

องค์กรอัจฉริยะนี้ จึงมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลาในการเรียนรู้ร่วมกันแล้วนำไปประยุกต์กับการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการและคุณภาพสินค้าและบริการ ตลอดจนพัฒนาชีวิตการทำงานของแต่ละคนให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

ปาริฉัตต์ ศังขะนันท์ (2548: 26) ได้เรียบเรียงเรื่อง องค์กรอัจฉริยะ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสรุปความหมายไว้ว่า “เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาต่อไป”

ในการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรที่มีการดำรงอยู่ในสภาพปัจจุบันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันหลายประการ แต่ที่สำคัญเป็นประเด็นหลักมี 4 ประการคือ

1. กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) แรงผลักดันประการแรกนี้เป็นสิ่งที่เราสัมผัสได้ในตลอดหลายปีที่ผ่านมาตั้งแต่มีระบบการสื่อสารและการขนส่งที่รวดเร็วทำให้โลกแคบลงและรับรู้สิ่งต่างๆ ในซีกโลกอื่นๆ ได้ง่ายกว่าเดิมมากทำให้การรับรู้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางทั้งในระดับบุคคล สังคมและองค์กร

2. เทคโนโลยีสมัยใหม่ (New technology) เพื่อตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ในส่วนของความอยากรู้อยากเห็นในสิ่งใหม่ๆ จึงมีการพัฒนาเครื่องมืออันทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ ระบบ Internet ที่มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ

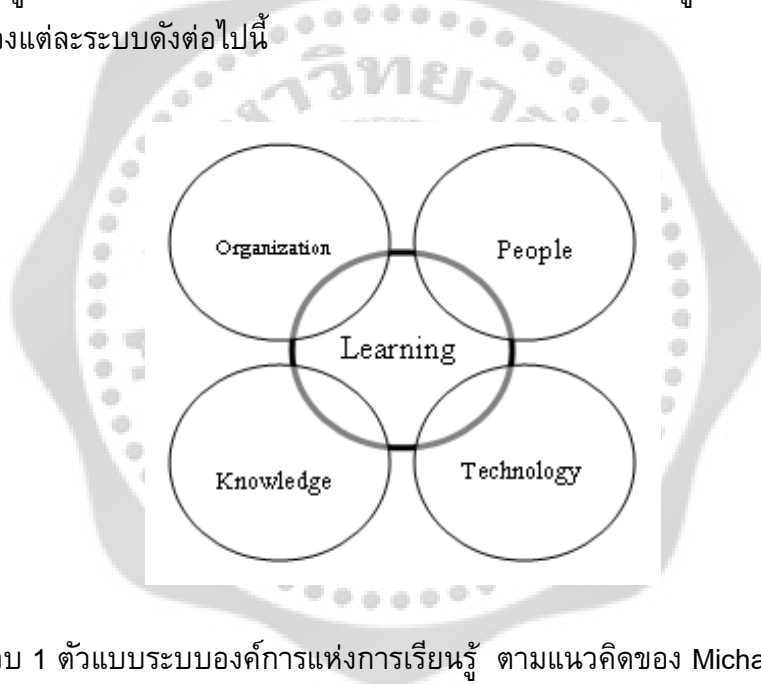
3. อิทธิพลของลูกค้า (Customer influence) เป็นที่แน่นอนอย่างยิ่งว่าลูกค้าเป็นตัวกำหนดอนาคตขององค์กรโดยเฉพาะองค์กรธุรกิจ เพราะฉะนั้นท่าอย่างไรองค์กรจะตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าให้ได้มากที่สุดเพื่อที่องค์กรจะได้รับการสนับสนุนในการใช้สินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง

4. ความสำคัญของทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ทรัพย์สินที่องค์กรมีอาจแยกได้เป็นสองส่วนคือที่จับต้องได้ (Tangible) เช่น เงินทุน อาคารสถานที่และเครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆ และที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) เช่น สิทธิบัตร ความสัมพันธ์กับลูกค้าและพันธมิตรตราสินค้า (Brand) และที่สำคัญคือความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานระดับต่างๆ ทั้งนี้ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ในเชิงรูปธรรมโดยเฉพาะความรู้ (Knowledge) นั้น เป็นสิ่งที่มีค่าและใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร้ขีดจำกัด

เจษฎา นกน้อย (2552: 7) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึงกระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

แนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

อำนาจ วัตจินดา (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ในการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นคงต้องสร้างภาพของความเข้าใจเสียก่อนว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเหมือนระบบใหญ่คล้ายกับตัวขององค์การทั่วไป เช่นในธุรกิจก็คือบริษัท ในภาครัฐก็คือกระทรวง ซึ่งระบบใหญ่หรือองค์การนั้นย่อมมีระบบย่อยๆ (Subsystems) ที่เป็นส่วนประกอบ เช่น ในกรณีบริษัทก็เป็นฝ่ายงานต่างๆ ถ้าในกระทรวงก็เป็นหน่วยงานระดับกรม ที่เป็นปัจจัยประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ระบบใหญ่ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ด้วยหลักคิดนี้เอง มาร์ควอด (Michael J. Marquardt) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จทาวน์ ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้นำเสนอแนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาและสร้างระบบย่อยทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ ระบบองค์การ ระบบผู้คนที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ระบบเทคโนโลยี ระบบความรู้และระบบการเรียนรู้ ซึ่งรายละเอียดของแต่ละระบบดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 ตัวแบบระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Michael J. Marquardt

ที่มา: อำนาจ วัตจินดา (2551). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. ออนไลน์.

1. องค์การ (Organization) ระบบขององค์การต้องมีการวางรากฐานไว้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศนำองค์การไปยังเป้าหมายที่พึงประสงค์ กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการที่จะทำให้ไปถึงยังเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ โครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีการทำหน้าที่ในทุกภาคส่วนอย่างเหมาะสม และที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ซึ่งเป็นความเชื่อหรือค่านิยมของคนในองค์การที่ต้องเอื้อต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการตนเอง การมอบอำนาจ กระจายอำนาจ เป็นต้น

2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ (People) องค์การหนึ่งๆ ต่างมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายทั้งภายในองค์การเอง เช่น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและมี ทักษะทางด้านการบริหาร เช่นการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง และที่สำคัญต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานระดับปฏิบัติต้องมีนิสัยใฝ่รู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ลูกค้ำที่ใช้บริการก็ต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านของความต้องการแก่องค์การเช่นเดียวกับพันธมิตรทางธุรกิจที่ต้องให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง และรวมทั้งชุมชนที่ต้องให้การสนับสนุนการพัฒนาองค์การที่ตั้งอยู่ในบริเวณชุมชน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าผู้เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ ก็มีส่วนในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น

3. เทคโนโลยี (Technology) การมีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสะดวกมากยิ่งขึ้น โดยประเภทของเทคโนโลยีที่ช่วยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 2 ประเภท คือ เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการความรู้ (Manage knowledge) คือ การใช้เพื่อการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน ประเภทที่สองคือ เทคโนโลยีที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ (Enhance learning) คือการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการสร้างการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้อย่างสะดวกมากขึ้น เช่น Computer-based training, E-Learning, Web-based learning

4. ความรู้ (Knowledge) ความรู้ที่มีในองค์การจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยกระบวนการให้การจัดการความรู้ (Knowledge management) มีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การระบุความรู้ที่จำเป็นต่อองค์การ การเสาะแสวงหาหรือสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้เองคงเป็นการสร้างความกระจำถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) กับการจัดการความรู้ (Knowledge management) เพราะว่าในแนวคิดของ มาร์ควอด (Michael J. Marquardt) ถือว่าการจัดการความรู้เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งที่มีความสำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นนั่นเอง

5. การเรียนรู้ (Learning) การเรียนรู้ถือเป็นระบบหลักที่เป็นแกนสำคัญของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งสามารถจำแนกการเรียนรู้ได้ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มที่ทักษะของตัวบุคลากรแต่ละคน ซึ่งต้องมี 5 ประการ เพื่อสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ (Systematic Thinking) การมีตัวแบบทางความคิด (Mental Model) ความเชี่ยวชาญรอบรู้ (Personal Mastery) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) และการสนทนาสื่อสารกัน (Dialogue) โดยวิธีในการเรียนรู้ที่มีความสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ในบริบทขององค์การแห่งการเรียนรู้ มี 3 ประเภท คือ การเรียนรู้เพื่อการปรับตัว (Adaptive Learning) คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตเพื่อการปรับปรุงในอนาคต การเรียนรู้โดยการกระทำ (Action Learning) คือ การเรียนรู้ที่นำเอาสถานการณ์หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงมาเป็นฐานของการเรียนรู้ และระบบการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

(Anticipatory Learning) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งสนองตอบความสำเร็จของเป้าหมายองค์การ เช่น วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นต้น

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่องค์การสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางรากฐานด้านการสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ คือ ความรู้ ซึ่งจะเป็นสิ่งช่วยให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่จับต้องได้เช่นรายได้และผลกำไร หรือแม้กระทั่งความสำเร็จที่ไฝ่ฝันในที่สุด ดังนั้นเราควรมาสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

มาร์ควอด (เสนิส หงษ์ทอง. 2546: 40; อ้างอิงจาก Michael J. Marquardt. 1996) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะ 11 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) คือ โครงสร้างที่เล็ก และมีความคล่องตัวสูง ไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบแบนราบ (Flat Organization) เพื่อเอื้อให้เกิดอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้ องค์การจะต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม (Holistic structure) เพื่อให้การทำงานมีลักษณะเชื่อมโยงกันทุกฝ่าย

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ (Corporate Learning Culture) มีลักษณะเอื้อให้สมาชิกทุกคนในองค์การตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในองค์การ มีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยไม่มีความกลัวความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น และที่สำคัญผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการเงินและขวัญกำลังใจ

3. การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น (Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ พนักงานมีโอกาสที่จะเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ลดความรู้สึกรังเกียจผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลออกมา มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ มีการกระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) มีการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์การต้องเฝ้าระวังให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีการพัฒนาการคาดการณ์เกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ และมีการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์การมุ่งที่จะมีปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer) หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ถือเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์การไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น สมาชิกในองค์การทุกคนจะมีบทบาทในการเสริมสร้างความรู้ มีการเรียนรู้จากทุก ๆ ส่วน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเป็นเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารซึ่งกันและกัน

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงโดยจะมีการจัดเก็บ ประมวล และถ่ายทอดข้อมูลถึงกันอย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีการสร้างเครือข่ายสร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ รวมทั้งมีการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อช่วยในการถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กร

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) โดยจะให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กร เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้ทั้งที่ตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจเกิดประสิทธิภาพ

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเป็นไปอย่างมี กลยุทธ์ โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ ทั้งในด้านการยกย่อง การดำเนินการและการประเมิน ทั้งนี้ผู้บริหารจะมีหน้าที่เป็นผู้ทดลองเกื้อหนุน มากกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวทางเองทั้งหมด

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere) เป็นบรรยากาศที่มีลักษณะเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกันทุกคน ให้ความสำคัญกับบรรยากาศที่มีความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร

10. การทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีเครือข่าย (Teamwork and Networking) รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในองค์กร และเป็นการสร้าง ให้เกิดระบบการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย อันจะนำไปสู่พลังร่วมในองค์กร ซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และมีการริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและสร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจ

11. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นความคิดเห็นซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งจะมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยความรู้สึกร่วมกันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดความมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาศักยภาพ ตลอดจนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกันของบุคคล องค์กรและสังคม แต่ทั้งนี้ในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรจะมีความรอบรู้และชาญฉลาดต่อการวางแผนกำหนดกลยุทธ์และกลวิธีเพื่อให้สามารถดึงศักยภาพความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ เจษฎา นกน้อย (2552: 9) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป ทั้งนี้เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพทั้งของตนเอง ทีมงานและองค์กรให้สามารถปฏิบัติการงานได้สำเร็จลุล่วง และบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถนำกลยุทธ์การจัดการเปลี่ยนแปลงมาใช้ประกอบในการพัฒนา คือ (เจษฎา นกน้อย, 2552: 12)

1. จะต้องอาศัยความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า (passion) และความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ
2. บุคลากรจำเป็นต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
3. บุคลากรทุกระดับจะต้องมีความรู้สึกริเริ่มเปลี่ยนแปลง อยากพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง
4. มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
5. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในองค์การจะต้องเข้ามามีส่วนในการวางแผนและมีส่วนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
6. ควรมีการกระตุ้นการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น การนำระบบการให้รางวัลมาใช้
7. กลยุทธ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถก้าวสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง
8. ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้จากความล้มเหลว เพราะการเปลี่ยนแปลงย่อมมีโอกาสล้มเหลวได้พอๆ กับโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ
9. มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน มากกว่าที่จะพยายามบังคับให้เกิดค่านิยมการเรียนรู้ในองค์การ
10. ควรมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ภายในองค์การด้วยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการปฏิบัติงาน และระบบมากกว่าที่จะเปลี่ยนทัศนคติซึ่งเป็นเรื่องที่ยากกว่า
11. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่พร้อมเปิดรับความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม

ความหมาย

จิตติมา เพชรมุณี (2540: 27) ให้ความหมายของความพร้อมว่า เป็นสภาพที่บุคคลมีภาวะสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสามารถที่จะเรียนรู้และทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ การได้รับการฝึกฝน การเตรียมตัวและความสนใจหรือแรงจูงใจ

สมิตรา จันประเสริฐ (2544: 47) ให้นิยามไว้ว่า ความพร้อมหมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ในการที่จะเรียนรู้กิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ทัศนคติ และแรงจูงใจเป็นสำคัญ

ชูศักดิ์ ขมิวโล (2544: 6) ให้นิยามของความพร้อม หมายถึง สภาพที่เตรียมพร้อมในการปฏิบัติหรือดำเนินการกิจการนั้นๆ ให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อันเป็นผลมาจากการเตรียมการไว้แล้วอย่างพร้อมมูลสำหรับกิจกรรมนั้นๆ

ธนาณัติ ขันทะสิทธิ์ (2546: 11) ให้ความหมายว่า สภาพบุคคลที่พร้อมหรือมีความกระตือรือร้น มีความถนัด มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล อันเป็นผลมาจากการเตรียมตัวด้านร่างกายและจิตใจ

องค์ประกอบของความพร้อม

ดาวนิง; และ แทคเรย์ (สุชาดา ช่วยประสิทธิ์ และคณะ. 2544: 21; อ้างอิงจาก Downing; & Thackray. 1972: 14) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมไว้ 4 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านสรีระวิทยา (Physiological factors) ได้แก่ การบรรลุลักษณะและการพัฒนาการด้านร่างกาย
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental factors) ได้แก่ ภูมิหลังของการใช้ภาษาของครอบครัวและประสบการณ์ทางด้านสังคมที่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านอารมณ์ แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotional, Motivational and Personality factors)
4. ปัจจัยด้านสติปัญญา (Intellectual factors) ได้แก่ ความสามารถในการด้านสติปัญญาทั่วไป ความสามารถในการรับรู้ การเห็นและการได้ยิน ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลในการแก้ปัญหา

พรรณี ชูทัยเจนจิต (สมคิด ทาศิริ. 2541: 31; อ้างอิงจาก; พรรณี ชูทัยเจนจิต. 2538: 47) กล่าวว่า ความพร้อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ การได้รับการฝึกอบรม การเตรียมตัว และความสนใจหรือ แรงจูงใจ

โดยสรุปแล้ว องค์ประกอบของความพร้อมก็คือ บุคลิกภาพ บุคลิกภาพ ความสามารถและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ นั่นเอง

การจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งมักเป็นเป้าหมายที่ยากและซับซ้อน และมักใช้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานในลักษณะที่สูงส่ง การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ (Means) ไม่ใช่เป้าหมาย (End) การจัดการความรู้ไม่ใช่การเอาความรู้มาจัดระบบหรือจัดการเพื่อให้ผู้อื่นนำไปใช้ แต่เป็นการดำเนินการเพื่อให้การปฏิบัติงานมีการประยุกต์ใช้ความรู้อย่างเข้มข้นและทำให้งานมีผลสัมฤทธิ์สูงตามที่กล่าวข้างต้น โดยที่ความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นได้มาจากหลากหลายทาง ได้แก่ การ "คว้า" (Capture) มาจากภายนอกองค์กร การ "ควัก" เอามาจากองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยที่อาจเป็น "ความรู้ในคน" (Tacit Knowledge) และ "ความรู้ในกระดาษ" (Explicit Knowledge) ความรู้ดังกล่าวต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมต่อกาลเทศะ หรือบริบทขององค์กรและเมื่อมีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน ก็มีการนำประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานมารวมกัน "ตกผลึก" หรือกลั่นกรองเป็นความรู้ใหม่ นั่นคือ ในกระบวนการจัดการความรู้ จะมีการสร้างความรู้ ทั้งที่เป็นการสร้างความรู้ก่อนการปฏิบัติงาน สร้างความรู้ระหว่างปฏิบัติงาน และสร้างความรู้หลังจากงานสำเร็จหรือเสร็จสิ้น จะต้องมีการกระบวนการดำเนินการให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงานอย่างเข้มข้น ทำให้ความรู้ของบุคคลถูกปรับไปเป็นความรู้ขององค์กร มีการจัดเก็บความรู้ขององค์กรให้อยู่ในสภาพที่ค้นหาใช้งานได้ง่ายที่เรียกว่า "การจัดการความรู้แบบจับพลัน" (Just in Time Knowledge Management) (วิจารณ์ พานิช, 2551: ออนไลน์)

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการ (process) ที่ดำเนินการร่วมกันโดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร เพื่อสร้างและใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม การจัดการความรู้ในความหมายนี้จึงเป็นกิจกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่กิจกรรมของนักวิชาการหรือนักทฤษฎี แต่นักวิชาการหรือนักทฤษฎีอาจเป็นประโยชน์ในฐานะแหล่งความรู้ (Resource Person) หรือผู้อำนวยการความสะดวกในการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่เป็นวงจรต่อเนื่อง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป้าหมายคือ การพัฒนางานและพัฒนาคนโดยมีความรู้เป็นเครื่องมือ มีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าการจัดการความรู้เป็น "การเดินทาง" (Journey) ไม่ใช่ "จุดสิ้นสุด" (Destination) ของการเดินทาง

ยุคของความรู้

ความรู้ที่เราคุ้นเคยกันเป็น "ความรู้ยุคที่ 1" แต่ความรู้ที่เน้นในเรื่องการจัดการความรู้เป็น "ความรู้ยุคที่ 2"

ความรู้ยุคที่ 1 เป็นความรู้ที่สร้างขึ้นโดยนักวิชาการ มีความเป็นวิทยาศาสตร์ เน้นความเป็นเหตุผล พิสูจน์ได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือวิชาการ มีการจำแนกแยกแยะเป็นความรู้เฉพาะสาขาวิชาการ เป็นความรู้ที่เน้นความลึกความเป็นวิชาการเฉพาะด้าน (specialization) เน้นความรู้ในกระดาษ (explicit knowledge)

ความรู้ยุคที่ 2 เป็นความรู้ที่ผูกพันอยู่กับงานหรือกิจกรรมของบุคคลและองค์การ เป็นความรู้ที่ใช้งานและสร้างขึ้นโดยผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเอง โดยอาจสร้างขึ้นจากการเลือกเอาความรู้เชิงทฤษฎีหรือความรู้จากภายนอกมาปรับแต่งเพื่อการใช้งาน หรือสร้างขึ้นโดยตรงจากประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้เหล่านี้มีลักษณะบูรณาการและมีความจำเพาะต่อบริบทของงานกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หน่วยงานและองค์การนั้นๆ ความรู้ยุคที่ 2 เน้นความรู้ในคน (tacit knowledge)

เป้าหมายของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้มีเป้าหมาย 3 ประการใหญ่ๆ ได้แก่ เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาคน คือพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้ คือ พนักงานทุกระดับ แต่ที่จะได้ประโยชน์มากที่สุด คือ พนักงานชั้นผู้น้อยและระดับกลาง และเพื่อการพัฒนา “ฐานความรู้” ขององค์การหรือหน่วยงาน เป็นการเพิ่มพูนทุนความรู้หรือทุนปัญญาขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการฝ่าความยากลำบากหรือความไม่แน่นอนในอนาคตได้ดีขึ้น

เป็นการยากมากที่จะให้นิยามคำว่า “ความรู้” ด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ยิ่งในความหมายที่ใช้ในศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ คำว่า “ความรู้” ยังมีความหมายหลายนัย และหลายมิติ

- ความรู้คือ สิ่งที่เมื่อนำไปใช้ จะไม่หมดหรือสึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น
- ความรู้คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ
- ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้
- ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น
- ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ในยุคแรกๆ ของการพัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ มองว่าความรู้มาจากการจัดระบบและตีความสารสนเทศ (Information) ตามบริบท และสารสนเทศก็มาจากการประมวลข้อมูล (Data) ความรู้จะไม่มีประโยชน์ถ้าไม่นำไปสู่การกระทำหรือการตัดสินใจ

ในการจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Society) มองความรู้ว่าเป็นทุนปัญญา หรือทุนความรู้สำหรับใช้สร้างคุณค่าและมูลค่า (Value) การจัดการความรู้เป็นกระบวนการนำทุนปัญญาไปสร้างคุณค่าและมูลค่า ซึ่งอาจเป็นมูลค่าทางธุรกิจหรือคุณค่าทางสังคมก็ได้ เพื่อความเข้าใจความหมายของคำว่า “ความรู้” ให้ลึกซึ้งขึ้น ขอเสนอความรู้ 4 ระดับ คือ know-what, know-how, know-why, และ care-why (วิจารณ์ พานิช. 2551: ออนไลน์)

Know-what เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีมาหมาดๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งานก็จะได้ผลบ้างไม่ได้ผลบ้าง

Know-how เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงบริบท เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาและมีประสบการณ์การทำงานระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปี ก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

Know-why เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่า ทำไมความรู้นั้นๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

Care-why เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจให้ต้องกระทำสิ่งนั้นๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา

มาตรฐานการอุดมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2549 ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพบัณฑิต ด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา และด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมาตรฐานย่อยทั้ง 3 ด้านนี้อยู่ในมาตรฐานการศึกษาของชาติที่ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 มาตรฐานเช่นกัน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้ แต่ละมาตรฐานย่อยของมาตรฐานการอุดมศึกษาจะมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับมาตรฐานย่อยของมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาของชาติ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550: 2)

ในด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกำหนดในกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาตามคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยกำหนดในองค์ประกอบที่ 7 ว่าด้วย “การบริหารและการจัดการ” ในตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ว่า “มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้” (คณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550: 76) โดยมีคำอธิบายตัวบ่งชี้ว่า “มาตรฐานอุดมศึกษาข้อที่ 3 กำหนดให้สถาบันมีการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษามีความสามารถในแข่งขันสูงสุด กระบวนการในการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรประกอบด้วย การระบุมารู้ การคัดเลือก การรวบรวม การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงข้อมูลและการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การกำหนดแนววิสัยปฏิบัติงานตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

แนวทางปฏิบัติตามกระบวนการประกันคุณภาพ

1. สถาบันมีการจัดทำแผนและกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบและเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง

2. สถาบันมีการดำเนินงานตามแผน ประเมินแผนและปรับปรุงแผนการจัดการ ความรู้ตามระบบ PDCA อย่างต่อเนื่อง
3. สถาบันมีระบบและกลไกในการนำเอาผลการประเมินคุณภาพจากภายในและ ภายนอกด้านการจัดการความรู้มาปรับปรุงพัฒนาการจัดการความรู้ของสถาบัน
4. สถาบันมีการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ได้จากการจัดการความรู้ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่สถาบันและสังคม รวมทั้งมีการเผยแพร่ให้สังคมรับทราบ

เกณฑ์มาตรฐานในประเมินคุณภาพ

1. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในประชาคมของสถาบันรับทราบ
2. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่ น้อยกว่า ร้อยละ 50
3. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 100
4. มีการติดตามประเมินผลสำเร็จของการจัดการความรู้
5. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็น ส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

บทบาทหน้าที่และภารกิจของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้บัญญัติปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินงานในฐานะสถาบันการศึกษาของรัฐ (คณะกรรมการจัดทำรายงานประจำปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2546-2547. 2547: 11-12) ไว้ดังนี้

ปรัชญา

“การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Education is Growth” และตรงกับภาษาบาลีว่า “สิกขา วิรูปหิ สมฺปตฺตา” เจริญงอกงามด้วยอารยวุฒิ 5 ประการ คือ

1. งอกงามด้วยศรัทธาในชีวิต บทบาท และหน้าที่ของตน
2. งอกงามด้วยศีล งอกงามด้วยจริยธรรมและความดีงามทั้งปวง
3. งอกงามด้วยสุตะ งอกงามด้วยการสดับตรับฟังและเรียนรู้ตลอดเวลา
4. งอกงามด้วยจาคะ งอกงามด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น
5. งอกงามด้วยปัญญา งอกงามในการดำรงชีวิต คิด และทำด้วยปัญญา

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ประชาคมวิชาการแห่งผู้มีความรู้ประจุนักปราชญ์ และมีความประพฤติประดุจผู้ทรงศีล สมฐานะของผู้นำทางปัญญา

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันทางวิชาการและวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญาเพื่อพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติและมีดุลยภาพ

พันธกิจ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพันธกิจต่อสังคมในการจัดการศึกษาและให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมในการสืบสานและสร้างเสริมภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยยึดหลักจริยธรรมทางวิชาการและหลักการให้การศึกษาแก่ประชาชน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานไว้ 9 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อสังคม ยุทธศาสตร์การสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมและศิลปะ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนิสิต ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อสังคม ยุทธศาสตร์การบริหารระบบและบุคลากร ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากร และยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งในแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าหมายและพันธกิจ (คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2547: 10-30) ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย
2. ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้เพื่อสังคม
3. ยุทธศาสตร์การสืบสานและสร้างสรรค์วัฒนธรรมและศิลปะ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพนิสิต
5. ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษา
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อสังคม
7. ยุทธศาสตร์การบริหารระบบและบุคคล
8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและบริหารทรัพยากร
9. ยุทธศาสตร์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ภารกิจที่เกี่ยวข้องในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบประกันคุณภาพที่จะเป็นเสมือนกลไกที่จะทำให้ระบบงานทุกระบบและผู้ทำงานทุกคนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ ระบบประกันคุณภาพจะต้องเป็นระบบที่เชื่อมประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตระหนักในเป้าหมายของ

มหาวิทยาลัยและหน่วยงาน และมีจิตสำนึกที่จะร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายไม่ใช่ต่างคนต่างทำ อย่างไรก็ตาม บุคลากรทุกคนจะต้องมีสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องยึดหลักของการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับที่จะเข้ามาร่วมกระบวนการประกันคุณภาพ (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550: 71-72) โดยมียุทธศาสตร์หลักคือ

1. กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน เป็นระบบ เป็นเอกภาพ เชื่อมโยงนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษากับนโยบายด้านวิชาการ บุคลากร การเงิน และงบประมาณ

2. พัฒนาระบบ กระบวนการ กลไกและกิจกรรมการประกันคุณภาพให้เป็นส่วนหนึ่งของที่จำเป็นกิจกรรมจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน ไม่สร้างระบบที่ทำให้กิจกรรมประกันคุณภาพเป็นส่วนเกิน ให้เป็นภาระจนกระทบกับกิจกรรมหลัก

3. ปรับระบบการสร้างดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาที่สะท้อนเป้าหมาย พันธกิจ และภารกิจของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน ดัชนีแต่ละชุดสัมพันธ์กับความเป็นจริง การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัยตรงกับดัชนีชี้วัด ซึ่งมีผลทำให้กระบวนการประกันคุณภาพดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในยุทธศาสตร์การบริหารระบบและบุคคล (วิรุณ ตั้งเจริญ. 2550: 102-106) การพัฒนาหรือปรับปรุงที่ย่อมสำคัญอยู่ที่โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) บนสารัตถะ (Substance) ขององค์กร และตามมาด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพบุคลากรในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ระบบและสารัตถะเป็นประการสำคัญ เป้าหมายการปรับรื้อมหาวิทยาลัยในระบบราชการไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในอีกมิติหนึ่ง นับเป็นความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถก้าวไปสู่แก่นสารัตถะที่แท้จริงของ “การเป็นมหาวิทยาลัย” ที่ดีที่สุดให้จงได้ แม้ความพยายามนั้นจะยังคงมีจุดแข็งและจุดอ่อนในแง่มุมต่างๆ กัน และเมื่อมาถึงขณะนี้ ก็ดูเหมือนการปรับตัวของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะเน้นซ้ำต่อไป อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยที่ดำรงอยู่ขณะนี้ก็ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบเท่าที่สามารถทำได้ ภายใต้กรอบ กฎ กติกา มารยาทเดิม เพื่อให้มหาวิทยาลัยบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ พัฒนาได้ เพิ่มประสิทธิภาพการค้นคว้าวิจัย การเรียนการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมได้

การปรับโครงสร้างและระบบ

1. นับแต่ปี พ.ศ. 2542 ที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มหาวิทยาลัยยุติการบรรจุข้าราชการ โดยให้เปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัยแทน พร้อมกันนั้นก็ยุติ “หน่วยราชการ” ด้วย มหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนแปลงและเติบโต ทำให้มหาวิทยาลัยต้องขยาย “หน่วยงาน” โดยสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานในกำกับของสภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ดูเหมือนมหาวิทยาลัยใหม่ๆ บางแห่งมีหน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัยมากกว่าหน่วยราชการ มศว เองได้มีหน่วยงานในกำกับของ

มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติเพื่อศึกษาความยั่งยืน วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ สำนักบริหารกิจการหอพัก ศูนย์บริการวิชาการ ศูนย์กีฬา มศว ฯลฯ และจะตามมาอีกมาก

2. การปรับโครงสร้างในหน่วยงานย่อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสำนักงานอธิการบดี เพื่อลดขนาดของการบริหารจัดการ และเพื่อให้การสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยที่ขยายตัวมากขึ้น มีความเป็นอิสระ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการพัฒนาโครงสร้างและระบบเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ศูนย์พัฒนาศักยภาพกายภาพ การจัดการขนส่งและความปลอดภัย ศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์ กำลังดำเนินการ ศูนย์พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร และจะต้องพัฒนาศูนย์รับนิสิต (Admissions Center) ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา (QA. Center) ต่อไป ซึ่งศูนย์นำร่องดังกล่าวได้ดำเนินการแล้วอย่างมีประสิทธิภาพน่าพอใจ

3. หน่วยงานในกำกับของสภามหาวิทยาลัย ได้พัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารรายได้และงบประมาณของตน ส่วนหนึ่งเป็นรายได้เชิงวิชาการของมหาวิทยาลัย อีกส่วนหนึ่งผลักดันให้การบริหารจัดการภารกิจแต่ละด้านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ศูนย์บริการวิชาการ สำนักบริหารกิจการหอพัก ศูนย์กีฬา มศว สำนักสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา เป็นต้น พร้อมกันนั้นมหาวิทยาลัยฯ กำลังดำเนินการจัดตั้ง “มูลนิธิมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” เพื่อการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคลสำหรับการบริการ พัฒนานวัตกรรม และการแสวงหารายได้เชิงวิชาการที่มีความคล่องตัวต่อไป

4. ความพยายามในการทำลายกำแพงการทำงานร่วมกัน ทั้งภายในมหาวิทยาลัย และนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้การทำงานในลักษณะเครือข่ายหรือบูรณาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วงสั้นๆ ผ่านมาถึงขณะนี้ กำแพงในระดับภาควิชา สาขาวิชา คณะ สถาบัน สำนัก สำนักงาน อธิการบดี โรงเรียนสาธิต และหน่วยงานอื่นๆ กำแพงลดลง เป็นกำแพงขอบเขตของการบริหารจัดการเชิงระบบ ส่วนการปฏิบัติการและการทำงานร่วมกัน ได้ทำลายกำแพงในอดีตลงอย่างมาก รวมทั้งกำแพงสำหรับโลกภายนอก ระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรอื่นๆ เช่น ความร่วมมือ การเป็นผู้นำการวิจัยและการพัฒนาชุมชนภาคกลางตอนบน ความร่วมมือทางด้าน ICT กับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ความร่วมมือกับโรงพยาบาลชลประทาน ความร่วมมือกับ บริษัท กรุงเทพ ดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) BMC (Bangkok Medical Hospital Center) เครือข่ายโรงพยาบาลอันดับหนึ่งของไทย อันดับสองของเอเชีย ความร่วมมือกับ บริษัท กันตนา เอ็ดดูเทนเมนท์ จำกัด ความร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นต้น รวมทั้งความร่วมมือในระดับนานาชาติอีกมาก

5. จากการที่ มศว ได้ขยายองค์กรและบทบาทออกไปอย่างมาก ทำให้ภารกิจ ความรับผิดชอบและงานต่างๆ ขยายตัวตามไปด้วย งานบางอย่างในระบบราชการ ไม่สามารถรองรับหรือตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานออกไปภายนอก ให้องค์กรภายนอก องค์กรเอกชน บุคคลภายนอกรับผิดชอบ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ขณะนี้มหาวิทยาลัยฯ ได้พัฒนาการ

มอบหมายงานสู่ภายนอก (Out-Sourcing) มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำความสะดวก การรักษาความปลอดภัย การขนส่ง การจัดเลี้ยง ที่ปรึกษากฎหมายและงานนิติกรรม เป็นต้น ซึ่งเชื่อว่าจะต้องขยายตัวต่อไปอีกอย่างแน่นอน

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับความพร้อม การจัดการความรู้ รายละเอียดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา และบทบาทหน้าที่และภารกิจของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเป็นพื้นฐานความรู้ประกอบการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำเสนอต่อไปนี้ เพื่อความครบถ้วนในมิติความรู้ที่รอบด้านในการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

แซร์แมน (สมคิด ชุมนุมพร. 2549; อ้างอิงจาก Sharman. 2005) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการวิจัยสำรวจธรรมชาติและคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะส่งผลในการสร้างสรรค์ประสิทธิผลขององค์กร โดยการให้นิยามความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการศึกษาวรรณกรรมร่วมสมัย และการสำรวจการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ในประเด็นความเป็นครู เป็นผู้ฝึกสอน และความเป็นศูนย์กลางของผู้นำ สิ่งที่เป็นจุดเด่นเฉพาะคือความต้องการแบบแผนความคิดใหม่สำหรับภาวะผู้นำภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสำรวจคำจำกัดความของผู้นำแบบดั้งเดิม พบว่า ปัจจัยที่ช่วยเกื้อหนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถค้นหาได้เหมือนกับขั้นตอนซึ่งใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

การ์ดเนอร์ และบาร์บารา (ราตรี ต๊ะพันธ์. 2549; อ้างอิงจาก Gradner; & Barbara. 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรัฐบาล กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง วัดอุประสงค์เพื่อสำรวจพฤติกรรมด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง โดยศึกษาด้านการนำแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ในโรงเรียนจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนของรัฐบาลขนาดกลาง ทำการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มบุคลากร การสัมภาษณ์และการสังเกต แบ่งกลุ่มประชากรศึกษาเป็น 2 โปรแกรมการศึกษาต่อ 1 โรงเรียน เนื่องจากแต่ละโปรแกรม บุคลากรมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มหนึ่งมีการรับรู้บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้มีผู้นำที่มีลักษณะคุณวุฒิฐานเป็นที่เคารพแต่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจได้ ไม่ใช่โอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันแต่ใช้วิธีการให้ข้อมูล กลุ่มที่มีการรับรู้ผู้บริหารมีลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลสะท้อนกลับและทบทวนการทำงานเป็นทีม

ออสบอร์น (สฺรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547); อ้างอิงจาก Osborne. 1998) ได้ทำการวิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำในระบบของวิทยาลัย (The Learning Organizations and Leadership for the College System) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือประเภทสำรวจและใช้วิธีการสัมภาษณ์ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบ 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual learning) และวินัยของผู้นำ (Leadership Disciplines) ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยในประเทศไทย

อภันตรี รอดสุทธิ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจัดสัมพันธธนาการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการจัดสัมพันธมีความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ความสำคัญของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมของ พนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่การรับรู้ความสำคัญและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ในเรื่องความเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

กัลยาณี คำแดง (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะและวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยจิตลักษณะ ซึ่งหมายถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และทัศนคติต่องาน/องค์การ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับความเป็นไปได้ในการมีวินัย ทั้ง 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้แก่ การใฝ่ใจพัฒนาตน (Personal Mastery) การมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกับองค์การ (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) นอกจากนี้ ปัจจัยจิตลักษณะทางชีวสังคมซึ่งจำแนกเป็นด้านสายอาชีพ อายุงาน และระดับการศึกษา พบว่า สายงานอาชีพและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในการที่จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีทัศนคติต่องานหรือองค์การและทักษะหรือวินัย 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้มีเพียงด้านอายุงานเท่านั้นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม กับปัจจัยด้านทักษะหรือวินัย 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษากองสาธารณสุขภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้และจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว พบว่า อายุและตำแหน่งที่แตกต่างกัน

มีการรับรู้การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน สำหรับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดังกล่าว โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งมีผลให้การรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย อย่างไรก็ตามในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้พบว่าบรรยากาศมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อการดังกล่าวแล้ว ยังพบว่า ผู้บริหารก็มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการกำหนดทิศทางในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบรรยากาศองค์การ เนื่องจากการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความตั้งใจจริง ความร่วมมือร่วมใจ ใช้เวลาเพื่อให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดจากการเรียนรู้ เกิดความพอใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภายใต้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาดังกล่าว จึงจะส่งผลถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้ต่อไป

กิงกาญจน์ เพชรศรี (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่ง สายการทำงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นลักษณะส่วนบุคคลด้านสายการทำงาน มีความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันและความสัมพันธ์ ในแต่ละองค์ประกอบของศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานของโรงพยาบาลกรุงเทพในทุกตำแหน่ง ทุกสายการทำงาน ทุกระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ต่างได้รับรู้ถึงบรรยากาศวัฒนธรรมและโครงสร้างองค์การคล้ายๆ กัน ทำให้ผลการศึกษาที่ได้นั้นไม่พบความแตกต่างกันของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กับลักษณะส่วนบุคคล

สุพัทธา จันท์เทียน (2543) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศขององค์การและศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พยาบาลมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และมีการรับรู้ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยมีส่วนแตกต่างเพียงเล็กน้อยของกลุ่มอายุ 30-35 ปี กลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มตำแหน่งงานระดับ 8 ขึ้นไป

เสนีส หงษ์ทอง (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่พบว่า มีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารมีนโยบายในเรื่องของการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาเป็นเวลากว่า 6 ปี แล้ว ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้พอสมควรนอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตาม

เพศ ระดับการศึกษา และประเภทหน่วยงานที่สังกัด โดยเพศชายมีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และในด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานสนับสนุนมีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านธุรกิจ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

สุทธิพร ใจตรง (2548: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความพร้อมของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ระดับ 8 ลงมา ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค จำนวน 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยมีความพร้อมมากที่สุดในเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีความพร้อมน้อยที่สุดในเรื่องข้าราชการในหน่วยงานมีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วินัย 5 ประการ ได้แก่ บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบ - ความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ความเข้มของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรเข้ามาช่วยผลักดัน กระตุ้นแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม และมีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการว่า ควรจะสนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้จากการทำงานและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรมีการศึกษาถึงวินัยแต่ละด้านให้ลึกซึ้งกว่านี้ รวมทั้งศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาอธิบายและสนับสนุนผลการวิจัย ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับมากขึ้น

อัมพร สินอยู่ (2548: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การเรียนรู้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งทางการบริหาร สายงานที่สังกัด คณะวิชาที่สังกัด อายุหน่วยงาน ระยะเวลาการทำงานที่หน่วยงาน ความคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณและเชาว์อารมณ์กับบทบาทผู้บริหารในการสร้างองค์การเรียนรู้ และศึกษาค่าน้ำหนักความสำคัญระหว่างตำแหน่งการบริหาร สายงานที่สังกัด คณะวิชาที่สังกัด อายุหน่วยงาน ระยะเวลาการทำงานที่หน่วยงาน ความคิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ และเชาว์อารมณ์ที่ส่งผลต่อบทบาทผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารที่มีการจัดการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 10 คณะวิชา รวม 169 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทผู้บริหารในการสร้างองค์การเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาบทบาทผู้บริหารที่แสดงเป็นรายต้นจะแสดงบทบาทผู้สอนในระดับมาก รองลงมาเป็นบทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทผู้เรียนรู้ มีระดับการแสดงบทบาทมากใกล้เคียงกัน ส่วนบทบาทผู้ออกแบบผู้บริหารแสดงอยู่ในระดับปานกลาง

2. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สายงานที่สังกัด ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเชาว์อารมณ์ มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการสร้างองค์การเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 694 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรพยากรณ์มีลักษณะวัดรวมกันกับบทบาทในการสร้างองค์การเรียนรู้ซึ่งสามารถอธิบายได้ถูกต้อง ร้อยละ 49.1

3. คำนำนั้ความสำคัญของเชาว์อารมณ์ และความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในการสร้างองค์การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเท่ากับ 454 และ 279 ตามลำดับ ส่วนค่านำนั้ความสำคัญของสายงานที่สังกัด ส่งผลทางบวกต่อบทบาทในการสร้างองค์การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเท่ากับ 111

ราตรี ต๊ะพันธุ์ (2549: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร จำแนกตามหน่วยงานระดับชั้นยศและระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีหน่วยงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนายทหารหน่วยฝึก-ศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่านายทหารหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา

3. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมและรายด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรสูงกว่านายทหารประทวน

4. คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพันธ์ แสงสิงห์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 356 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีบรรยากาศองค์กรโดยรวมและลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

2. การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

5. การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

พรสินทร์ กาญจนพัชร (2551: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของทั้งสององค์กรและเปรียบเทียบกันระหว่างภาคราชการและเอกชนซึ่งจะนำมาสู่ปัจจัยเอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ได้ โดยมีสมมติฐานว่าภาคราชการและเอกชนมีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของเซงเก้ (Peter M. Senge) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยพบว่า 1. ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับสูงของทั้งสององค์กร 2. ด้านวิสัยทัศน์และมุมมองที่เปิดกว้างอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร 3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร 4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร และจากการเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางสถิติพบว่า ทั้งสององค์กรมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทั้งสององค์กร

ประยูร อิ่มสวัสดิ์ (2552: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ และแบบสอบถามลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 96 ข้อ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดพบว่า บุคลากรสายวิชาการเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการรอบรู้แห่งตน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อ

ประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ โครงสร้างและงานในองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมอบอำนาจ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการ ได้แก่ การเรียนรู้ในองค์การ การสร้างและถ่ายทอดความรู้ และการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก กับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พอหทัย ภิรมย์ศรี (2554: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูใน 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน การคิดค้นนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี การจูงใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 113 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน พบว่า

1. แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้บุคลากร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน โรงเรียนควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากร ด้านการคิดค้นนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนควรจัดอบรม ศึกษาดูงานแก่บุคลากร และการจัดหางบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรกล่าวยกย่องชมเชย มอบของขวัญและรางวัลด้วยความยุติธรรม และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้มีการติดต่อสื่อสารประสานความสัมพันธ์ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ระดับความเหมาะสมของแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนนาหลวง พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สุนิสา ดิเรกมงามงคล (2554: 89-94) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างจากกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างเท่ากับ 0.397

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่าการสร้างเสริม ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความหลากหลายรูปแบบตามบริบทของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. เรียบเรียงเพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
4. พิมพ์และเรียบเรียงรายงานวิจัย
5. เข้าเล่มและนำเสนอผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 4,901 คน (สารสนเทศการประกันคุณภาพ. 2555: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) (เทเวศร์ พิริยะพณท์. 2545: 125) ที่ประชากร 4,901 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตาราง 1 ข้อมูลประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

	ตัวแปรต้น	ประชากร (n)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1.เพศ	ชาย	4,901	178
	หญิง		179
	รวม	4,901	357
2.อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	4,901	89
	30 – 40 ปี		90
	41 – 50 ปี		89
	51 ปีขึ้นไป		89
	รวม	4,901	357
3.วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	3,144	205
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	1,757	152
	รวม	4,901	357
4. คณะวิชาที่สังกัด	สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	4,901	119
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ		119
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี		119
	รวม	4,901	357
5. ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	1,533	107
	สายสนับสนุนวิชาการ	3,368	250
6. สถานภาพ	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	1,751	153
	พนักงานมหาวิทยาลัย	3,150	204
	รวม	4,901	357
7. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	4,901	119
	10 – 20 ปี		119
	21 ปีขึ้นไป		119
รวม		4,901	357

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์และทางเว็บไซต์ (Website) ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบ่งเป็น

1. เพศ
2. อายุ
3. วุฒิการศึกษา
4. คณะวิชาที่สังกัด
5. ตำแหน่งงาน
6. สถานภาพ
7. ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามทฤษฎีวิจัย 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านความรู้
2. ด้านแบบแผนความคิด
3. ด้านการมีส่วนร่วม
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

การกำหนดค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นและความหมายตามแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดช่วงคะแนนและความหมายของช่วงคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
2. ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 380 ชุด และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และคัดเลือกไว้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 357 ฉบับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
2. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลตอนที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. นำข้อมูลตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รายด้าน และรายชื่อ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ ได้แก่ ด้านความรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน	ค่าร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จำนวน 357 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ ได้แก่ ด้านความรอบรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน โดยแจกแจงเป็นค่าร้อยละในรูปตารางประกอบความเรียง

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

	ตัวแปรต้น	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. เพศ	ชาย	178	49.90
	หญิง	179	50.10
	รวม	357	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	89	24.90
	30 – 40 ปี	90	25.30
	41 – 50 ปี	89	24.90
	51 ปีขึ้นไป	89	24.90
	รวม	357	100
3. วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี	205	57.40
	ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท	152	42.60
	รวม	357	100
4. คณะวิชาที่สังกัด	สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	119	33.34
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	33.33
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	33.33
	รวม	357	100
5. ตำแหน่งงาน	สายวิชาการ	107	30.00
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	70.00
	รวม	357	100
6. สถานภาพ	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	42.90
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	57.10
	รวม	357	100
7. ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	119	33.34
	10 – 20 ปี	119	33.33
	21 ปีขึ้นไป	119	33.33
	รวม	357	100

จากตาราง 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 357 คน จำแนกข้อมูลตามตัวแปรได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 และหญิงจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10

2. อายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90

3. วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และวุฒิปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

4. คณะวิชาที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีจำนวนสาขาละ 119 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.4, 33.33 และ 33.33 ตามลำดับ

5. หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานในสาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีจำนวนสาขาละ 119 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.4, 33.33 และ 33.33 ตามลำดับ

6. สถานภาพ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพข้าราชการ/ลูกจ้าง มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10

7. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนช่วงละ 119 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.4, 33.33 และ 33.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้			
1. ท่านมีความเชื่อว่า ความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคล เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้	4.60	0.617	มากที่สุด
2. ท่านมีความสนใจและใฝ่เรียนรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งอยู่เสมอ	4.29	0.802	มาก
3. ท่านได้นำความรู้ที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมมาพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ	3.94	0.268	มาก
4. ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพื่อพัฒนาหน่วยงานที่สังกัด	3.94	0.246	มาก
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	3.19	0.419	ปานกลาง
6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ	3.17	0.394	ปานกลาง
7. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ	3.18	0.408	ปานกลาง
รวม	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด			
8. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในรูปแบบและกระบวนการทำงานที่มีการพัฒนาไปจากสิ่งที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม	3.89	0.312	มาก
9. ท่านมีความเชื่อว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน จะเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น	3.87	0.390	มาก
10. ท่านได้นำข้อมูลรอบด้านที่เกิดขึ้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์และวางแผน เพื่อตัดสินใจอยู่เสมอ	3.15	0.362	ปานกลาง
11. ท่านได้นำข้อมูลจากปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวิเคราะห์ และสร้างโอกาสในการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ	3.15	0.362	ปานกลาง
12. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.372	มาก
13. ท่านความพร้อมในการปรับแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน	3.90	0.384	มาก
14. หน่วยงานที่ท่านสังกัด เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมนำเสนอแนวคิดต่อการดำเนินงานและพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	3.06	0.230	ปานกลาง
รวม	3.56	0.345	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการมีส่วนร่วม			
15. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ และทิศทางนโยบายของหน่วยงาน	3.06	0.230	ปานกลาง
16. ท่านมีความเข้าใจในปรัชญา วิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันกับหน่วยงาน	3.95	0.291	มาก
17. ท่านยอมรับและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.77	0.508	มาก
18. ท่านมีความมุ่งมั่นและตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน	4.00	0.000	มาก
19. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานสู่เป้าหมายร่วมกันอยู่เสมอ	3.96	0.194	มาก
20. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้บุคลากรรับทราบอยู่เสมอ	3.95	0.219	มาก
21. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.00	0.000	ปานกลาง
รวม	3.44	0.206	ปานกลาง
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม			
22. ท่านมีความเชื่อว่า การบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน คือความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน	4.50	0.770	มากที่สุด
23. ท่านมีความเชื่อว่า การเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ในตนเป็นการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน บุคคลจึงไม่ควรหวงความรู้	4.55	0.679	มากที่สุด
24. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถปรึกษาหารือกันได้อย่างเปิดเผย	3.05	0.225	ปานกลาง
25. ท่านและเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพาและช่วยเหลือกันในการทำงานได้ในยามที่มีภารกิจเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน	3.97	0.274	มาก
26. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.19	0.391	ปานกลาง
27. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับสู่บุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ	3.22	0.425	ปานกลาง
28. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในโอกาสต่อไป และเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมภายนอก	3.94	0.427	มาก
รวม	3.78	0.456	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ			
29. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อเนื่องกันหากมีการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน	3.77	0.421	มาก
30. ท่านมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ มีการไตร่ตรองถึงเหตุปัจจัยแห่งปัญหาอย่างใคร่ครวญและรอบคอบ	3.76	0.430	มาก
31. ท่านมีความสามารถลำดับความสำคัญของงาน ลำดับความเร่งด่วนในการปฏิบัติก่อนหลังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่องานของหน่วยงาน	3.79	0.406	มาก
32. ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดที่เป็นระบบให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานได้	4.44	0.899	มาก
33. ท่านเชื่อว่า การที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตน จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า	3.00	0.000	ปานกลาง
34. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการกระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้มีการคิดวิเคราะห์ และแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	3.75	0.432	มาก
35. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางการคิดเพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงานอยู่เสมอ	3.97	0.482	มาก
รวม	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมรายด้านและรายข้อ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เท่ากัน และด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนรายข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 21 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และข้อ 33 ท่านเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตน จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เท่ากัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านและรายข้อ พบดังนี้

ด้านความรอบรู้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

ด้านแบบแผนความคิด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 12 ท่านมีความพร้อมที่จะปรับแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 13 ท่านมีความพร้อมในการปรับแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เท่ากัน ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 14 หน่วยงานที่ท่านสังกัดเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมนำเสนอแนวคิดต่อการดำเนินงานและพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 18 ท่านมีความมุ่งมั่นและตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 21 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 23 ท่านมีความเชื่อว่า การเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ในตนเป็นการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน บุคคลจึงไม่ควรหวงความรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 24 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถปรึกษาหารือกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 32 ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดที่เป็นระบบให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 33 ท่านเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตน จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความรู้	ชาย	178	4.27	0.563	มาก
	หญิง	179	3.37	0.367	ปานกลาง
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	ชาย	178	3.64	0.355	มาก
	หญิง	179	3.50	0.337	มาก
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ชาย	178	3.60	0.343	มาก
	หญิง	179	3.28	0.104	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	ชาย	178	4.03	0.558	มาก
	หญิง	179	3.58	0.380	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ชาย	178	3.77	0.419	มาก
	หญิง	179	3.79	0.454	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	ชาย	178	3.86	0.448	มาก
	หญิง	179	3.50	0.328	มาก
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบุคลากรชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรหญิง ($\bar{X} = 3.86$ และ $\bar{X} = 3.50$ ตามลำดับ)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวอายุ

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความรอบรู้	ต่ำกว่า 30 ปี	89	3.74	0.384	มาก
	30 – 40 ปี	90	3.84	0.441	มาก
	41 – 50 ปี	89	3.75	0.472	มาก
	51 ปีขึ้นไป	89	3.69	0.212	มาก
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	ต่ำกว่า 30 ปี	89	3.69	0.386	มาก
	30 – 40 ปี	90	3.65	0.170	มาก
	41 – 50 ปี	89	3.43	0.250	ปานกลาง
	51 ปีขึ้นไป	89	3.47	0.220	ปานกลาง
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ต่ำกว่า 30 ปี	89	3.67	0.218	มาก
	30 – 40 ปี	90	3.18	0.121	ปานกลาง
	41 – 50 ปี	89	3.64	0.066	มาก
	51 ปีขึ้นไป	89	3.24	0.197	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	ต่ำกว่า 30 ปี	89	3.74	0.459	มาก
	30 – 40 ปี	90	3.84	0.345	มาก
	41 – 50 ปี	89	3.83	0.387	มาก
	51 ปีขึ้นไป	89	3.68	0.379	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ต่ำกว่า 30 ปี	89	3.74	0.471	มาก
	30 – 40 ปี	90	3.81	0.411	มาก
	41 – 50 ปี	89	3.83	0.415	มาก
	51 ปีขึ้นไป	89	3.75	0.423	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 30 ปี	89	3.72	0.384	มาก
	30 – 40 ปี	90	3.66	0.298	มาก
	41 – 50 ปี	89	3.70	0.318	มาก
	51 ปีขึ้นไป	89	3.56	0.287	มาก
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมของบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.56$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	วุฒิการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรอบรู้	ต่ำกว่าและปริญญาตรี	205	3.78	0.455	มาก
	ปริญญาโทและสูงกว่า	152	3.72	0.429	มาก
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	ต่ำกว่าและปริญญาตรี	205	3.63	0.357	มาก
	ปริญญาโทและสูงกว่า	152	3.47	0.217	ปานกลาง
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ต่ำกว่าและปริญญาตรี	205	3.67	0.191	มาก
	ปริญญาโทและสูงกว่า	152	3.37	0.259	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	ต่ำกว่าและปริญญาตรี	205	3.81	0.470	มาก
	ปริญญาโทและสูงกว่า	152	3.73	0.371	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ต่ำกว่าและปริญญาตรี	205	3.77	0.458	มาก
	ปริญญาโทและสูงกว่า	152	3.80	0.403	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่าและปริญญาตรี	205	3.73	0.387	มาก
	ปริญญาโทและสูงกว่า	152	3.62	0.336	มาก
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท ($\bar{X} = 3.73$ และ $\bar{X} = 3.62$ ตามลำดับ)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรคณะวิชาที่สังกัด

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คณะวิชาที่สังกัด	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรอบรู้	สาขามนุษยฯ และสังคมฯ	119	3.80	0.402	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	3.79	0.539	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	3.74	0.205	มาก
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	สาขามนุษยฯ และสังคมฯ	119	3.68	0.365	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	3.55	0.226	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	3.45	0.230	ปานกลาง
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	สาขามนุษยฯ และสังคมฯ	119	3.69	0.221	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	3.42	0.071	ปานกลาง
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	3.36	0.173	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	สาขามนุษยฯ และสังคมฯ	119	3.75	0.439	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	3.87	0.389	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	3.71	0.357	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	สาขามนุษยฯ และสังคมฯ	119	3.72	0.483	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	3.82	0.414	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	3.80	0.397	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	สาขามนุษยฯ และสังคมฯ	119	3.73	0.382	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	119	3.69	0.328	มาก
	สาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	119	3.41	0.273	ปานกลาง
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบุคลากรที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) และบุคลากรที่สังกัดในสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรตำแหน่งงาน

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความรู้	สายวิชาการ	107	3.78	0.408	มาก
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	3.74	0.456	มาก
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	สายวิชาการ	107	3.12	0.381	ปานกลาง
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	3.66	0.029	มาก
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	สายวิชาการ	107	3.68	0.232	มาก
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	3.36	0.146	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	สายวิชาการ	107	3.75	0.476	มาก
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	3.79	0.429	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	สายวิชาการ	107	3.73	0.482	มาก
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	3.81	0.417	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	สายวิชาการ	107	3.61	0.396	มาก
	สายสนับสนุนวิชาการ	250	3.67	0.296	มาก
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ ($\bar{X} = 3.67$ และ $\bar{X} = 3.61$ ตามลำดับ)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรสถานภาพ

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความรอบรู้	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	3.77	0.402	มาก
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	3.74	0.466	มาก
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	3.65	0.430	มาก
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	3.49	0.307	ปานกลาง
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	3.69	0.219	มาก
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	3.25	0.198	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	3.77	0.458	มาก
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	3.78	0.404	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	3.76	0.450	มาก
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	3.80	0.419	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	ข้าราชการ/ลูกจ้าง	153	3.72	0.392	มาก
	พนักงานมหาวิทยาลัย	204	3.60	0.359	มาก
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง และบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.72$ และ $\bar{X} = 3.60$ ตามลำดับ)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม 5 ด้าน จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้	ต่ำกว่า 10 ปี	119	3.80	0.402	มาก
	10 – 20 ปี	119	3.80	0.539	มาก
	21 ปีขึ้นไป	119	3.67	0.205	มาก
	รวม	357	3.76	0.451	มาก
ด้านแบบแผนความคิด	ต่ำกว่า 10 ปี	119	3.68	0.365	มาก
	10 – 20 ปี	119	3.55	0.226	มาก
	21 ปีขึ้นไป	119	3.45	0.230	ปานกลาง
	รวม	357	3.56	0.345	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ต่ำกว่า 10 ปี	119	3.69	0.221	มาก
	10 – 20 ปี	119	3.66	0.071	ปานกลาง
	21 ปีขึ้นไป	119	3.34	0.173	ปานกลาง
	รวม	357	3.44	0.206	ปานกลาง
การเรียนรู้เป็นทีม	ต่ำกว่า 10 ปี	119	3.75	0.439	มาก
	10 – 20 ปี	119	3.87	0.389	มาก
	21 ปีขึ้นไป	119	3.71	0.357	มาก
	รวม	357	3.78	0.456	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ต่ำกว่า 10 ปี	119	3.72	0.483	มาก
	10 – 20 ปี	119	3.83	0.414	มาก
	21 ปีขึ้นไป	119	3.81	0.397	มาก
	รวม	357	3.78	0.439	มาก
รวมทุกด้าน	ต่ำกว่า 10 ปี	119	3.73	0.382	มาก
	10 – 20 ปี	119	3.74	0.321	มาก
	21 ปีขึ้นไป	119	3.59	0.273	มาก
	รวม	357	3.65	0.380	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี 10- 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีสังเขปขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

สังเขปความมุ่งหมายการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน
2. เพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากิจการการจัดการความรู้ของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานภายใต้กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มหาวิทยาลัยจะต้องรับการตรวจประเมิน
4. เป็นองค์ความรู้ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเผยแพร่สู่สังคมในการนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยทั่วไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความพร้อมในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 4,901 คน (สารสนเทศการประกันคุณภาพ. 2555: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan) (เทเวศร์ พิริยะพูนท์. 2545: 125) จากประชากร 4,901 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตาม ทฤษฎีวินัย 5 ประการ สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Peter Senge. 1990) ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งพิมพ์และทางเว็บไซต์ (Website) ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร
 - ตอนที่ 2 ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่

เกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย

การกำหนดค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นและความหมายตามแบบสอบถามชนิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดช่วงคะแนนและความหมายของช่วงคะแนน ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายความว่า มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายความว่า มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายความว่า ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายความว่า น้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายความว่า น้อยที่สุด

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
2. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลตอนที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
2. นำข้อมูลตอนที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รายด้านและรายข้อ ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา คณะวิชาที่สังกัด ตำแหน่งงาน สถานภาพ และประสบการณ์การทำงาน ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านแบบแผน ความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. เพศ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็นชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 49.90 และหญิงจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10
2. อายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90
3. วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 และวุฒิปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60
4. คณะวิชาที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีจำนวนสาขาละ 119 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.4, 33.33 และ 33.33 ตามลำดับ

5. หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงานในสาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีจำนวนสาขาละ 119 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.4, 33.33 และ 33.33 ตามลำดับ

6. สถานภาพ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพข้าราชการ/ลูกจ้าง มีจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10

7. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวนช่วงละ 119 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.4, 33.33 และ 33.33 ตามลำดับ

2. ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมสรุปได้ดังนี้

ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เท่ากัน และด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนรายข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 21 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และข้อ 33 ท่านเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตน จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เท่ากัน เมื่อพิจารณาจำแนกรายละเอียดแต่ละด้านและรายข้อ พบว่า

1. ด้านความรอบรู้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 6 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

2. ด้านแบบแผนความคิด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 12 ท่านมีความพร้อมที่จะปรับแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 13 ท่านมีความพร้อมในการปรับแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เท่ากัน ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 14 หน่วยงานที่ท่านสังกัดเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมนำเสนอแนวคิดต่อการดำเนินงานและพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 18 ท่านมีความมุ่งมั่นและตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 21 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 23 ท่านมีความเชื่อว่า การเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ในตนเป็นการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน บุคคลจึงไม่ควรหวงความรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 24 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถปรึกษาหารือกันได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$)

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 32 ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดที่เป็นระบบให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อ 33 ท่านเชื่อว่าการที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตน จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$)

ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร จำแนกตามตัวแปรต้นสรุปได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรเพศชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรหญิง ($\bar{X} = 3.86$ และ $\bar{X} = 3.50$ ตามลำดับ)

2. อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.56$)

3. วุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท ($\bar{X} = 3.73$ และ $\bar{X} = 3.62$ ตามลำดับ)

4. คณะวิชาที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$) และบุคลากรที่สังกัดในสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.41$)

5. ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ ($\bar{X} = 3.67$ และ $\bar{X} = 3.61$ ตามลำดับ)

6. สถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง และบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.72$ และ $\bar{X} = 3.60$ ตามลำดับ)

7. ประสบการณ์การทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10- 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$)

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลดังนี้

1. ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎีวินัย 5 ประการ

1. ด้านความรอบรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 1 ท่านมีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้ อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ให้สนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถแก่บุคลากรอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น อีกทั้งเทคโนโลยีในปัจจุบันก็เอื้ออำนวยการค้นคว้าหาความรู้ของบุคลากรได้อย่างหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างความรู้แก่บุคลากรด้วย ดังผลการวิจัยของ พอหทัย ภิรมย์ศรี (2554: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน พบว่า แนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน ด้านการสร้างบรรยากาศโรงเรียนควรจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาให้บุคลากร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน โรงเรียนควรจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากร ด้านการคิดค้นนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนควรจัดอบรม ศึกษาดูงานแก่บุคลากร และการจัดหางบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรกล่าวยกย่องชมเชย มอบของขวัญและรางวัลด้วยความยุติธรรม และด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้มีการติดต่อสื่อสาร ประสานความสัมพันธ์ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการกระจายอำนาจและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ด้านแบบแผนความคิด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 12 ท่านมีความพร้อมที่จะปรับแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อ 13 ท่านมีความพร้อมในการปรับแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน อาจเป็นเพราะว่า จากโอกาสที่บุคลากรสามารถเสริมสร้างความรอบรู้ได้ด้วยการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และจากการศึกษาและพัฒนาตนเองเพิ่มเติมของบุคลากร ทำให้ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรด้านแบบแผนความคิด ปรากฏอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสินทร์ กาญจนพัชร (2551: บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของทั้งสององค์กรและเปรียบเทียบกันระหว่างภาคราชการและเอกชนซึ่งจะนำมาสู่ปัจจัยเอื้อ

ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ได้ โดยมีสมมติฐานว่า ภาวราชการและเอกชนมีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของเซงเก้ (Peter M. Senge) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งพบว่า 1. ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศอยู่ในระดับสูงของทั้งสององค์กร 2. ด้านวิสัยทัศน์และมุมมองที่เปิดกว้างอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร 3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร 4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับสูงทั้งสององค์กร และจากการเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางสถิติพบว่า ทั้งสององค์กรมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับสูงทั้งสององค์กร

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 18 ท่านมีความมุ่งมั่นและตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันการเชื่อมโยงข้อมูล ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆ ทั้งในด้านวิชาการ การบริหารจัดการและการบูรณาการด้านต่างๆ มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมและส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถสื่อสารข้อมูล ความรู้ และการปฏิบัติงานประสานกันได้อย่างง่ายดายและเป็นระบบ ส่งผลถึงมุ่งถึงการบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของหน่วยงานร่วมกัน ซึ่งหมายถึงเป็นการส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากร แต่ทั้งนี้ก็อาจมีข้อจำกัดในด้านการปฏิบัติ ที่จะต้องอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ทั้งที่เป็นเครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ และที่เป็นซอฟต์แวร์ (Software) และระบบเครือข่าย (Network) ต่างๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติอาจจะต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะด้านมากขึ้น จึงส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างสมบูรณ์เพื่อประสานภารกิจร่วมกันต่อไป ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ต๊ะพันธุ์ (2549: บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหาร พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 23 ท่านมีความเชื่อว่าการเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ในตนเป็น การใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน บุคคลจึงไม่ควรหวงความรู้ โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับนโยบายของมหาวิทยาลัย และระดับคณะมีความเข้มข้นมากขึ้น มีการจัดประชุม อบรมสัมมนาเพื่อพัฒนา

บุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งส่งเสริมการเข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดต่อสื่อสารเพื่อช่วยเหลือในการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้การทำงานเป็นทีมมากขึ้นกว่าในอดีต และนำมาปฏิบัติจนอาจกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณค่าต่อตัวบุคลากรและต่อหน่วยงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ สุทธิพร ใจตรง (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน เพื่อศึกษาระดับความพร้อมของการพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยมีความพร้อมมากที่สุดในเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และมีความพร้อมน้อยที่สุดในเรื่องข้าราชการในหน่วยงานมีการสร้างและถ่ายโอนความรู้ แลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัย 5 ประการ กับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วินัย 5 ประการ ได้แก่ บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบ - ความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก ความเข้มของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารควรเข้ามาช่วยผลักดัน กระตุ้นแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม และมีข้อเสนอแนะเชิงวิชาการว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้จากการทำงานและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการควรมีการศึกษาถึงวินัยแต่ละด้านให้ลึกซึ้งกว่านี้

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่บุคลากรมีความคิดเห็นสูงสุด ได้แก่ ข้อ 32 ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดที่เป็นระบบให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่านโยบายของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่มุ่งการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การมีส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในศักยภาพของตน ทำให้มีการพัฒนาการคิดของตนเพื่อนำสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าหน่วยงานในที่สุด ดังเช่นงานวิจัยของ เสนิส หงษ์ทอง (2546: บทคัดย่อ) เรื่องการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า มีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารมีนโยบายในเรื่องของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มาเป็นเวลากว่า 6 ปี แล้ว ทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ในเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้พอสมควร และยังพบว่า การรับรู้ของพนักงานมีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบตามเพศ ระดับการศึกษา และประเภทหน่วยงานที่สังกัด โดยเพศชายมีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ

เทียบเท่ามีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และในด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานสนับสนุนมีการรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่าพนักงานที่สังกัดหน่วยงานด้านธุรกิจ แต่เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

2. ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามตัวแปรต้น

1. บุคลากรชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ความแตกต่างด้านเพศไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน การมุ่งพัฒนาหน่วยงานและมหาวิทยาลัยของบุคลากรชาย หญิงไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพันธ์ แสงสิงห์ (2550: บทคัดย่อ) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การมีแบบแผนความคิดมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านความขัดแย้ง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน บรรยากาศองค์กรด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง ด้านการเปิดโอกาสให้การเรียนรู้โดยการทดลอง และด้านการทำงานเป็นทีม

2. บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 – 40 ปี อายุ 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ

เข้าใจและตระหนักในภารกิจหน้าที่ของตน เข้าใจและตระหนักในพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีอยู่แล้ว ความแตกต่างด้านอายุจึงไม่ส่งผลกระทบใดๆ ต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ดังงานวิจัยของ สุนิสา ดิเรกมงามงคล (2554: 89-91) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีความคิด ความเข้าใจอย่างเป็นระบบ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี และวุฒิการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งผลถึงการรับรู้ในพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยร่วมกัน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาในทั้งสองระดับอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ดิเรกมงามงคล (2554: 89-94) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่พบว่า ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างจากกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าผลต่างเท่ากับ 0.397 และงานวิจัยของ อกันตริ รอดสุทธิ (2541: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการจุดสัมพันธ์ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ความสำคัญของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่ำกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

4. บุคลากรที่สังกัดคณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในแต่ละสาขาวิชาทั้ง 3 สาขา อาจมีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติแตกต่างกันโดยเฉพาะในด้านทักษะทางวิชาชีพ และในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดการความรู้เพื่อเผยแพร่และเรียนรู้ร่วมกัน สามารถทำได้โดยไม่มีข้อจำกัด จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี คำแดง (2541) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะและวินัยในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่พบว่า ปัจจัยจิตลักษณะทางชีวสังคมซึ่งจำแนกเป็นด้านสายอาชีพ อายุงาน และระดับการศึกษา พบว่า สายงานอาชีพและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในการที่จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจ

ไม่สัมฤทธิ์ การมีทัศนคติต่องานหรือองค์การและทักษะหรือวินัย 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีเพียงด้านอายุงานเท่านั้นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม กับปัจจัยด้านทักษะหรือวินัย 5 ประการ ขององค์การแห่งการเรียนรู้

5. บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ อาจเป็นเพราะว่า ภาระหน้าที่ที่จะต้องประสานและร่วมมือกันในทุกๆ ภารกิจของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จึงทำให้มีความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากด้วยกัน โดยมีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่างกัน แต่มีพันธกิจของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยร่วมกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ กาญจนา เกียรติธนาพันธ์ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาคสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการพัฒนาไปสู่การเรียนรู้ และจากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว พบว่า อายุและตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน สำหรับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาดังกล่าว โดยการเรียนรู้บรรยากาศองค์การจัดอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ซึ่งมีผลให้การรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางด้วย

6. บุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง และบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ/ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเพราะว่า ผลจากที่ ก.พ.ร. กำหนดให้มหาวิทยาลัยยุติการบรรจุข้าราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 และให้เปิดรับพนักงานมหาวิทยาลัยแทน ทำให้ในปัจจุบันข้าราชการ/ลูกจ้าง เริ่มจะหมดไปจากระบบของมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยมีมากขึ้น การปรับตัวเพื่อทำงานร่วมกันของข้าราชการ/ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัย มีพัฒนาการที่ก้าวข้ามความแตกต่างด้านสถานภาพไปแล้ว ทำให้สามารถพัฒนาสู่ความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกันได้เป็นอย่างดี ดังที่ผลการวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2541) เรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่พบว่า พนักงานโรงพยาบาลมีระดับความคิดเห็นในเรื่องศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งสายการทำงาน ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นลักษณะส่วนบุคคลด้านสายการทำงาน มีความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกันและความสัมพันธ์ ในแต่ละองค์ประกอบของศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

7. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ การมีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันของบุคลากร ทำให้สามารถเกื้อกูลและส่งเสริมการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทักษะความรู้สมัยใหม่ของบุคลากรรุ่นใหม่ กับความมากประสบการณ์ที่สั่งสมมานานของบุคลากรอาวุโส จึงทำให้ความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สอดคล้องกับ ราตรี ต๊ะพันธุ์ (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร 4 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่า คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหารโดยรวมตามความคิดเห็นของข้าราชการโรงเรียนเตรียมทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของนายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่านายทหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการผลการวิจัยข้างต้น พบว่า ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการพัฒนาการที่เหมาะสมตามความคิดเห็นของบุคลากรที่สะท้อนออกมา ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒครั้งนี้ ผลการวิจัยความพร้อมถือว่าที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานและมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการกิจกรรมเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และควรมีการสนับสนุนด้านเงินทุนที่ให้บุคลากรนำไปได้พัฒนาตัวเองตามความต้องการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำการวิจัยสถาบันในเชิงลึกเพื่อทดลองในระดับบุคคลและศึกษาความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีวินัยใฝ่เรียนรู้



บรรณานุกรม

- กัลยาณี คำแดง. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะและวินัยในการสร้างองค์การ
แห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2541). บรรยากาตองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาคสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- กึ่งกาญจน์ เพชรศรี. (2542). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-
2565). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2550). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา.
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____. (2551). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2551; จาก
<http://www.onec.go.th/Act/law2542/law2542.pdf>.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2551; จาก
<http://www.idd.go.th/Tai-html/0502207/PDF01/index.htm>.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). จัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. นานาทรศนะการ
จัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
1-17.
- ชูศักดิ์ ขมิโล. (2544). ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับถ่ายโอนงานจากกรม
ทางหลวง:กรณีศึกษา อบต. ในจังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษ รบ.ม. (การบริหารทั่วไป).
ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา เพชรมณี. (2540). ความพร้อมในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติกระทรวง
ยุติธรรม ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาแรงงาน
และสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- เทเวศร์ พิริยะพณท์. (2545). *การวิจัยทางพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ: ภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธนาณัติ ขันทะสิทธิ์. (2546). *ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อการรองรับการถ่ายโอนภารกิจใหม่: ศึกษากรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริณตต์ ตังชนะนันท์. (2548, มกราคม). องค์กรอัจฉริยะ: องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารกรมวิทยาศาสตร์บริการ*. 53(167): 26-32.
- พรสินทร์ กาญจนพัชร. (2551). *การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์การภาครัฐและเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พอหทัย ภิมรัมย์ศรี. (2554). *การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พินิจ นิลกัณหะ. (2551). *บันได 5 ขั้นสู่ LO โดยใช้ KM*. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2552; จาก <http://gotoknow.org/blog/happykm/199351>.
- ภราดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้ KM*. กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซี ฟรินติ้ง. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2547). *รายงานประจำปี 2546 - 2547 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการจัดทำรายงานประจำปี, มหาวิทยาลัยฯ.
- _____. (2555). *สารสนเทศการประกันคุณภาพ. จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย*. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2555; จาก <http://fis.swu.ac.th/default.asp>.
- ราตรี ต๊ะพันธุ์. (2549). *การศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเตรียมทหาร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้*. กรุงเทพฯ: อริยชน.
- วิจารณ์ พานิช. (2551). *องค์กรการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2551; จาก http://www.qa.su.ac.th/information/news/KM_470514.htm.
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2550). *4 ปี ที่ผ่านมา 4 ปีข้างหน้า 2546-2550/2550-2554*. กรุงเทพฯ: งานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วีรวัช มาณะศิริานนท์. (2545). องค์การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิรินันท์ แสงสิงห์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิต ทาศิริ. (2541). ทศนคติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการปฏิบัติงาน อุดมคติ และจริยธรรมของตำรวจประจำสถานีตำรวจตำบลในจังหวัดนนทบุรี. ภาคนิพนธ์ พศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิต ชุมนุมพร. (2549). การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา ช่วยประสิทธิ์ และคณะ. (2544). ทศนคติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการดำเนินงานตามโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค: กรณีศึกษาโรงพยาบาลคู่สัญญาหลักที่ดำเนินการระยะที่ 1 ในเขตกรุงเทพฯ. ภาคนิพนธ์ รป.ม. (การบริหารภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุทธิพร ใจตรง. (2548). ความพร้อมของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. ปัญหาพิเศษ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา ดิเรกมงามงคล (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพัตรา จันท์เทียน. (2543). ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและศักยภาพในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมิตรา จันประเสริฐ. (2544). ความพร้อมของการไฟฟ้านครหลวงในการก้าวสู่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- เสนีส หงษ์ทอง. (2546). *การรับรู้ศักยภาพของการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่*.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย.
- สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา. (2546). *การจัดการความรู้: สู่วงจรคุณภาพที่เพิ่มพูน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- อภันตรี รอดสุทธิ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โครงการจัดตั้งสัมพันธ์ธนาคารไทย พาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนาจ วัดจินดา. (2551). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้*. สืบเมื่อ 1 เมษายน 2551;
จาก <http://www.hrcenter.co.th/HRKnowView.asp?id=655>
- อัมพร สินอยู่. (2548). *การศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์กรการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Daryl, Morey; & Other. (2000). *Knowledge Management: Classic and Contemporary Works*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Michael J. Marquardt. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Murray E. Jennex. (2007). *Knowledge management in modern organizations*. Hershey, PA: Idea Group.
- Peter, Lassey. (1998). *Developing a Learning organization*. London: Kogan Page.
- Peter M. Senge. (1997). *The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. London: Century Business.
- _____. (1999). *The Dance of Change : The Challenge of Sustaining Momentum in Learning Organizations*. New York: Doubleday-Currency.
- Sanchez, Ron. (2003). *Knowledge Management and Organizational Competence*. New York: Oxford University Press.
- Takeuchi H, Nonaka I. (2004). *Hitobashi on Knowledge Management*. Singapore: John Wiley; & Sons.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การศึกษาความพร้อมในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นบทบาทที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบ่งเป็น

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 วุฒิการศึกษา
- 1.4 คณะวิชาที่สังกัด
- 1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.6 สถานภาพ
- 1.7 ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านความรู้
- 2.2 ด้านแบบแผนความคิด
- 2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนตามความเป็นจริงในความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผลการวิจัยจะได้นำเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ และการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นายพรสมักร ภูมิเขต

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท และสูงกว่าปริญญาโท

4. หน่วยงานที่สังกัด

☐ คณะวิชาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ประกอบด้วยคณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
และคณะศิลปกรรมศาสตร์)

☐ คณะวิชาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
(ประกอบด้วยคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ คณะสหเวชศาสตร์ และคณะพลศึกษา)

☐ คณะวิชาในสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
(ประกอบด้วยคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมผลิตภัณฑ์การเกษตร)

5. ตำแหน่งงาน

☐ สายวิชาการ

☐ สายสนับสนุนวิชาการ

6. สถานภาพ

☐ ข้าราชการ / ลูกจ้าง

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย

7. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 - 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพร้อมในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบ่งเป็นระดับ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรอบรู้					
1. ท่านมีความเชื่อว่า ความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพของบุคคล เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาและเพิ่มพูนได้					
2. ท่านมีความสนใจและไม่เรียนรู้ในวิทยาการและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนา ไปอย่างไม่หยุดยั้งอยู่เสมอ					
3. ท่านได้นำความรู้ที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมมาพัฒนางานในหน้าที่อยู่เสมอ					
4. ท่านมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพื่อพัฒนาหน่วยงานที่สังกัด					
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง					
6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการเสริมสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ					
7. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ					
ด้านแบบแผนความคิด					
8. ท่านมีจิตใจที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในรูปแบบและ กระบวนการทำงานที่มีการพัฒนาไปจากสิ่งที่เคยปฏิบัติอยู่เดิม					
9. ท่านมีความเชื่อว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน จะเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น					
10. ท่านได้นำข้อมูลรอบด้านที่เกิดขึ้นมาใช้ในการคิดวิเคราะห์และวางแผน เพื่อตัดสินใจอยู่เสมอ					
11. ท่านได้นำข้อมูลจากปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวิเคราะห์ และสร้างโอกาสในการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ					

การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
12. ท่านมีความพร้อมที่จะปรับแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13. ท่านความพร้อมในการปรับแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนาหน่วยงานร่วมกัน					
14. หน่วยงานที่ท่านสังกัด เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมนำเสนอแนวคิดต่อการดำเนินงานและพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ					
<u>ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม</u>					
15. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ และทิศทางในนโยบายของหน่วยงาน					
16. ท่านมีความเข้าใจในปรัชญา วิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น และพร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันกับหน่วยงาน					
17. ท่านยอมรับและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
18. ท่านมีความมุ่งมั่นและตระหนักในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน					
19. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นและเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานสู่เป้าหมายร่วมกันอยู่เสมอ					
20. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานให้บุคลากรรับทราบอยู่เสมอ					
21. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการปรับปรุงแผนการปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
<u>ด้านการเรียนรู้เป็นทีม</u>					
22. ท่านมีความเชื่อว่า การบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน คือ ความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน					
23. ท่านมีความเชื่อว่า การเผยแพร่ความรู้ที่มีอยู่ในตนเป็นการใช้ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน บุคคลจึงไม่ควรหวงความรู้					
24. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถปรึกษาหารือกันอย่างเปิดเผย					
25. ท่านและเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพาและช่วยเหลือกันในการทำงานได้ในยามที่มีภารกิจเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน					
26. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้					

การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับสู่บุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ					
28. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในโอกาสต่อไปและเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมภายนอก					
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ					
29. ท่านสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันในหน่วยงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่องานหากมีการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน					
30. ท่านมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ มีการไตร่ตรองถึงเหตุปัจจัยแห่งปัญหาอย่างใคร่ครวญและรอบคอบ					
31. ท่านมีความสามารถลำดับความสำคัญของงาน ลำดับความเร่งด่วนในการปฏิบัติก่อนหลังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่องานของหน่วยงาน					
32. ท่านสามารถนำเสนอแนวคิดที่เป็นระบบให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานได้					
33. ท่านเชื่อว่า การที่บุคลากรมีความเข้าใจและตระหนักในความสัมพันธ์กันของบทบาทหน้าที่ของตน จะทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้า					
34. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีการกระตุ้นและพัฒนาบุคลากรให้มีการคิดวิเคราะห์และแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
35. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางการคิดเพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงานอยู่เสมอ					

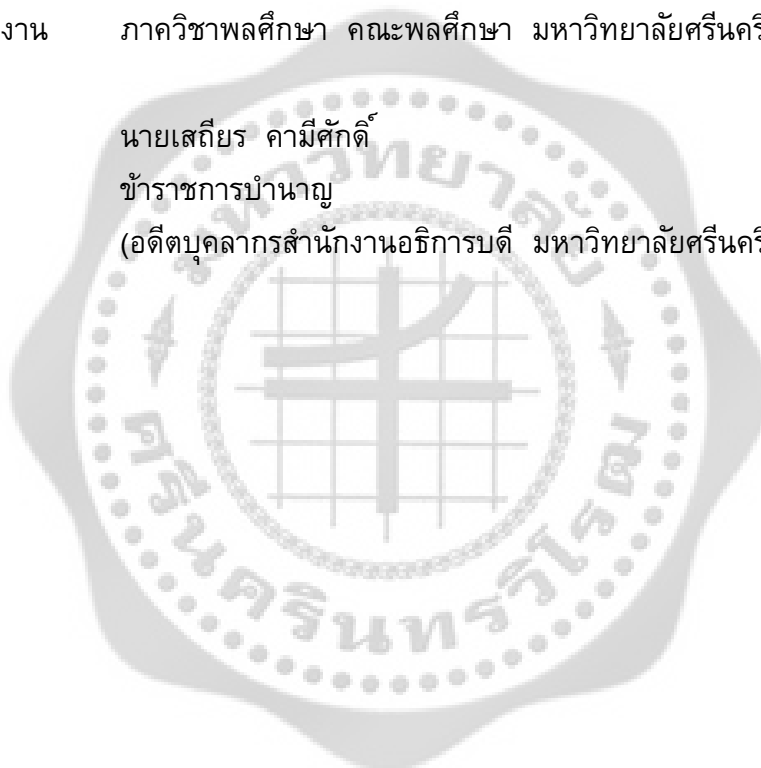
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ



ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ชื่อ นายอารมณ นวากาญจน
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
ตำแหน่งบริหาร ข้าราชการบำนาญ
(อดีตอาจารย์ประจำคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)
2. ชื่อ นายเทเวศร์ พิริยะพจน์ท์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน ภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ชื่อ นายเสถียร คามีสักดิ์
ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ
(อดีตบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)





ประวัตย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

1. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) : นายพรสมักร ภูมิเขต
ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) : **Mr.Pornsamak Phoomkhet**
2. ตำแหน่ง : **ผู้ปฏิบัติงานบริหาร (พนักงานธุรการ)**
3. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
สำนักงานคณบดีคณะพลศึกษา
ปฏิบัติงานภาควิชาสันตนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
โทร. 0 2664 1000 ต่อ 5750, samak@swu.ac.th, spoom_13@hotmail.com
4. ประวัติการศึกษา
 - พ.ศ. 2532 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จากโรงเรียนเทคนิคพัฒนการจํานงค์
 - พ.ศ. 2543 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
จากสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยการณ ในพระบรมราชูปถัมภ์
(มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์)
 - พ.ศ. 2551 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาการจัดการนันทนาการ
จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ