

การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณีวิทยาลัยราชพฤกษ์

Developing to learning Organization: A Case Study of Ratchaphruek College

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ญาณกร วรากุลรักษ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์และเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์ประชากรคือบุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือการแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่านมีระดับความ

คิดเห็นมากเป็นอันดับแรกและด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรองด้านความรอบรู้แห่งตนเป็นอันดับที่สาม บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนาเดิมและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันและบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้

Abstract

The objectives of this research were to study The theory of Developing to learning Organization and perception of workers about Developing to learning Organization: case study

*อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยราชพฤกษ์

of Ratchaphruek College, perception of workers about Developing to learning Organization were compared and differentiated by personal characteristics and leading the result to apply to Ratchaphruek College. Population were worker in Ratchaphruek College. The tool used in this research was questionnaire and the analytical statistic were frequency, percentage, standard deviation and inferential statistics were t-test and F-test

The result of this research were as follows: The overview of perception of workers about Developing to learning Organization were middle degree. When research considered in part of Developing to learning Organization. Research found that degree of perception in part of Mental Model was the first, the second was System Thinking and the third was Personal Mastery. The different of personal characteristics such as sex, age, status, hometown and income had perception about Developing to learning Organization differentiated from personal characteristics such as the duration of the work and education.

Keywords: Developing to learning Organization, Knowledge Management

บทนำ

ปัญหาทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศในกลุ่มอาเซียน อันได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจก็ถูกทำให้เหมือนว่าจะแก้ไขไปได้หากร่วมมือในประชาคมเศรษฐกิจโดยที่แต่ละรัฐบาล โดยเฉพาะรัฐบาลไทยก็เห็นได้ชัดเจนว่าไม่ได้สนใจที่จะแก้ไขความเหลื่อมล้ำ (ที่ปะทุขึ้นมาเป็นระยะ) หากรัฐบาลแก้ไขปัญหาคือความเหลื่อมล้ำ

ได้บ้างก็จะทำให้สังคมเศรษฐกิจไทยและคนไทยโดยรวมมีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจมากขึ้นในการปรับตัวสู่เศรษฐกิจตลาดใหม่ของอาเซียนดังนั้น ความพยายามเปลี่ยน “โลก” ให้กลายเป็น “ตลาด” ของกลุ่มทุนจะส่งผลทำให้เกิดการทำให้ คนเข้มแข็งในระบบทุนนิยมเท่านั้นที่จะอยู่รอดจนธรรมดาทั่วไปของแต่ละรัฐในกลุ่มอาเซียนก็จะถูกตัดทางปล่อยวัดให้เผชิญชะตากรรมเพียงลำพัง โดยที่กลุ่มทุนใหญ่เท่านั้นที่จะมีความสุขกับการกอบโกยจากพื้นที่ “ตลาดใหม่” ที่กำลังจะมาถึง (อรรถจักร์ สัตยานุรักษ์. 2555)

ในส่วนของการศึกษาของไทยโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาควรมีการปรับตัวและการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น การปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานรัฐบาลอย่างกระทรวงศึกษาธิการ และตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในการรองรับการเตรียมความพร้อมของอุดมศึกษาไทยในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การปรับตัวด้านการเตรียมความพร้อมของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางในการสื่อสารในภูมิภาคอาเซียนและการเตรียมความพร้อมของนักศึกษา การเกิดขึ้นของประชาคมอาเซียน ซึ่งสังคมยุคใหม่จะสะท้อนความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น การเรียนรู้ของนักศึกษายุคใหม่จึงจำเป็นต้องปรับทั้งกระบวนการเรียนรู้ ปรับทัศนคติที่จะต้องตระหนักถึงความเป็นชาติ การปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้ยุคใหม่ควรเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย อย่างคนรู้เท่าทันสถานการณ์

การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อรับ AEC มีด้วยกันหลายอย่างแต่ประเด็นหนึ่งที่มีการพูดถึงกันมากและเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพประเทศเพื่อสามารถแข่งขันได้อย่างดีในยุคหลัง AEC ก็คือเรื่องของ “การศึกษา” ปัญหาของการศึกษาไทยจาก

อดีตมาจนถึง ณ ปัจจุบันโดยมากมักถูกมองโฟกัสอยู่สองประเด็น ก็คือเรื่องของ “ระบบ” และ “เนื้อหา” ของการศึกษาในไทย ซึ่งถูกมองว่ายังมีปัญหาในการปรับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเรื่องอื่นๆ ในโลกที่หมุนอย่างรวดเร็วเช่นปัจจุบันที่ได้ยินกันบ่อย ๆ ก็คือ ปัญหาเรื่องของ “ระบบการเรียนการสอน” ที่เน้นเรื่องการท่องจำไม่ทำให้ใช้ความคิดในการวิเคราะห์และสร้างประเด็นเพื่อแตกความคิดใหม่ ๆ จากเรื่องเดิม ๆ นอกจากนี้แล้วยังมีเรื่องของ “เนื้อหาของบทเรียน” ที่ล้าสมัยและไม่มีการปรับไม่มีการตั้งคำถามในเชิงสร้างสรรค์และวิเคราะห์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา ประเด็นนี้เป็นเรื่องที่เปรียบเสมือนกับ Software ของระบบคอมพิวเตอร์ กล่าวคือ โปรแกรมต่าง ๆ ควรถูกอัปเดตตามยุคสมัยที่ผ่านไปเพื่อความคล่องตัวในการทำงานของระบบ และสามารถเชื่อมต่อกับระบบภายนอกที่มีการอัปเดตอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน แต่สิ่งหนึ่งที่เป็นเรื่องสำคัญไม่แพ้กันก็คือในส่วนของคุณภาพของ Hardware ซึ่งก็เปรียบได้เหมือนกับเด็กและเยาวชนที่จะถูกป้อน Software เข้าสู่หัวสมอง โดยลองจินตนาการไปอนาคตข้างหน้าเมื่อวันที่ AEC มาถึง เชื่อว่าในที่สุดแล้วประเด็นเรื่องของ “ระบบและเนื้อหา” ของการศึกษาที่เริ่มได้รับความสนใจจะเริ่มถูกปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สามารถปรับตัวตามประเทศร่วมกลุ่ม AEC ด้วยกันได้สอดคล้องกับคำกล่าวของ Michael Marquardt (1994) กล่าวว่าองค์กรที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่มมีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่งขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์กรจากความผิดพลาดและความสำเร็จซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพจากคำกล่าวของ Michael Marquardt ข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองสู่การ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรที่เป็นทั้งภาคธุรกิจหรือแม้กระทั่งสถานการณ์การศึกษาการเข้าสู่การเปิดประชาคมอาเซียนครั้งนี้เป็นความท้าทายที่ทุกคนต้อง

ทำการปรับตัวการพัฒนาตนเองสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการแข่งขันหลังจากที่มีการเปิดประตูอาเซียน

วิทยาลัยราชพฤกษ์ได้จัดตั้งขึ้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นปีที่ 6 โดยมีวิสัยทัศน์ว่าจะเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีความสมดุลด้านความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้เป็นอย่างดีและมุ่งพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นที่มาว่าวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่จะต้องเดินให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้การศึกษาเรื่องการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนให้วิทยาลัยราชพฤกษ์นำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดเห็นของบุคคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์
3. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยราชพฤกษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการออกแบบตามหลักแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้จากแนวคิดและทฤษฎี

ของ Marquardt, M. (2002) และ Senge, P. (1992) โดยสำรวจความคิดเห็นของประชากรกำหนดจาก บุคลากรของวิทยาลัยราชพฤกษ์จำนวน 231 คนหลังจากแจกแบบสอบถามแล้วได้แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 180 ฉบับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้สถิติ t-test, F-test และ scheffe test

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 75 เพศชาย 46 คิดเป็นร้อยละ 25

อายุ 18-25 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 อายุ 26-30 ปีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22 อายุ 31-40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 และอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

สถานภาพสมรสเป็นโสดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 สมรสจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33 หม้ายหรือหย่าจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 132 คนคิดเป็นร้อยละ 73.6

อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และอายุงาน 5-6 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

ภูมิลำเนาภาคเหนือจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ภาคกลางจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ภาคใต้จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

รายได้ 1-10,000 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รายได้ 10,001-15,000 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รายได้ 15,001-20,000 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 รายได้ 20,001จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 ขึ้นไป

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นปานกลางค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่านมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.55 และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การคิดอย่างเป็นระบบมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.53

3. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นมากค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมักจะจัดลำดับขั้นตอนการทำงานเสมอมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.64 และมักจะคิดเสมอว่าเมื่อปฏิบัติกิจกรรมใดๆต้องคิดถึงคุณภาพขององค์กรรวมก่อนแล้วจึงคิดถึงส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกันมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.58

4. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมักจะมีความเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.69 และมักจะเห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมทำให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.60

5. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นปานกลางค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่าพนักงานมักจะตระหนักดีถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจริงตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของตนมีระดับความคิดเห็นปานกลางเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.43 และมักจะมีวิสัยทัศน์และพันธกิจของวิทยาลัยมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นมีระดับความคิดเห็นปานกลางเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.37

6. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมักจะมีคามพร้อมรับข้อมูลใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตนมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.59 และมักจะมีความคิดเห็นว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.59

7. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นปานกลางค่าเฉลี่ย 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานเห็นว่าวิทยาลัยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมสม่ำเสมอมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.94 และมักจะมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยให้งบประมาณและเวลาในการพัฒนาการเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.73

8. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างและถ่ายทอดความรู้

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นปานกลางค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานเห็นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ให้ มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับ

แรก ค่าเฉลี่ย 3.76 และมักจะมีความคิดเห็นว่าในบางครั้งท่านมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอบถามความรู้จากเพื่อนร่วมงานในแผนกและนอกแผนกมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.59

9. ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นปานกลางค่าเฉลี่ย 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานเห็นว่าวิทยาลัยมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก ค่าเฉลี่ย 3.31 และเห็นว่าวิทยาลัยมีการสร้างฐานความรู้ให้ทั้งบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกเข้ามาเรียนรู้ได้มีระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับรอง ค่าเฉลี่ย 3.24

10. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test และ F-test ณ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สามารถสรุปสมมติฐานได้ ดังนี้

ยอมรับสมมติฐาน 1 ว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐาน 2 ว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐาน 3 ว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐาน 4 ว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐาน 5 ว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐาน 6 ว่าบุคลากรที่มีภูมิลำเนา

เดิมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

ยอมรับสมมติฐาน 7 ว่าบุคลากรที่มีรายได้
ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

อภิปรายผล

บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน
สอดคล้องกับงานศึกษาของการเปรียบเทียบสภาพความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา
จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและ
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกัน ชาตรี ธรรมธรรส (2551) ที่พบว่า
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประเมินสภาพความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ก่อนและหลัง การนำรูปแบบการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้พบว่าค่าเฉลี่ยการประเมิน
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและ
รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประกอบ
ด้วย(ความรอบรู้แห่งตนแบบแผนความคิดอ่านวิสัยทัศน์
ร่วมกับการเรียนรู้ของทีมงานคิดอย่างเป็นระบบการสร้าง
และถ่ายโอนความรู้และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้)
แตกต่างกันสอดคล้องกับงานศึกษาของโฆษิต เสด็จจิต
(2554) พบว่าผู้ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการ
คิดอย่างเป็นระบบการเรียนรู้ของทีมงานวิสัยทัศน์ร่วมกัน
แบบแผนความคิดอ่านความรู้แห่งตนและเทคโนโลยี
สนับสนุนการเรียนรู้ส่วนด้านการสร้างแตกต่างกันและ
ในส่วนของการถ่ายโอนความรู้สอดคล้องกับการศึกษา
ของอับลลาเตะ สะและ (2554) อายุต่างกันโดยภาพ
รวมและรายด้านมีความคิดเห็นต่อสภาพความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา

ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษานานและ
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยว
กับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
สอดคล้องกับผลการศึกษาของอับลลาเตะ สะและ
(2554) ศึกษาเรื่องสภาพความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าระดับการศึกษา
ตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันสอดคล้อง
กับผลการศึกษาของชนิษฐา ชำนาญคำ (2553) วุฒิการ
ศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้แตกต่างกันสอดคล้องกับงานศึกษาของสายบัว
ชัชวาล สุวรรณ โชติสุกานต์ และอรสาโกศลนันท์กุล
(2554) ที่พบว่าครูผู้สอนในสถานทำการที่สังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาเขต 1 และเขต 2 จังหวัดปราจีนบุรีมีความคิด
เห็นกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
ในภาพรวมนั้นแตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานศึกษาของ
สกล บุญสิน (2555) กำหนดกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ทั่วทั้ง
องค์กรการทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น
องค์กรจำเป็นต้องขยายการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคลทีม
และองค์กรอย่างทั่วทั้งองค์กรโดยอาจใช้กลยุทธ์ เช่น

- 1) ส่งเสริมและให้เวลาในการทำการทดลอง
- 2) พัฒนาระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้
ที่เรียนรู้
- 3) ตระหนักถึงความสำคัญถึงความสามารถใน
การเข้าถึงข้อมูล
- 4) จัดการประชุมหรือสร้างสรรค์กันเป็นประจำ
เพื่อแลกเปลี่ยนรวบรวมและแบ่งปันประสบการณ์ใน

การเรียนรู้และ

5) ค้นหาและการสร้างชัยชนะให้ได้ในระยะสั้นๆ การสร้างชัยชนะให้ได้ในระยะเวลาลั้น ๆ องค์กรจะต้องให้รางวัลกับการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นด้วยการให้การยอมรับเลื่อนตำแหน่งหรือให้รางวัลสูงใจในลักษณะต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐาชำนาญคำ (2553) พบว่าเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน (เงินเดือนรวมรายได้พิเศษ) ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านความรู้และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารในหน่วยงานควรที่จะสามารถประยุกต์และผสมผสานระหว่างงานนโยบายและแผนงานให้ได้ตรงตามเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดและควรที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานตามแผนที่วิทยาลัยกำหนด
2. ผู้บริหารควรปลูกฝังบุคลากรให้อุทิศตนเพื่อการทำงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของวิทยาลัย
3. ผู้บริหารต้องสามารถปรับความคิดให้เข้า

กับความคิดของบุคลากรได้โดยคำนึงถึงเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

4. การสร้างความมั่นใจให้บุคลากรกำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเอง

5. ผู้บริหารควรลดล้างวัฒนธรรมของการทำงานในการตั้งข้อสงสัยต่อเพื่อนร่วมงานเสมอซึ่งเป็นสิ่งก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจในการทำงาน

6. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนบุคลากรภายในให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเช่นการประชุมทางไกล การเรียนรู้ทางไกล เป็นต้น

7. ผู้บริหารควรคำนึงถึงเวลาที่มีการประชุมของผู้บริหารที่มีอายุที่ต่างจากบุคลากรมากเกินไปอาจทำให้การเรียนรู้ของบุคลากรไม่เป็นไปตามที่แผนกำหนดบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันควรแยกกันในเรื่องของการส่งเสริมความรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และความไปกันได้ของบุคคลและองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมและการทำงานเป็นทีมกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารกับการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้



บรรณานุกรม

- ชนิษฐา ชำนาญคำ. (2553). **การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศตาม ความคิดเห็นของ กำลังพลสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ**. บัณฑิตศึกษานิตยสารวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ-เทพสตรี.
- โหมะจิต เสตะจิต. (2554). **ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาชลบุรีเขต 3**, วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2554.
- ชาติรี ธรรมธรรส. (2551). **รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพ ที่ 134**. สืบค้นจาก: <http://www.thaigoodview.com/node/60589>
- สายบัว ชัชวาล, สุวรรณ ชาติสุกานต์ และอรสา โกศลนันทกุล. (2554). **ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี**. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สกล บุญสิน. (2555). **การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการกรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อับดุลลาเต๊ะ สาละ. (2554). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยอิสลามยะลา มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. วิทยาลัยอิสลามศึกษา.